Commission paritaire pour la commerce de détail alimentaire

2020100 Moyennes entreprises d'alimentation

Convention collective de travail du 4 juillet 2002 (64.133), modifiée par la convention collective de travail du 13 janvier 2003 (65.810)....2
Fixation des conditions de travail et de rémunération....2
Revenu mensuel minimum moyen garanti....7
Convention collective de travail du 18 mai 2004 (71.744)....7

Convention collective de travail du 4 juillet 2002 (64.133), modifiée par la convention collective de travail du 13 janvier 2003 (65.810)

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 qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (Sous-commission paritaire 202.01).

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

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. 5. 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. 6. 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.
(à partir du 1er janvier 2003 : "pour autant que l'employé n'ait pas six mois d'ancienneté dans l'entreprise").

§ 2. Deuxième catégorie :

- employé de la première catégorie ayant au moins douze mois d'ancienneté dans l'entreprise :
(à partir du 1er janvier 2003 : "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 renseignement techniques;
- etc. …

§ 3. Deuxième catégorie bis :

Le caissier de magasin de vingt-cinq ans et plus ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise dans les fonctions de vendeur ou de caissier.

§ 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 :

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

C. Personnel de vente

Art. 7. 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 l'entreprise.

(L'art . 7 § 1 est remplacé par la CCT 65.810 à partir du 1er janvier 2003.)

§ 2. Deuxième catégorie :
- employé de la première catégorie ayant au moins douze mois d'ancienneté dans l'entreprise et six mois à partir du 1er janvier 2003;
- 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 et six mois à partir du 1er janvier 2003;
- aide-étalagiste;
- représentant de commerce pendant sa période d'essai;
- etc.".

(L'art . 7 § 2 est remplacé par la CCT 65.810 à partir du 1er janvier 2003.)

§ 3. Deuxième catégorie bis :

Le vendeur de vingt-cinq ans et plus ayant cinq ans d'ancienneté dans les fonctions de vendeur ou de caissier dans 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 argumentation de vente étendue dans un rayon à services ayant entre autres pour activité commerciale la vente d'articles non-banalisés tels que par exemple délicatesses, 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.

D. Gérants de succursale

Art. 8. 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. 9. 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*

D. Dispositions spéciales

1. Age

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

2. Connaissance et emploi de plusieurs langues

Art. 17. Les rémunérations mensuelles minimums fixées par la présente convention collective de travail doivent être considérées comme correspondant à l'emploi d'une seule langue.

L'exigence de la connaissance ou de l'emploi de plus d'une langue dans l'exercice d'une fonction ne justifie pas le glissement dans une catégorie supérieure lorsque la nature de la fonction elle-même n'en est pas modifiée, mais il convient d'en tenir compte dans la fixation de la rémunération.

3. Employés rémunérés totalement ou partiellement à la commission

Art. 18. Les employés rémunérés totalement ou partiellement à la commission peuvent prétendre chaque mois aux minimums des barèmes de rémunérations fixés dans l'un des articles 11, 12, 13 et 14 inclus. Les compléments de rémunération qui doivent ainsi, éventuellement, être payés par l'employeur sont déduits d'office de la rémunération brute des mois suivants dès que et dans la mesure où celle-ci excède ces minimums.
Ces avantages ne sont plus récupérables à la clôture annuelle des comptes, ni lorsque prend fin le contrat de travail d'employé.

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

Art. 19. 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 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. 40. 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. 41. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

Art. 46. La convention collective de travail du 6 juillet 1999 fixant les conditions de travail et de rémunération, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire, Commission paritaire 202 Groupe C (arrêté royal du 23 janvier 2002 - Moniteur belge du 11 avril 2002), est abrogée.

Revenu mensuel minimum moyen garanti

Convention collective de travail du 18 mai 2004 (71.744)

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation.

§ 2. Par "prestations normales de travail à temps plein", on entend : le travail effectivement fourni à concurrence de la durée du travail hebdomadaire, telle que prévue par l'article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, publiée au Moniteur belge du 30 mars 1971.

§ 3. On entend par "employés" : les employés et les employées.

