

ACLVB CGSLB

**Bundel van de sectorale arbeids-
overeenkomsten van het paritair comité 202
Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren**

**Recueil des conventions collectives de travail
sectorielles de la commission paritaire 202
Employés du commerce de détail alimentaire**



ACLVB
LIBERALE VAKBOND



CGSLB
SYNDICAT LIBERAL

www.aclvb.be
www.cgslb.be

PC 202, 311 en 312

**Sectorakkoord
voor de jaren 2009-2010**

CAO van 23 juni 2009

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202) met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01).

**A. WERKGROEP OVER DE
BEVOEGDHEIDSGEBIEDEN VAN DE
PARITAIRE COMITÉS VOOR DE
DETAILHANDEL**

Fedis en de vakorganisaties verbinden zich ertoe actief deel te nemen aan de werkgroep, opgericht door Minister Milquet in aanwezigheid van alle betrokken organisaties.

De bedoeling van de werkgroep is onder andere een vereenvoudiging te bespreken van de structuur van de Paritaire Comités van de bedrijven van de handel.

De werkgroep zal zijn werkzaamheden aanvatten in september 2009 en zal zijn conclusies neerleggen tegen eind 2010.

Tijdens de duur van de werkzaamheden van de werkgroep zullen de bedrijven de huidige bevoegdheidsgebieden van de PC's naleven.

**B. VERBINTENIS VAN DE BEDRIJVEN IN
GEVAL VAN OPRICHTING VAN NIEUWE
VENNOOTSCHAPPEN**

De bedrijven van PC 202, 311, 312 en hun filialen zijn bereid zich ertoe te verbinden om in de toekomst geen bedrijven met meer dan 50 werknemers op te richten in PC 202.01.

Deze verbintenis heeft verder geen invloed op de besprekingen in de werkgroep omtrent de bevoegdheidsomschrijving van de PC's van de handel.

Deze verbintenis brengt geen verandering mee voor bedrijven die vandaag reeds onder PC 202.01 ressorteren, ongeacht het aantal werknemers.

CP 202, 311 et 312

**Accord sectoriel
pour 2009-2010**

CCT du 23 juin 2009

Cet accord est d'application aux employeurs et aux travailleurs relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des entreprises moyennes d'alimentation (SCP 202.01).

**A. GROUPE DE TRAVAIL SUR LES CHAMPS
DE COMPÉTENCES DES COMMISSIONS
PARITAIRES DU COMMERCE DE
DÉTAIL**

Fedis et les organisations syndicales s'engagent à participer activement au groupe de travail, instauré par la Ministre Milquet, en présence de toutes les organisations concernées.

L'objectif du groupe de travail est notamment de discuter d'une simplification de la structure des commissions paritaires des entreprises du commerce.

Le groupe de travail entamera ses travaux au mois de septembre 2009 et déposera ses conclusions pour fin 2010.

Pendant la durée des travaux du groupe de travail, les entreprises respecteront les champs de compétences actuels des CP.

**B. ENGAGEMENT DES ENTREPRISES EN
CAS DE CRÉATION DE NOUVELLES
SOCIÉTÉS**

Les entreprises des CP 202, 311 et 312 et leurs filiales s'engagent à ne plus créer dans le futur des entreprises de plus de 50 travailleurs dans la CP 202.01.

Cet engagement n'a pour le reste aucune influence sur les discussions au sein du groupe de travail relatif aux champs de compétences des CP du commerce.

Cet engagement n'a aucune incidence pour les entreprises qui se trouvent à ce jour dans la CP 202.01, et cela indépendamment du nombre de travailleurs.

C. KOOPKRACHT

1. Netto-verhoging

Aan elke voltijds tewerkgestelde werknemer met een volle referteperiode worden ecocheques een keer per jaar toegekend ter waarde van :

- 125 EUR in 2009 (eenmalige premie);
- 250 EUR vanaf 2010.

Aan de deeltijdse werknemers zullen de ecocheques worden betaald volgens de volgende schijven :

Wekelijkse arbeidsduur	2009	2010
Vanaf 27u/week	125 €	250 €
Vanaf 20u en minder dan 27u/week	100 €	200 €
Vanaf 17,5u en minder dan 20u/week	75 €	150 €
Minder dan 17,5 u/week	50 €	100 €
Contracten van 8u/week en eendagscontracten	37,5 €	75 €

De betaling van deze ecocheques vindt plaats op de volgende tijdstippen :

- In de loop van de maand november 2009;

Vanaf 2010 : elk kalenderjaar in de loop van de maand juni.

De bovenvermelde bedragen zijn verschuldigd aan de werknemers met een volledige referteperiode.

De referteperiode is de periode van 12 maanden die loopt vanaf de maand juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met de maand mei van het betrokken kalenderjaar.

Aan de werknemers met een onvolledige referteperiode, zal het bedrag vastgesteld volgens de hierboven vermelde schijven, betaald worden pro rata van de werkelijke prestaties en daarmee volgens de CAO nr.98 gelijkstelde periodes (art.6,§3).

C. POUVOIR D'ACHAT

1. Augmentation nette

Il est octroyé, une fois par an, des éco-chèques à chaque travailleur occupé à temps plein avec une période de référence complète :

- en 2009, d'une valeur de 125 EUR (prime unique);
- à partir de 2010, d'une valeur de 250 EUR.

Les éco-chèques seront payés aux travailleurs à temps partiel selon les paliers suivants :

Durée de travail hebdomadaire	2009	2010
A partir de 27h/semaine	125 €	250 €
A partir de 20h et en dessous de 27h/semaine	100 €	200 €
A partir de 17,5h et en dessous de 20h/semaine	75 €	150 €
Moins de 17,5 h/semaine	50 €	100 €
Contrats de 8h/semaine et contrats d'un jour	37,5 €	75 €

Le paiement de ces éco-chèques se fera aux dates suivantes :

- Dans le courant du mois de novembre 2009;

A partir de 2010 : chaque année calendrier dans le courant du mois de juin.

Les montants susmentionnés ne sont dus qu'aux travailleurs avec une période de référence complète.

La période de référence est la période de 12 mois qui court depuis le mois de juin de l'année calendrier précédente jusque et en ce compris le mois de mai de l'année calendrier concernée.

