



## **Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire**

### **2020100 Moyennes entreprises d'alimentation**

<b>Fixation des conditions de travail et de rémunération .....</b>	<b>2</b>
Convention collective de travail du 4 juillet 2002 (64.133) modifiée par la convention collective de travail du 13 janvier 2003 (65.810) et la convention collective de travail du 15 juin 2010 (100.489).....	2
<b>Barèmes salariaux sectoriels minimums sur la base de l'expérience professionnelle .....</b>	<b>9</b>
Convention collective de travail du 15 juin 2010 (100.489) .....	9



## **Fixation des conditions de travail et de rémunération**

### **Convention collective de travail du 4 juillet 2002 (64.133) modifiée par la convention collective de travail du 13 janvier 2003 (65.810) et la convention collective de travail du 15 juin 2010 (100.489)**

#### 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 :

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

(à partir du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 2003 : "employé de la première catégorie ayant six mois ou plus d'ancienneté dans l'entreprise").

"§ 3. Deuxième catégorie bis : le caissier disposant de 4 ans d'expérience professionnelle, telle que définie aux articles 10 et 11 de la présente convention, et cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise dans les fonctions de vendeur ou de caissier."  
*(L'art 6 § 3 est remplacé par la CCT 100.489 à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2010.)*

## 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 2003.)*

§ 3. Deuxième catégorie bis : le vendeur disposant de 4 ans d'expérience professionnelle, telle que définie aux articles 10 et 11 de la présente convention, et cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise dans les fonctions de vendeur ou de caissier."

*(L'art 7 § 3 est modifié par la CCT 100.489 à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2010.)*

§ 4. Troisième catégorie :

- 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-banalités tels que par exemple délicatesses, etc. ...
- le représentant de commerce ayant moins de trois ans d'expérience;

§ 5. Quatrième catégorie :

- le représentant de commerce ayant plus de trois ans d'expérience;

### CHAPITRE III. Rémunérations

#### A. Application des barèmes de rémunérations

#### Art. 10. Constitution du barème à l'expérience - Salaire de début

##### 10.1. Généralités

§ 1er. Les salaires de départ sont les salaires prévus dans le barème à l'expérience pour 0 année d'expérience.

La courbe d'expérience est créée sur la base d'une entrée en service à 21 ans. Ce choix est justifié étant donné qu'il est basé sur le contexte des secteurs du commerce. Par ailleurs, le début de barème répond de la sorte au revenu mensuel minimum garanti.



Par conséquent, pour la détermination du barème à l'expérience applicable, il n'est pas tenu compte de l'expérience professionnelle et des périodes assimilées antérieures à l'âge de 21 ans, pour lesquelles le barème des jeunes est d'application comme le stipule la présente convention.

§ 2. Sans préjudice des exigences d'ancienneté définies aux articles 5 et 6 de la présente convention collective de travail, le nombre d'années d'expérience professionnelle exigé pour chaque catégorie est déterminé comme suit :

- 0 année pour un employé catégorie 1;
- 0 année pour un employé catégorie 2;
- 4 années pour un employé catégorie 2bis;
- 2 années pour un employé catégorie 3;
- 4 années pour un employé catégorie 4;
- 4 années pour un employé catégorie 5.

Ces années d'expérience professionnelle sont comptabilisées conformément au § 1er du présent article 10.1 et selon les dispositions de l'article 11 de la présente convention.

## Art. 11. Evolution des salaires en fonction de l'expérience professionnelle

### 11.1. L'expérience professionnelle

A partir du salaire de départ, les salaires mensuels minimums augmentent en fonction de l'accroissement de l'expérience du travailleur et selon le schéma déterminé dans le barème à l'expérience.

L'expérience professionnelle est le terme plus large recouvrant aussi bien :

- l'expérience professionnelle effective et assimilée réalisée chez l'employeur auprès de qui l'employé est en service, de même que les périodes de prestations professionnelles effectives et assimilées que l'employé a acquises préalablement à son entrée en service, comme salarié, indépendant ou fonctionnaire statutaire;
- les connaissances techniques et l'expérience de vie ainsi que la loyauté à l'entreprise.

