



2010000 Commission paritaire du commerce de détail indépendant

Convention collective de travail du 4 juillet 2002 (64.130), modifiée par les conventions collective de travail du 13 janvier 2003 (65.809) et du 22 avril 2008 (88.260)

Fixation des conditions de travail et de rémunération

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201).

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "employés" : les employés masculins et féminins.

Pour déterminer si un employeur occupe 20 travailleurs ou plus, il faut diviser le nombre de travailleurs occupés au dernier jour des quatre trimestres de l'année précédente par le nombre de trimestres pour lesquels une déclaration a été introduite à l'Office national de sécurité sociale ou par l'Office national de sécurité sociale l'année précédente.

En cas de première année d'occupation, le nombre à prendre en compte est le nombre de travailleurs occupés au dernier jour du premier trimestre civil pour lesquels une déclaration a été introduite à l'Office national de sécurité sociale.

(L'art. 1§2 est remplacé par la CCT 88.260 à partir du 10 mars 2008.)

CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

A. Dispositions générales

Art. 2. Les fonctions reprises dans les différentes catégories de la classification professionnelle donnent droit à la rémunération correspondante pour autant qu'elles soient exercées à titre principal, aussi bien à temps plein qu'à temps partiel.

A l'embauche, un stage peut être exigé pendant la période d'essai dans la catégorie immédiatement inférieure pour les employés qui ne possèdent pas un an d'expérience dans la fonction; cette disposition ne s'applique pas aux employés liés par un contrat de travail d'employé conclu pour une durée déterminée ou pour une mission déterminée.

D'autre part, il est souhaitable qu'une définition précise du travail à effectuer soit incluse dans un contrat de travail écrit, signé par les deux parties lors de l'engagement. Toute modification de fonction doit y être consignée également.



Art. 3. Les fonctions ou activités citées dans le présent chapitre le sont uniquement à titre d'exemple. Les fonctions ou activités non énumérées sont classées par analogie aux exemples cités.

Art. 4. L'employeur doit informer l'employé par écrit de la catégorie à laquelle il appartient et lui communiquer chaque changement de catégorie.

Art. 4bis. Pour calculer l'ancienneté barémique dans l'entreprise, on tient compte de l'année terminale de l'apprentissage dans le cadre de la formation permanente des classes moyennes et cela dans la même entreprise.

B. Personnel administratif

Art. 5. Le personnel administratif est classé comme suit :

§ 1er. Première catégorie :

- employé chargé du classement et d'autres travaux de petite main;
- facturier (simple copie);
- téléphoniste (à poste simple);
- etc.

pour autant que l'employé n'ait pas douze mois d'ancienneté dans l'entreprise.

A partir du 1er janvier 2003, pour les entreprises à partir de 20 travailleurs "pour autant que l'employé n'ait pas six mois ou plus d'ancienneté dans l'entreprise".

§ 2. Deuxième catégorie :

- employé de la première catégorie ayant au moins douze mois d'ancienneté dans l'entreprise.

A partir du 1er janvier 2003, s'applique pour les entreprises à partir de 20 travailleurs : "l'employé de la première catégorie ayant six mois ou plus d'ancienneté dans l'entreprise".

- employé magasinier;
- employé au "comptomètre";
- employé à l'inventaire;
- facturier et vérificateur;
- dactylographe;
- caissier de magasin;
- téléphoniste-standardiste ou téléphoniste chargé de fournir des renseignements techniques;
- etc.

§ 3. Deuxième catégorie bis :

Dans les entreprises du deuxième groupe, le caissier de magasin âgé de vingt-cinq ans ou plus ayant cinq ans d'ancienneté dans les fonctions de vendeur ou de caissier au sein de l'entreprise.

§ 4. Troisième catégorie :



- employé aux salaires;
- aide-comptable;
- employé à la machine comptable;
- sténodactylographe;
- etc.

§ 5. Quatrième catégorie :

- comptable;
- secrétaire de direction;
- étalagiste-décorateur;
- etc.

§ 6. Cinquième catégorie (uniquement dans les entreprises du deuxième groupe) :

- acheteur responsable de l'assortiment d'un rayon;
- comptable-caissier;
- chef étalagiste-décorateur;
- etc.

C. Personnel de vente

Art. 6. Le personnel de vente est classé comme suit :

§ 1er. Première catégorie :

- aide-vendeur de moins de dix-huit ans;
- vendeur de dix-huit ans et plus;
- employé chargé d'apporter aux rayons en libre-service la marchandise suivant les instructions données par l'employeur, le gérant ou le vendeur et qui assume occasionnellement la fonction de vendeur ou de caissier;
- etc.

pour autant que l'employé n'ait pas douze mois d'ancienneté dans l'entreprise et, à partir du 1er janvier 2003, pour autant que l'employé n'ait pas six mois d'ancienneté dans les entreprises qui comptent au moins 20 travailleurs.

(L'art. 6§1 est remplacé par la CCT 65.809 à partir du 1^{er} janvier 2003.)

§ 2. Deuxième catégorie :

- employé de la première catégorie ayant au moins douze mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- conseiller de vente de dix-huit ans et plus des rayons de libre-service pour autant qu'il ait douze mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- aide-étalagiste;
- représentant de commerce pendant sa période d'essai;
- etc.



A partir du 1er janvier 2003, pour les entreprises qui comptent au moins 20 travailleurs, l'employé de première catégorie ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise ainsi que le conseiller de vente de dix-huit ans et plus des rayons de libre-service pour autant qu'il ait six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

(L'art. 6§2 est remplacé par la CCT 65.809 à partir du 1^{er} janvier 2003.)