Aux travailleurs ayant une période de référence incomplète, le montant fixé suivant le tableau ci-dessus, sera payé au prorata des prestations réellement effectuées et assimilées selon la CCT n°98 (art.6,§3).

Vóór 30 april 2011 zal in het Paritair Comité een evaluatie gemaakt worden van het suppletief systeem van de ecocheques. Daarbij zal geëvalueerd worden of de keuze voor het systeem van de ecocheques ook na 2010 moet verder gezet worden of vervangen door een ander suppletief systeem, zonder een brutoformule uit te sluiten met gelijke maximale patronale kost.

Omzetting in de ondernemingen

Een ondernemings-CAO gesloten vóór 30 oktober 2009 kan de voordelen uit dit akkoord omzetten. Bij gebrek aan ondernemings-CAO afgesloten vóór deze datum, zal de suppletieve sectorale regeling automatisch van toepassing zijn.

De totale patronale kost van de omgezette voordelen mag in geen geval hoger zijn dan de totale patronale kost van de toepassing van de netto-verhoging in schijven zoals voorzien in het sectorale suppletieve stelsel, alle lasten inbegrepen voor de werkgevers.

In dat kader kan van de schijven van het sectoraal suppletief systeem worden afgeweken.

Bedrijfsonderhandelingen kunnen enkel betrekking hebben op de omzetting van de ecocheques.

2. Verplaatsingskosten

De referentie van gemiddeld 66% in de CAO's betreffende de tussenkomst bij gebruik van openbaar vervoer en combinaties van openbaar vervoer wordt verhoogd tot gemiddeld 80%.

Er zal vóór 1 juni 2009 een sectorale CAO worden gesloten om vanaf 1 februari 2010 de tussenkomst bij gebruik van private vervoermiddelen voor de duur van het lopend akkoord vast te leggen op gemiddeld 70% van de treintarieven toepasselijk op 1 februari 2010.

Deze tarieven gelden voor de duur van dit akkoord.

De tussenkomst is vastgesteld op 70% gemiddeld. De evolutie van de berekeningsbasis zal opnieuw besproken worden in het kader van de sectoronderhandelingen 2011-2012.

Avant le 30 avril 2011, une évaluation du système supplétif des éco-chèques sera menée en Commission Paritaire. On évaluera si l'option des éco-chèques sera poursuivie après 2010 ou si elle doit être remplacée par un autre système supplétif, sans exclure un système en brut à coût patronal maximal équivalent.

Conversion en entreprises

Une CCT d'entreprise conclue avant le 30 octobre 2009 peut transposer les avantages de cet accord. A défaut de CCT d'entreprise conclue avant cette date, le système supplétif sectoriel sera d'application automatiquement.

Le coût total patronal de ces avantages convertis ne peut en aucun cas être supérieur au coût patronal total de l'application des paliers prévue dans le système sectoriel supplétif, toutes charges comprises pour les employeurs.

Dans ce cadre, il peut être dérogé aux paliers du système sectoriel supplétif.

Les négociations d'entreprise ne peuvent porter que sur la conversion des éco-chèques.

2. Frais de déplacement

La référence de 66% en moyenne passe à 80% en moyenne dans les CCT relatives à l'intervention pour l'utilisation des transports publics et transports publics combinés.

Une CCT sectorielle sera conclue avant le 1^{er} juin 2009 afin de fixer l'intervention pour l'utilisation de moyens de transport privés à partir du 1^{er} février 2010 à 70% en moyenne des tarifs de train applicable au 1^{er} février 2010.

Ces tarifs sont valables pour la durée de cet accord.

L'intervention est fixée à 70% en moyenne. L'évolution de la base de calcul sera rediscutée dans le cadre des négociations sectorielles 2011-2012.

D. CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Conventioneel brugpensioen op 58 jaar

De minimumleeftijd voor het conventioneel brugpensioen, zoals voorzien in CAO nr. 17, wordt behouden op 58 jaar tot 31 december 2011, daarbij rekening houdend met de wettelijke voorwaarden.

Conventioneel brugpensioen op 56 jaar

Een nieuwe CAO waarbij de leeftijd voor het conventioneel brugpensioen verlaagd wordt tot 56 jaar voor werknemers die minimum 40 jaren loondienst tellen zal gesloten worden (tot 31 december 2010, daarbij rekening houdend met de wettelijke voorwaarden).

E. OPLEIDING

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 11 oktober 2007, verbinden de sociale partners er zich toe een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten die bevestigt dat de deelnemingsgraad aan de beroepsopleiding voor het geheel van de sector jaarlijks met 5% zal verhoogd worden voor de jaren 2008, 2009 en 2010.

De werkgevers zullen dit engagement uitvoeren via onder meer een verhoging van de opleiding op de werkvloer en via een meer intense samenwerking met de betrokken onderwijsnetwerken.

Aan de Ondernemingsraad wordt informatie gegeven op basis van de toelichting van de sociale balans.

Jaarlijks zal het Sociaal Fonds van elk Paritair comité een verslag afleveren die een overzicht geeft van de geleverde opleidingsinspanningen in het betrokken paritair comité, met specifieke aandacht voor het doelpubliek, de participatiegraad van de betrokken werknemers en de aard van opleidingen.

F. SOCIAAL FONDS

Alle huidige tussenkomsten van het Sociaal fonds inzake tewerkstellingsmaatregelen, blijven behouden bij ongewijzigde wetgeving.

De tewerkstellingsbijdrage van de werkgevers aan het bevoegd Sociaal fonds zal indien nodig aangepast worden in functie van de uitgaven die noodzakelijk zijn voor deze tussenkomsten.

D. PREPENSION CONVENTIONNELLE

Prépension conventionnelle à 58 ans

L'âge de la prépension conventionnelle, visé à la CCT n° 17, sera maintenu à 58 ans jusqu'au 31 décembre 2011, tenant compte cependant des conditions légales.

Prépension conventionnelle à 56 ans

Une nouvelle CCT abaissant à 56 ans l'âge de la prépension conventionnelle pour les travailleurs comptant au minimum 40 années de service salarié sera conclue (jusqu'au 31 décembre 2010, tenant compte cependant des conditions légales).