Il n'est pas fait de distinction entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience.

### 11.2. Les périodes assimilées



Tenant compte du fait que l'expérience professionnelle ne s'acquiert pas uniquement dans le cadre d'une relation de travail mais également tout au long de la vie, les partenaires sociaux conviennent d'assimiler à l'expérience :

- toutes les périodes en milieu professionnel (entre autres les intérim, stages, contrats à durée déterminée, prestations d'indépendant, fonctionnaire, travail de volontaire...) <sup>1</sup> à l'exception du travail dans le cadre d'un contrat d'étudiants;
- les années éventuelles de service militaire;
- toutes les périodes de suspension de contrat (crédit-temps, congé de maternité, congés thématiques,...); de même les périodes couvertes par la sécurité sociale et la législation sociale (chômage, maladie-invalidité,...);
- toutes les périodes d'études;
- toutes les périodes d'inactivité pour des raisons familiales.

### 11.3. La détermination de l'expérience professionnelle à l'embauche

§ 1er. Lors de l'entrée en service, le salaire barémique de l'employé est déterminé conformément au barème lié à l'expérience professionnelle de la catégorie dont relève sa fonction et sur la base de son expérience professionnelle, telle que définie aux articles 10.1, 11.1 et 11.2 de la présente convention.

La somme des périodes d'expérience professionnelle et des périodes assimilées est exprimée en années et en mois.

La première augmentation barémique, après l'entrée en service, intervient le premier jour du mois qui suit le moment où l'employé atteint l'année suivante d'expérience professionnelle.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, aucune période d'assimilation ne peut être cumulée avec une période d'activité professionnelle ou une autre période d'assimilation.

§ 2. Si lors de l'entrée en service, le nombre d'années d'expérience professionnelle, telle que définie aux articles 10.1, 11.1 et 11.2 de la présente convention est supérieur au nombre d'années exigé par le barème d'accès de cette catégorie, l'employeur a, pour les catégories 3 à 5, la possibilité d'embaucher les employés au barème d'accès de l'année d'expérience 0 de ces catégories, à savoir :

- deuxième année d'expérience pour la troisième catégorie;
- quatrième année d'expérience pour les quatrième et cinquième catégories.

---

<sup>1</sup> Les périodes pendant lesquelles les travailleurs ont constitué des périodes assimilées dans un ou plusieurs Etats membres de l'Union européenne seront reconnues de la même manière.



Le barème à l'expérience qui correspond à leurs années d'expérience professionnelle doit cependant être atteint progressivement par tranches annuelles égales et au plus tard :

- un an après l'entrée en service si l'employé comptabilise moins de 10 années d'expérience professionnelle lors de son entrée en service;
- 2 ans après l'entrée en service si l'employé comptabilise plus de 10 années mais moins de 15 années d'expérience professionnelle lors de son entrée en service;
- 3 ans après l'entrée en service si l'employé comptabilise plus de 15 années d'expérience professionnelle lors de son entrée en service.

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

§ 3. Lors d'un nouvel engagement, le candidat transmettra à l'employeur toutes les informations nécessaires afin que ce dernier puisse déterminer le salaire en fonction des dispositions de cette convention collective de travail.

#### 11.4. Evolution au sein du système : augmentations barémiques annuelles

La rémunération barémique sectorielle du travailleur évoluera en fonction de la courbe d'expérience jusqu'au moment où il a atteint le maximum. Lorsque la période d'expérience professionnelle a augmenté de 12 mois depuis la dernière augmentation barémique, le salaire barémique de l'employé augmente d'une année d'expérience professionnelle suivant l'échelle barémique et ce dès le premier jour du mois qui suit.

En cas de changement de catégorie, le travailleur sera "déplacé" vers la courbe d'expérience correspondant à sa nouvelle catégorie, compte tenu de son expérience acquise.