Art. 2. La présente convention collective de travail ne s'applique pas :

1° aux employés qui sont habituellement occupés au travail durant des périodes inférieures à un mois civil;

2° aux personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement, que des parents, des alliés ou des pupilles sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur.

CHAPITRE II. *Principes*

Vous pouvez consulter les montants manquant dans le tableau des rémunérations concernant « le revenu minimum mensuel moyen »

Art. 3. Un revenu minimum mensuel moyen de ……. EUR est garanti aux employés de 21 ans ou plus accomplissant des prestations normales de travail à temps plein.

Art. 4. Un revenu minimum mensuel moyen de ……. EUR est garanti aux employés de 21 ans ou plus accomplissant des prestations normales de travail à temps plein et ayant une ancienneté de six mois dans l'entreprise.

Art. 5. Un revenu minimum mensuel moyen de ……. EUR est garanti aux employés de 22 ans ou plus accomplissant des prestations normales de travail à temps plein et ayant une ancienneté de douze mois dans l'entreprise.

Art. 7. Pour le personnel employé occupé à temps partiel, le revenu minimum mensuel moyen garanti, prévu aux articles 3 à 6 inclus est calculé proportionnellement à la durée de la prestation de travail mensuelle.

Art. 8. Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "revenu minimum mensuel moyen" :

1° la rémunération mensuelle garantie par les barèmes de rémunérations fixés par la commission paritaire, les conventions d'entreprise ou les contrats de travail individuels d'employés. Dans la rémunération mensuelle doivent être comprises aussi bien la partie fixe que la partie variable;

2° l'équivalence mensuelle des primes et autres avantages, éventuellement payés en nature, accordés en vertu de conventions collectives de travail, de conventions d'entreprise, de contrats de travail individuels d'employés ou des usages.

Art. 9. Sont toutefois exclus de la détermination du revenu minimum mensuel moyen :

1° les compléments pour le travail supplémentaire fixés par l'article 29, § 1er, de la loi sur le travail du 16 mars 1971;

2° les avantages prévus par les dispositions de l'article 19, § 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 revisant de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs;

3° les primes ou les indemnités octroyées en raison des frais réellement exposés par les employés;

4° les prestations sociales complémentaires et légales dues à l'occasion de périodes de suspension du contrat de louage de travail, telles que les indemnités de maladie, les allocations de chômage partiel, et les simples et doubles pécules de vacances.

CHAPITRE III. *Modalités d'application*

Art. 10. § 1er. Au moment du paiement de la prime prévue au chapitre V de la convention collective de travail du 4 juillet 2002, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation, fixant les conditions de travail et de rémunération (enregistrée sous le n° 64133), le décompte des rémunérations mensuelles payées, ainsi que des autres avantages accordés dont question à l'article 8 de la présente convention collective de travail, pendant les douze mois précédents ou de la partie de ces douze mois réellement accomplie, est établi.

§ 2. Lorsque le décompte dont question au § 1er est inférieur au total des montants mensuels du revenu minimum mensuel moyen garanti par la présente convention collective de travail, pour la période pour laquelle le décompte mentionné prévu au § 1er a été établi, la différence est payée sous forme de complément au moment du paiement de la prime dont question au chapitre V de la convention collective de travail du 4 juillet 2002 mentionnée au § 1er.

§ 3. En cas de cessation de l'exécution du contrat de travail avant la date prévue par le présent article, le réajustement éventuel s'effectue au moment de la cessation.

Art. 11. § 1er. Pour les employés dont les rémunérations sont complètement ou partiellement variables, le revenu minimum mensuel moyen est calculé sur la base de la moyenne des revenus mensuels des douze derniers mois ou de la partie de ces douze mois réellement accomplie.

§ 2. Pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen, il est fait abstraction des mois de travail incomplets.

CHAPITRE V. *Dispositions abrogatoires*

Art. 13. La convention collective de travail du 6 juillet 1999, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (groupe C), relative au revenu mensuel minimum moyen garanti, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 30 avril 2001, publié au Moniteur belge du 27 juin 2001 (enregistrée sous le n° 53129) est abrogée.

CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

Art. 14. Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée : elle produit ses effets le 1er mai 2004.