§ 3. Deuxième catégorie bis :

Dans les entreprises du deuxième groupe, le vendeur de vingt-cinq ans ou plus ayant cinq ans d'ancienneté dans les fonctions de vendeur ou de caissier au sein de l'entreprise.

§ 4. Troisième catégorie :

- premier vendeur : (autre que celui repris en quatrième catégorie) par "premier vendeur", il faut entendre : le vendeur qui assiste régulièrement l'employeur, le gérant ou le chef de rayon dans l'organisation de la vente en coordonnant notamment le travail du personnel de vente;
- aide-étalagiste décorateur;
- vendeur surqualifié : par "vendeur surqualifié", il faut entendre : le vendeur ayant trois ans d'expérience à la vente dans la branche et dans la même entreprise et répondant aux exigences suivantes : le vendeur ayant une connaissance approfondie de techniques de vente et qui vend des articles demandant une augmentation de vente étendue dans un magasin spécialisé ou rayon à services ayant entre autres pour activité commerciale la vente d'articles non-banalités tels que :
 - équipement de logement et de bureaux;
 - loisirs;
 - photographie et optique;
 - bijouterie, orfèvrerie et joaillerie;
 - appareils ménagers;
 - objets d'art;
 - délicatesses;
 - instruments de musique;
 - horlogerie;
 - jouets;
 - vêtements;
 - chaussures;
 - radio, T.V. et haute-fidélité;
 - produits de beauté;
 - etc.
- le représentant de commerce ayant moins de trois ans d'expérience;
- etc.

§ 5. Quatrième catégorie :

- premier vendeur qualifié : le premier vendeur qualifié est le vendeur qui répond en même temps aux réquisitions du premier vendeur et du vendeur surqualifié;
- le représentant de commerce ayant plus de trois ans d'expérience;



etc.

§ 6. Cinquième catégorie :

- chef de vente, uniquement dans les entreprises du deuxième groupe.

D. Gérants de succursale

Art. 7. Le gérant est l'employé qui, sans contrôle permanent et quotidien de l'employeur, assume la responsabilité de la gestion journalière d'un magasin qui comprend à la fois des tâches administratives, l'organisation du travail, la responsabilité des manquants de stock et de caisse et l'organisation générale de la vente (stock, assortiment, clientèle).

Par "contrôle permanent", il faut entendre : la présence régulière, au point de vente, de l'employeur ou d'un membre du personnel de cadre exerçant ce contrôle.

Art. 8. Dans un magasin où le personnel de vente travaille sans le contrôle permanent de l'employeur, d'un membre du personnel de cadre ou d'un gérant, un des vendeurs doit être classé au moins en troisième catégorie.

CHAPITRE III. *Rémunérations*

A. Application des barèmes des rémunérations

Art. 9. Les barèmes de rémunérations du personnel de vente et du personnel administratif sont déterminés par le total du personnel de vente et des caissiers de magasins, de la manière suivante :

- appartiennent au premier groupe, les entreprises disposant d'un seul point de vente qui occupent pendant les douze derniers mois un à dix membres du personnel de vente et caissiers ainsi que les entreprises disposant de plus d'un point de vente et les entreprises du commerce ambulant dont l'effectif total du personnel de vente et caissiers ne dépasse pas quinze unités;
- appartiennent au deuxième groupe, les entreprises disposant d'un seul point de vente qui occupent pendant les douze derniers mois dix membres du personnel de vente et caissiers ainsi que les entreprises disposant de plus d'un point de vente et les entreprises du commerce ambulant dont l'effectif total du personnel de vente et caissiers dépasse plus de quinze unités;
- ne sont pas considérés comme personnel de vente et/ou caissiers, les apprentis étant embauchés sous un contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation des classes moyennes ainsi que le personnel mis au travail dans le cadre de la formation en alternance.

Pour le calcul de l'effectif, le personnel de vente et/ou caissiers à temps partiel sont considérés respectivement comme demi-unité ou comme unité entière, dans la mesure où le contrat de travail prévoit respectivement moins ou plus que la moitié de la durée du travail hebdomadaire.

E. Dispositions spéciales

1. Age



Art. 24. Les augmentations qui résultent des barèmes de rémunérations fixés aux articles 11 à 16 inclus sont octroyées à partir du premier du mois anniversaire de l'employé.

4. Employés entrés en service après l'âge normal de début

Art. 27. Le chef d'entreprise a la faculté de recruter les employés entrant en service après l'âge normal de début de leur catégorie au minimum prévu pour cet âge de début, à savoir : vingt-et-un ans en première et deuxième catégorie, vingt-trois ans en troisième catégorie et vingt-cinq ans en quatrième et cinquième catégorie.

Toutefois, le minimum correspondant à l'âge de l'employé doit être atteint progressivement par tranches annuelles égales et au plus tard :

- un an après l'entrée en service, si celle-ci se fait avant trente et un ans;
- deux ans après l'entrée en service, si celle-ci se fait entre trente et un ans et trente-six ans;
- trois ans après l'entrée en service, si celle-ci se fait après trente-six ans.

Il est souhaitable que ces modalités soient définies de manière précise dans un contrat écrit.

CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

Art. 48. Les travailleurs occupés à temps partiel ont les mêmes droits que ceux occupés à temps plein au prorata de la durée du travail presté.

Art. 49. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

Art. 54. La convention collective de travail du 6 juillet 1999 fixant les conditions de travail et de rémunération (arrêté royal du 26 février 2002, Moniteur belge du 23 avril 2002), est abrogée.