E. FORMATION

Conformément à l'arrêté royal du 11 octobre 2007, les partenaires sociaux s'engagent à conclure une convention collective qui confirme l'augmentation annuelle du degré de participation à la formation professionnelle de 5 % pour l'ensemble du secteur pour les années 2008, 2009 et 2010.

Les employeurs exécuteront cet engagement via, notamment, une augmentation de la formation sur le lieu de travail et une collaboration plus intense avec les réseaux d'enseignement.

Une information sera donnée au Conseil d'entreprise sur base de l'information du bilan social.

Chaque année le Fonds social de chaque Commission paritaire établira un rapport avec un aperçu des mesures de formation dans chaque commission paritaire, qui détaillera le public-cible, le degré de participation des travailleurs concernés et la nature des formations.

F. FONDS SOCIAL

Toutes les interventions actuelles en matière d'emploi du Fonds social seront maintenues, sauf changement légal.

Si nécessaire, la cotisation emploi dont sont redevables les employeurs au Fonds social compétent sera adaptée afin de correspondre aux dépenses qui découlent de ces interventions.

Een nieuwe CAO betreffende de risicogroepen zal vóór 30 juni 2009 gesloten worden.

G. SYNDICALE WERKING

Vanaf het jaar 2010 wordt het bedrag van de syndicale premie vastgesteld op 135 euro.

Voor 2009 wordt het bedrag van de tussenkomst voor de syndicale vorming verhoogd met 2% ten opzichte van de bedragen voorzien voor 2008.

Voor 2010 wordt dit bedrag nog eens met 2% verhoogd ten opzichte van de bedragen voorzien voor 2009.

H. WAARDIG WERK

De sociale partners bevelen aan het thema "waardig werk" op de agenda van de ondernemingsraden te plaatsen.

I. WERKING ONDERNEMINGEN

Deeltijdse contracten (PC 311 & PC 312) – sectorale afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

In afwijking van de voorwaarde om tewerkgesteld te zijn met een contract van onbepaalde duur, is het mogelijk werknemers tewerk te stellen in een contract van bepaalde duur op voorwaarde dat de totale tewerkstelling middels deze contracten de helft niet overschrijdt van de sectoraal voorziene maximumpercentages, overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten inbegrepen (5% in PC311 en 3% in PC312).

Ter opvolging van de naleving van deze voorwaarde zal het aantal per winkel evenals de ratios ad hoc maandelijks worden meegedeeld aan de ondernemingsraad.

J. SOCIALE VREDE EN VERLENGING VAN DE AKKOORDEN

1. Verlenging van de CAO's van bepaalde duur

De collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, gesloten op het vlak van de sector en van de bedrijven, worden verlengd voor de duur van dit akkoord.

Une nouvelle convention collective de travail sur les groupes à risques sera conclue avant le 30 juin 2009.

G. FONCTIONNEMENT SYNDICAL

A partir de l'année 2010, le montant de la prime syndicale est fixé à 135 euros.

Pour 2009, le montant de l'intervention pour la formation syndicale est augmenté de 2% par rapport aux montants prévus en 2008.

Pour 2010, ce montant est augmenté de 2% par rapport aux montants prévus en 2009.

H. TRAVAIL DECENT

Les partenaires sociaux recommandent de mettre le thème « travail décent » à l'ordre du jour des conseils d'entreprises.

I. FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES

Contrats à temps partiel (CP 311 & CP 312) – dérogations sectorielles à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixé à l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Par dérogation à la condition selon laquelle il faut être occupé à durée indéterminée, il est possible d'occuper des travailleurs dans un contrat de travail à durée déterminée à la condition que l'occupation totale par voie de ces contrats ne dépasse pas la moitié des pourcentages maximums sectoriels, contrats d'occupation d'étudiant inclus (CP 311 : 5% et CP 312 : 3%).

Pour le suivi du respect de cette condition, un rapport mensuel avec le nombre par magasin ainsi que les ratios ad hoc sera communiqué au conseil d'entreprise.

J. PAIX SOCIALE ET PROLONGATION DES ACCORDS

1. Prolongation des CCT à durée déterminée

Les conventions collectives de travail à durée déterminée, conclues au niveau du secteur et des entreprises, sont prolongées pour la durée du présent accord.

2. Sociale vrede

De werknemers en werkgevers verbinden zich ertoe de sociale vrede te bewaren in de ondernemingen en dit voor de gehele duur van het akkoord. Geen enkele nieuwe eis zal door de partijen worden ingediend op het niveau van de sector of de onderneming tijdens de duurtijd van dit akkoord.

K. DUUR VAN HET AKKOORD

Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 april 2009 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2011, met uitzondering van de bepalingen inzake brugpensioenen op 56 jaar (40 jaar loondienst) die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2010, en de bepalingen inzake brugpensioenen op 58 jaar, die afgesloten worden tot en met 31 december 2011.

2. Paix sociale

Les travailleurs et les employeurs s'engagent à maintenir la paix sociale dans les entreprises pendant la durée de cet accord. Les parties n'introduiront aucune nouvelle revendication au niveau du secteur ou de l'entreprise pendant la durée de cet accord.

K. DUREE DE L'ACCORD

Cet accord produit ses effets à partir du 1er avril 2009 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2011, à l'exception des dispositions en matière de prépension à 56 ans (40 ans de service salarié) qui cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2010, et des dispositions relatives à la prépension à 58 ans qui sont conclues jusqu'au 31 décembre 2011.

**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 202

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 23 JUNI 2009 BETREFFENDE HET
BRUGPENSIOEN VANAF 56 JAAR**

(40 JAAR LOOPBAAN)

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202) met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01)

Artikel 2 - Voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale arbeidsraad, "tôt invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen", wordt de leeftijd van 60 jaar verlaagd tót 56 jaar binnen de voorwaarden van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tót regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact (B.S. 8 juni 2007) en van de CAO nr. 96 van 20 februari 2009 tót invoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008.

Artikel 3 - Overeenkomstig de réglementaire bepalingen moeten de werknemers zich o.a. kunnen beroepen op een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende en voor zover de betrokkene voldoet aan de wettelijke verplichtingen opgelegd door de werkloosheidsreglementering voor brugpensioneerden.

Artikel 4 - De leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2010 en 31 december 2010 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 5 - De werkgevers zijn verplicht de werknemers die krachtens deze overeenkomst hun recht op brugpensioen hebben doen gelden te vervangen.