#### 11.5. Le régime dérogatoire pour les travailleurs en service le 30 juin 2010

Un régime dérogatoire est prévu pour les employés déjà en service de l'employeur au moment de l'introduction du nouveau régime barémique, à savoir le 30 juin 2010.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2010, pour ces employés, le nombre d'années d'expérience professionnelle qui sera pris pour le passé est fixé sur base fictive aussi longtemps qu'ils resteront en service du même employeur.

L'expérience professionnelle fictive équivaut au nombre d'années correspondant, dans le barème lié à l'expérience professionnelle, au montant de la rémunération barémique sectorielle qui leur aurait été applicable le 30 juin 2010 conformément à l'article 12 de la présente convention collective de travail.



Pour ces employés, la première augmentation barémique en 2010 intervient 12 mois après la dernière augmentation barémique reçue en 2009. Les autres augmentations barémiques interviennent ensuite tous les 12 mois.

Ce système d'expérience professionnelle fictive s'applique de manière identique aux employés payés au barème sectoriel et aux employés payés au-dessus du barème sectoriel, et vaut indépendamment de la rémunération réelle de l'employé en question.

### C. Dispositions spéciales

#### 1. 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.

*(Les art. 10, 11, 16 et 19 sont modifiés par la CCT 100.489 à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2010. Le titre D est changé à titre C.)*

## CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

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

Art. 45. 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.



## **Barèmes salariaux sectoriels minimums sur la base de l'expérience professionnelle**

### **Convention collective de travail du 15 juin 2010 (100.489)**

#### CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 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.

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

#### CHAPITRE II. *Contexte*

Art. 2. Les parties signataires ont pris connaissance de la "Note aux présidents des commissions paritaires et aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs" concernant les barèmes liés à l'âge du Ministre de l'Emploi du 16 février 2007.

La directive cadre européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 oblige les Etats membres de l'UE à mettre fin à toute forme de discrimination, entre autres à la discrimination sur la base de l'âge. Cette directive a été transposée en législation belge interne, d'abord à travers la loi anti-discrimination du 25 février 2003 et plus tard par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007.

Les partenaires sociaux de la Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation mettent tout en œuvre pour définir une politique salariale sectorielle qualitative qui soit d'une part conforme à cette directive et qui rencontre d'autre part les besoins du secteur.

#### CHAPITRE III.

#### *Transposition du barème à l'âge en barème à l'expérience*



Art. 3. Les barèmes minimums nationaux actuels sur la base de l'âge, tels qu'introduits par la convention collective de travail du 4 juillet 2002 fixant les conditions de travail et de rémunération et adaptés par la convention collective de travail du 13 janvier 2003, la convention collective de travail du 18 mai 2004, la convention collective de travail du 21 juin 2005, la convention collective de travail du 13 novembre 2007 et la convention collective de travail du 22 avril 2008 sont remplacés par de nouveaux barèmes minimums nationaux sur la base de l'expérience professionnelle, tels que repris dans la présente convention collective de travail.

La transposition d'un barème à l'âge en barème à l'expérience doit être située dans la tradition d'une bonne concertation sociale dans le secteur cherchant à assurer la plus grande sécurité juridique à chaque intéressé. La fidélité du travailleur vis-à-vis de son employeur est aussi appréciée.

Un système de progression annuelle automatique dans l'échelle barémique sur la base de l'expérience acquise est dès lors retenu pour l'introduction du système de rémunération sectoriel.

Les salaires mensuels minimums d'application aux membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup> sont fixés au 1<sup>er</sup> juillet 2010 conformément au barème à l'expérience retenu dans cette convention collective de travail.

Ce barème à l'expérience détermine les salaires minimums et la croissance dans chaque catégorie conformément à l'expérience dont le travailleur dispose.

Les partenaires sociaux examinent comment une classification de fonction analytique peut être rédigée et implémentée pour l'avenir.

## CHAPITRE V. *Durée*

Art. 7. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée : elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2010.