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES
EMPLOYES DU COMMERCE DE DETAIL
ALIMENTAIRE**

CP202

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 23 JUIN 2009 CONCERNANT LA
PREPENSION A PARTIR DE 56 ANS**

(40 ANS DE CARRIERE)

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des entreprises moyennes d'alimentation (CP 202.01).

Article 2 - Pour l'application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail "instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement", l'âge de 60 ans est abaissé à 56 ans dans les conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations (M.B. 8 juin 2007) et de la CCT n° 96 du 20 février 2009 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008.

Article 3 - Conformément aux dispositions réglementaires, les travailleurs doivent entre autre se prévaloir d'un passé professionnel de 40 ans en tant que salarié et pour autant que la personne concernée remplisse les conditions légales imposées par la réglementation du chômage pour les prépensionnés.

Article 4 - La condition d'âge de 56 ans doit être remplie dans la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

Article 5 - Les employeurs sont tenus de remplacer les travailleurs qui ont fait valoir leur droit à la prépension en vertu de la présente convention.

Artikel 6 - Voor de werknemers die een vermindering van de arbeidsprestaties genieten tót een halftijdse betrekking of tót een vier vijfde betrekking, en die overstappen in het stelsel van brugpensioen, wordt de aanvullende vergoeding berekend op basis van het bruto maandloon dat de werknemer zou verdienen indien hij zijn arbeidsprestaties niet zou verminderd hebben en de werkloosheidsuitkeringen overeenstemmend met het arbeidsregime in voege voor de aanvang van het tijdskrediet.

Artikel 7 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2010. Zij houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010.

Article 6 - Pour les travailleurs bénéficiant d'une réduction des prestations de travail à mi-temps ou à quatre cinquièmes, et qui entrent dans le régime de prépension, l'indemnité complémentaire est calculée sur base du salaire mensuel brut que le travailleur aurait gagné s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail et des allocations de chômage correspondant au régime de travail avant la prise du crédit-temps.

Article 7 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2010. Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.

**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 202

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 23 JUNI 2009 BETREFFENDE HET
CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN**

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202) met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PC 202.01)

Artikel 2 - De minimumleeftijd voor het voltijds conventioneel brugpensioen, bedoeld bij overeenkomst nr. 17 die op 19 december 1974 gesloten werd in de Nationale arbeidsraad en bedoeld door het Koninklijk besluit van 7 december 1992, wordt vastgesteld op 58 jaar binnen de voorwaarden van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tót regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact (I), (B.S. 8 juni 2007).

Artikel 3 - Het recht op de aanvullende brugpensioenvergoeding toegekend aan de werknemers ontslagen in het kader van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, blijft behouden bij werkhervatting of bij aanvatting van een zelfstandige activiteit onder de voorwaarden vastgelegd door de CAO nr. 17 van 19 december 1974 tót invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, zoals gewijzigd meerbepaald door CAO nr.17 tricies ter van 22 december 2008.

Artikel 4 - Voor de werknemers die genieten van een vermindering van de arbeidsprestaties / ' een halftijdse betrekking of tót een vier % de betrekking, en die overstappen in het stelsel van brugpensioen, wordt de aanvullende vergoeding berekend op basis van het bruto maandloon dat de werknemer zou verdienen indien hij zijn arbeidsprestaties niet zou verminderd hebben en de werkloosheidsuitkeringen overeenstemmend met het arbeidsregime in voege voor de aanvang van het tijdskrediet.

**COMMISSION PARITAIRE DES EMPLOYES
DU COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE**

CP 202

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 23 JUIN 2009 RELATIVE A LA
PREPENSION CONVENTIONNELLE**

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des entreprises moyennes d'alimentation (CP 202.01).

Article 2 - L'âge minimum de la prépension conventionnelle à temps plein, visée par la convention collective n° 17, conclue au sein du Conseil national du travail le 19 décembre 1974 et par l'Arrêté royal du 7 décembre 1992, est fixé à 58 ans dans les conditions de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations (I), (M.B. 8 juin 2007).

Article 3 - Le droit à l'indemnité complémentaire de prépension accordée aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail, est maintenu à charge du dernier employeur lorsque les travailleurs reprennent une activité en tant que travailleur salarié ou en tant que travailleur indépendant dans les conditions et modalités fixées par la CCT n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, telle que modifiée notamment par la CCT 17 tricies ter du 22 décembre 2008.

Article 4 - Pour les travailleurs bénéficiant d'une réduction des prestations de travail à mi-temps ou à quatre cinquièmes, et qui entrent dans le régime de prépension, l'indemnité complémentaire est calculée sur base du salaire mensuel brut que le travailleur aurait gagné s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail et des allocations de chômage correspondant au régime de travail avant la prise du crédit-temps.

Artikel 5 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2011.

Article 5 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2011.

**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 202

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 23 JUNI 2009 BETREFFENDE DE
ECO-CHEQUES**

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202) met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01)

HOOFDSTUK 2 - DEFINITIE

Artikel 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 betreffende de ecocheques, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009 en zoals later gewijzigd.

Artikel 3 - § 1. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder ecocheque verstaan, het voordeel bij de aankoop van producten en diensten van ecologische aard die zijn opgenomen in de bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 gevoegde lijst.

§ 2. De werknemers kunnen met ecocheques alleen de producten of diensten van ecologische aard aankopen die expliciet opgenomen zijn in deze lijst.

Hun geldigheid is beperkt tót 24 maanden, vanaf de datum van hun terbeschikkingstelling aan de werknemer.

Artikel 4 - De nominale waarde van de ecocheque staat aangegeven op de chèque, met een maximum van 10 euro per ecocheque.

**HOOFDSTUK 3 -
TOEKENINGSMODALITEITEN**

Artikel 5 - Aan elke voltijds tewerkgestelde werknemer met een volledige referentieperiode worden ecocheques één keer per jaar toegekend ter waarde van :

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES
EMPLOYES DU COMMERCE DE DETAIL
ALIMENTAIRE**

CP202

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 23 JUIN 2009 RELATIVE AUX ECO-
CHEQUES**

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des entreprises moyennes d'alimentation (CP 202.01).

CHAPITRE 2 - DEFINITION

Article 2 - Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques, conclue au Conseil National du Travail le 20 février 2009 et telle que modifiée ultérieurement.

Article 3 - § 1. Aux fins de la présente convention, il convient d'entendre par éco-chèque, l'avantage destiné à l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n°98.

§ 2. Les travailleurs ne peuvent acquérir avec des éco-chèques que les produits ou services à caractère écologique mentionnés expressément dans cette liste.

Leur validité est limitée à 24 mois à partir de la date de leur mise à disposition au travailleur.

Article 4 - L'éco-chèque mentionne sa valeur nominale, qui est de maximum 10 euros par éco-chèque.

CHAPITRE 3 - MODALITÉS D'OCTROI

Article 5 - Il est octroyé, une fois par an, des éco-chèques à chaque travailleur occupé à temps plein avec une période de référence complète :

- 125 EUR in 2009 (eenmalige premie);
- 250 EUR vanaf 2010.

Artikel 6 - Aan de deeltijdse werknemers zullen de ecocheques worden betaald volgens de volgende schijven :

Wekelijkse arbeidsduur	2009	2010
Vanaf 27u/week	125 €	250 €
Vanaf 20u en minder dan 27u/week	100 €	200 €
Vanaf 17,5h en minder dan 20u/week	75 €	150 €
Minder dan 17,5 u/week	50 €	100 €
Contracten van 8u/week en eendagscontracten	37,5 €	75 €

Onder wekelijkse arbeidsduur in de hierboven vermelde tabel wordt verstaan het gemiddelde van de effectieve prestaties in de referentieperiode.

Artikel 7 - De betaling van deze ecocheques vindt plaats een keer per jaar, op de volgende tijdstippen:

- In de loop van de maand november 2009;
- Vanaf 2010 : elk kalenderjaar in de loop van de maand juni.

Artikel 8 - De bovenvermelde bedragen zijn verschuldigd aan de werknemers met een volledige referentieperiode.

De referentieperiode is de periode van 12 maanden die loopt vanaf de maand juni van het voorgaande kalenderjaar tót en met de maand mei van het betrokken kalenderjaar.

Bij wijze van overgangsmaatregel is de referentieperiode, voor de betaling van de eenmalige premie van de maand november 2009, de periode van 12 maanden die loopt vanaf 1 november 2008 tót en met 31 oktober 2009.

Aan de werknemers met een onvolledige referentieperiode, zal het bedrag vastgesteld volgens de hierboven vermelde schijven, betaald worden pro rata van de werkelijke prestaties en daarmee volgens de CAO nr.98 gelijkstelde periodes (art.6,§3).

- en 2009, d'une valeur de 125 EUR (prime unique);
- à partir de 2010, d'une valeur de 250 EUR.

Article 6 - Les éco-chèques seront payés aux travailleurs à temps partiel selon les paliers suivants :

Durée de travail hebdomadaire	2009	2010
A partir de 27h/semaine	125 €	250 €
A partir de 20h et en dessous de 27h/semaine	100 €	200 €
A partir de 17,5h et en dessous de 20h/semaine	75 €	150 €
Moins de 17,5h/semaine	50 €	100 €
Contrats de 8h/semaine et contrats d'un jour	37,5 €	75 €

Par durée de travail hebdomadaire comme mentionnée dans le tableau ci-dessus, on entend la moyenne des prestations effectives dans la période de référence.

Article 7 - Le paiement de ces éco-chèques se fait une fois par an, aux dates suivantes:

- Dans le courant du mois de novembre 2009;
- A partir de 2010 : chaque année calendrier dans le courant du mois de juin.

Article 8 - Les montants susmentionnés ne sont dus qu'aux travailleurs avec une période de référence complète.

La période de référence est la période de 12 mois qui court depuis le mois de juin de l'année calendrier précédente jusque et en ce compris le mois de mai de l'année calendrier concernée.

A titre transitoire, pour le paiement de la prime unique du mois de novembre 2009, la période de référence est la période de 12 mois qui court depuis le 1^{er} novembre 2008 jusque et en ce compris le 31 octobre 2009.

Aux travailleurs ayant une période de référence incomplète, le montant fixé suivant le tableau ci-dessus, sera payé au prorata des prestations réellement effectuées et assimilées selon la CCT n°98 (art.6,§3).

Voorbeeld 1: Een werknemer is gedurende 3 opeenvolgende weken afwezig van het werk ingevolge een operatie. Deze 3 weken worden gelijkgesteld.

Voorbeeld 2: Een werkneemster neemt haar 15 weken moederschapsverlof op. Deze 15 weken worden gelijkgesteld.

Artikel 9 - Worden uitgesloten van deze regeling de werknemers verbonden met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten zoals bepaald door titel VII van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten en die onderworpen zijn aan de solidariteitsbijdragen.

HOOFDSTUK 4 - INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE WERKNEMERS

Artikel 10 - Als de ecocheques voor het eerst aan de betrokken werknemers worden afgegeven, informeert de werkgever hen met alle dienstige middelen over de inhoud van de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr 98 genoemde lijst en ook telkenmale dat ze door de Nationaal arbeidsraad wordt gewijzigd.

HOOFDSTUK 5 - OMZETTING IN DE ONDERNEMINGEN

Artikel 11 - Bedrijfsonderhandelingen kunnen enkel betrekking hebben op de omzetting van de ecocheques.

Ze kunnen in de ondernemingen bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten vóór 30 oktober 2009 omgevormd worden in een ander voordeel.

Artikel 12 - De totale patronale kost van de omgezette voordelen mag in geen geval hoger zijn dan de totale patronale kost van de toepassing van de netto-verhoging in schijven zoals voorzien in het sectorale suppletieve stelsel, alle lasten inbegrepen voor de werkgevers.

In dat kader kan van de schijven van het sectoraal suppletief systeem worden afgeweken.

Artikel 13 - Indien geen ondernemings-CAO wordt gesloten vóór 30 oktober 2009 dan zal automatisch het systeem van ecocheques, zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst worden toegepast.

Exemple 1: Un travailleur est absent du travail pendant 3 semaines consécutives suite à une opération. Ces 3 semaines sont assimilées.

Exemple 2: Une travailleuse prend les 15 semaines de congé de maternité. Ces 15 semaines sont assimilées.

Article 9 - Sont exclus de ces dispositions, les travailleurs liés par un contrat d'occupation d'étudiants comme défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et soumis aux cotisations de solidarité.

CHAPITRE 4 - INFORMATION DES TRAVAILLEURS

Article 10 - Lors de la première remise d'écochèques aux travailleurs concernés, l'employeur les informe du contenu de la liste de la convention collective de travail n° 98 par tous moyens utiles, ainsi que chaque fois qu'elle est modifiée par le Conseil national du travail.

CHAPITRE 5 - CONVERSION EN ENTREPRISES

Article 11 - Les négociations d'entreprise ne peuvent porter que sur la conversion des écochèques.

Ils peuvent être convertis en entreprise en un autre avantage, par une convention collective de travail conclue avant le 30 octobre 2009.

Article 12 - Le coût total patronal de ces avantages convertis ne peut en aucun cas être supérieur au coût patronal total de l'application des paliers prévue dans le système sectoriel supplétif, toutes charges comprises pour les employeurs.

Dans ce cadre, il peut être dérogé aux paliers du système sectoriel supplétif.

Article 13 - Si aucune CCT d'entreprise n'est conclue avant le 30 octobre 2009, c'est alors automatiquement le système des éco-chèques, tel que défini dans cette convention collective de travail, qui est d'application.

HOOFDSTUK 6 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 14 - Vôr 30 april 2011 zal in het Paritair Comité een evaluatie gemaakt worden van het suppletief systeem van de ecocheques. Daarbij zal geëvalueerd worden of de keuze voor het systeem van de ecocheques ook na 2010 moet verder gezet worden of vervangen door een ander suppletief systeem, zonder een brutoformule uit te sluiten met gelijke maximale patronale kost.

Artikel 15 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité van de handel in voedingswaren.

CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES

Article 14 - Avant le 30 avril 2011, une évaluation du système supplétif des éco-chèques sera menée en Commission Paritaire. On évaluera si l'option des éco-chèques sera poursuivie après 2010 ou si elle doit être remplacée par un autre système supplétif, sans exclure un système en brut à coût patronal maximal équivalent.

Article 15 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois par chacune des parties signataires par lettre recommandée au président de la Commission paritaire du commerce alimentaire.

**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 202

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 26 MEI 2009 BETREFFENDE DE
VERVOERSKOSTEN VAN DE WERKNEMERS**

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202), met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01).

**HOOFDSTUK 2 - VERPLAATSINGEN
WEGENS DIENSTREDENEN**

Artikel 2 - De terugbetaling van de verplaatsingskosten om dienstredenen valt volledig ten laste van de onderneming.

Nochtans wordt de tegemoetkoming in de verplaatsingen met een persoonlijke wagen geregeld op basis van het ministerieel besluit van 12 december 1984 tót wijziging van bijlage I van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten. Deze tegemoetkoming wordt beperkt tót het bedrag dat er in voorkomt voor de voertuigen met 7 pk belastbaar vermogen.

**HOOFDSTUK 3 - VERPLAATSINGEN
TUSSEN WOONST EN ARBEIDSPLAATS
MET EEN OPENBAAR
GEMEENSCHAPPELIJK VERVOERMIDDEL**

Artikel 3 - Een tussenkomst van de werkgevers in de vervoerkosten wordt toegekend aan de bedienden die regelmatig een openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel gebruiken over een afstand van ten minste 2 km.

**COMMISSION PARITAIRE DES EMPLOYES
DU COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE**

CP202

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 26 MAI 2009 RELATIVE AUX FRAIS DE
DEPLACEMENT DES TRAVAILLEURS**

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des entreprises moyennes d'alimentation (CP 202.01).

**CHAPITRE 2 - DEPLACEMENTS EFFECTUES
POUR RAISON DE SERVICE**

Article 2 - Le remboursement des frais de déplacements effectués pour des raisons de service est pris entièrement en charge par l'entreprise.

Cependant, l'intervention pour les déplacements en voiture personnelle est réglée sur la base de l'arrêté ministériel du 12 décembre 1984 modifiant le tableau annexé à l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours. Cette intervention est limitée au montant y indiqué pour les voitures d'une puissance fiscale de 7 CV.

**CHAPITRE 3 - DEPLACEMENTS ENTRE
DOMICILE ET LIEU DE TRAVAIL PAR
MOYEN DE TRANSPORT EN COMMUN
PUBLIC**

Article 3 - Une intervention des employeurs dans les frais de transport est accordée aux employés qui utilisent régulièrement un moyen de transport en commun public sur une distance de 2 km au moins.

Artikel 4 - Wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs berekend op basis van het barema, dat is opgenomen in bijlage van het koninklijk besluit dat getroffen werd in uitvoering van de wet van 27 juli 1962 töt vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

De tussenkomst van de werkgever wordt ten opzichte van dit barema verhoogd töt 80 % gemiddeld, vanaf 1 juli 2009 (bijlage 1).

Artikel 5 - Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, zal de bijdrage van de werkgever in de prijs van de abonnementen voor de verplaatsingen vanaf 2 km, berekend vanaf de vertrekhalte, vastgesteld worden volgens de hierna vastgestelde modaliteiten :

- a) wanneer de prijs van het vervoer in verhouding töt de afstand staat, is de bijdrage van de werkgever gelijk aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor een overeenstemmende afstand, zonder evenwel 80 % van de werkelijke vervoerprijs te overschrijden;
- b) wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 80 % van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor een afstand van 7 km te overschrijden.

Artikel 6 - Ingeval de werknemer gebruik maakt van een combinatie van de trein en één of meerdere andere gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen dan de trein, en er wordt slechts één vervoerbewijs afgeleverd voor het geheel van de afstand - zonder dat in dit vervoerbewijs een onderverdeling wordt gemaakt per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel - zal de bijdrage van de werkgever gelijk zijn aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement, zoals hoger bepaald.

Article 4 - En ce qui concerne le transport organisé par la SNCB, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculée sur la base du barème figurant en annexe de l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la SNCB par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

L'intervention de l'employeur par rapport à ce barème est augmentée à 80 % en moyenne, à partir du 1^{er} juillet 2009 (annexe 1).

Article 5 - En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, pour les déplacements atteignant 2 km calculés à partir de la halte de départ, sera déterminée suivant les modalités fixées ci-après :

- a) lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur est égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social pour une distance correspondante, sans toutefois excéder 80 % du prix réel du transport;
- b) lorsque le prix est fixé quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et atteint 80% du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social, pour une distance de 7 km.

Article 6 - Lorsque le travailleur combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun public autres que le train et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale - sans que dans ce titre de transport, une subdivision soit faite par moyen de transport en commun public -, l'intervention de l'employeur sera égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social.

In elk ander geval, dat de werknemer meer dan één gemeenschappelijk vervoermiddel gebruikt dan voorzien in het vorige artikel, wordt de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afstand als volgt berekend :

- nadat met betrekking tót elk afzonderlijk gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel, waarvan de werknemer gebruik maakt, de bijdrage van de werkgever is berekend overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 3, 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden de aldus bekomen bedragen bij elkaar opgeteld om de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afgelegde afstand vast te stellen.

Artikel 7 - De bijdrage van de werkgever in de door de werknemers gedragen vervoerkosten zal maandelijks betaald worden, voor de werknemers met een maandabonnement of ter gelegenheid van de betaalperiode die in de onderneming gebruikelijk is voor de vervoerbewijzen voor een week geldig zijn.

De werknemers leggen aan de werkgevers een ondertekende verklaring voor waarin verzekerd wordt dat zij geregeld over een afstand gelijk aan of hoger dan 2 km een gemeenschappelijk openbaar vervoer benutten om zich van hun woonplaats naar hun plaats van tewerkstelling te begeven; bovendien preciseren zij, indien mogelijk, het aantal effectief gereden kilometers. Zij zullen ervoor zorgen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mede te delen. De werkgevers mogen op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

De tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten zal betaald worden op voorlegging van de vervoerbewijzen, uitgereikt door de NMBS en/of andere maatschappijen van gemeenschappelijk openbaar vervoer.

HOOFDSTUK 4 - VERPLAATSINGEN TUSSEN WOONST EN ARBEIDSPLAATS MET EEN INDIVIDUEEL VERVOERMIDDEL

Artikel 8 - Een tussenkomst van de werkgevers in de vervoerkosten wordt toegekend aan de bedienden wier totale bruto jaarwedde niet hoger ligt dan 29 747,22 euro en die regelmatig hun individueel vervoermiddel gebruiken over een afstand van ten minste 2 km.

Dans tous les cas, autres que celui visé à l'alinéa précédent, où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit :

- après que l'intervention de l'employeur, en ce qui concerne chaque moyen de transport en commun public qu'utilise le travailleur, a été calculée conformément aux dispositions des articles 3, 4 et 5 de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'additionner les montants ainsi obtenus afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

Article 7 - L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les travailleurs sera payée une fois par mois pour les travailleurs ayant un abonnement mensuel, ou à l'occasion de la période de paiement qui est d'usage dans l'entreprise, en ce qui concerne les titres de transport qui sont valables pour une semaine.

Les travailleurs présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance égale ou supérieure à 2 km, un moyen de transport en commun public pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail; en outre, ils précisent, si possible, le kilométrage effectivement parcouru. Ils signaleront dans les plus brefs délais toute modification de cette situation. Les employeurs peuvent à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport sera payée sur présentation des titres de transport, délivrés par la SNCB et/ou les autres sociétés de transport en commun public.

CHAPITRE 4 - DEPLACEMENTS ENTRE DOMICILE ET LIEU DE TRAVAIL PAR MOYEN DE TRANSPORT INDIVIDUEL

Article 8 - Une intervention des employeurs dans les frais de transport est accordée aux employés dont la rémunération annuelle brute totale ne dépasse pas 29 747,22 euros et qui utilisent régulièrement un moyen de transport individuel sur une distance de 2 km au moins.

Tussen 1 juli 2009 en 31 januari 2010 is de tussenkomst van de werkgever gelijk aan 66% gemiddeld van het barema, dat is opgenomen in bijlage van het koninklijk besluit van 1 april 2009 tót vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden (bijlage 1).

Vanaf 1 februari 2010 zal de tussenkomst van de werkgever gelijk zijn aan 70 % gemiddeld van het barema, dat is opgenomen in bijlage van het koninklijk besluit dat, voor 2010, het bedrag van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden zal vaststellen.

De evolutie van de berekeningsbasis zal opnieuw besproken worden in het kader van de sectoronderhandelingen 2011-2012.

Het toekennen van dit voordeel is onderworpen aan het ondertekenen door de bediende van een verklaring zeggende dat hij regelmatig gebruik maakt van een individueel vervoermiddel om zich van zijn woonplaats naar zijn werkplaats te begeven, en dit over een afstand van minstens 2 km.

Overeenkomstig artikel 9 van de CAO nr. 19octies kan de werknemer op eik ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

HOOFDSTUK 5 - FIETSVERGODING

Artikel 9 - Er wordt een vergoeding van 0,10 euro per kilometer ingesteld voor de verplaatsingen per fiets ten belope van de werkelijk afgelegde afstand tussen de woonplaats en het werk.

HOOFDSTUK 6 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 10 - De collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 1990 tót vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden worden vervangen.

Artikel 11 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 janvier 2010, l'intervention de l'employeur est égale à 66% en moyenne du barème figurant en annexe de l'arrêté royal du 1^{er} avril 2009 portant fixation du montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés (annexe 1).

A partir du 1^{er} février 2010, l'intervention de l'employeur sera égale à 70% en moyenne du barème figurant en annexe de l'arrêté royal qui fixera, pour 2010, le montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

L'évolution de la base de calcul sera rediscutée dans le cadre des négociations sectorielles 2011-2012.

L'octroi de cet avantage est subordonné à la signature par l'employé d'une déclaration sur l'honneur qu'il utilise régulièrement un moyen de transport individuel pour se déplacer de son domicile à son lieu de travail, et ce sur une distance de 2 km au moins.

Conformément à l'article 9 de la CCT n° 19octies, l'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

CHAPITRE 5 - DEPLACEMENTS A BICYCLETTE

Article 9 - Une indemnité de 0,10 euro par kilomètre pour la distance réelle à parcourir entre le domicile et le lieu de travail est instaurée pour les déplacements à bicyclette.

CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES

Article 10 - La convention collective de travail du 22 mai 1990 fixant les conditions salariales et de travail est remplacée.

Article ii - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de bedienden uit de detailhandel in voedingswaren.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, adressée par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire du commerce de détail alimentaire.

Transport public / Openbare vervoer

Distance Afstand (km)	Carte hebdomadaire Wekelijkse kaart (*)			Carte mensuelle Maandelijkse kaart (*)		Temps partiel / Deeltijd (railflex)		Par jour Per dag
	Prix cartes train Treinkaart prijzen (100%)	Transport public Openbare vervoer 1/07/2009	CP/PC 202-311- 312 (max 80 %)	Prix cartes train Treinkaart prijzen (100%)	CP/PC 202-311- 312 (max 80 %)	Prix cartes train Treinkaart prijzen (100%)	CP/PC 202-311- 312 (max 80 %)	CP/PC 202-311- 312 (max 80 %)
1	7,70	76%	5,84	25,5	19,34	-	-	0,89
2	8,50	76%	6,50	28,5	21,79	-	-	1,01
3	9,40	76%	7,18	31,00	23,68	10,30	7,87	1,09
4	10,20	76%	7,74	34,00	25,80	12,00	9,11	1,19
5	11,00	76%	8,40	36,50	27,87	13,30	10,16	1,29
6	11,70	76%	6,94	39,00	29,80	14,30	10,93	1,38
7	12,40	76%	9,38	41,50	31,39	15,30	11,57	1,45
8	13,10	76%	9,92	43,50	32,94	16,10	12,19	1,52
9	13,80	76%	10,46	46,00	34,87	16,80	12,73	1,61
10	14,50	76%	11,00	48,50	36,79	17,50	13,28	1,70
11	15,20	77%	11,64	51,00	39,06	18,20	13,94	1,80
12	15,90	77%	12,18	53,00	40,60	18,80	14,40	1,87
13	16,60	77%	12,72	55,00	42,14	19,50	14,94	1,94
14	17,30	77%	13,26	58,00	44,46	20,10	15,41	2,05
15	18,00	77%	13,80	60,00	46,00	20,70	15,87	2,12
16	18,70	77%	14,44	62,00	47,88	21,30	16,45	2,21
17	19,40	77%	14,98	65,00	50,19	21,90	16,91	2,32
18	20,10	77%	15,52	67,00	51,73	22,50	17,37	2,39
19	20,90	77%	16,18	70,00	54,19	23,10	17,88	2,50
20	21,60	77%	16,72	72,00	55,73	23,70	18,35	2,57
21	22,30	77%	17,26	74,00	57,28	24,30	18,81	2,64
22	23,00	77%	17,80	77,00	59,59	24,90	19,27	2,75
23	23,70	78%	18,44	79,00	61,47	25,50	19,84	2,84
24	24,40	78%	18,98	81,00	63,01	26,00	20,22	2,91
25	25,00	78%	19,40	84,00	65,18	26,50	20,56	3,01
26	26,00	78%	20,20	86,00	66,82	27,50	21,37	3,08
27	26,50	78%	20,60	88,00	68,41	28,00	21,77	3,16
28	27,00	78%	21,00	91,00	70,78	28,50	22,17	3,27
29	28,00	78%	21,80	93,00	72,41	29,00	22,58	3,34
30	28,50	78%	22,20	95,00	74,00	29,50	22,98	3,41
31-33	29,50	78%	23,10	99,00	77,52	30,50	23,88	3,58
34-36	31,50	79%	24,90	105,00	83,00	32,50	25,69	3,83
37-39	33,00	80%	26,30	111,00	88,46	34,00	27,10	4,08
40-42	35,00	80%	28,00	116,00	92,80	36,00	28,80	4,28
43-45	36,50	81%	29,50	122,00	98,60	37,50	30,31	4,55
46-48	38,50	81%	31,30	128,00	104,06	39,00	31,71	4,80
49-51	40,00	82%	32,70	134,00	109,55	41,00	33,52	5,06
52-54	41,50	81%	33,80	138,00	112,40	42,50	34,61	5,19
55-57	42,50	82%	35,00	142,00	116,94	44,00	36,24	5,40
58-60	44,00	83%	36,30	146,00	120,45	45,50	37,54	5,56
61-65	45,50	83%	37,60	151,00	124,78	47,50	39,25	5,76
66-70	47,50	83%	39,50	158,00	131,39	50,00	41,58	6,06
71-75	49,50	83%	40,90	165,00	136,33	53,00	43,79	6,29
76-80	52,00	83%	43,40	172,00	143,55	55,00	45,90	6,62
81-85	54,00	83%	44,80	179,00	148,50	58,00	48,12	6,85
86-90	56,00	83%	46,70	186,00	155,11	60,00	50,04	7,16

91-95	58,00	84%	48,60	192,00	160,88	62,00	51,95	7,42
96-100	60,00	83%	50,00	199,00	165,83	65,00	54,17	7,65
101-105	62,00	84%	51,90	206,00	172,44	67,00	56,09	7,96
106-110	64,00	84%	53,80	213,00	179,05	69,00	58,00	8,26
111-115	66,00	84%	55,70	220,00	185,67	71,00	59,92	8,57
116-120	68,00	85%	57,60	227,00	192,28	73,00	61,84	8,87
121-125	70,00	84%	59,00	233,00	196,39	76,00	64,06	9,06
126-130	72,00	85%	60,90	240,00	203,00	78,00	65,98	9,37
131-135	74,00	85%	62,80	247,00	209,62	80,00	67,89	9,67
136-140	76,00	84%	64,20	254,00	214,56	81,00	68,42	9,90
141-145	78,00	85%	66,60	261,00	222,85	83,00	70,87	10,28
146-150	81,00	85%	69,20	270,00	230,67	86,00	73,47	10,64
151-155	82,00	85%	69,40	274,00	231,90	-	-	10,70
156-160	84,00	85%	71,80	281,00	240,19	-	-	11,08
161-165	86,00	85%	73,20	288,00	245,13	-	-	11,31
166-170	88,00	85%	74,60	295,00	250,08	-	-	11,54
171-175	91,00	85%	77,20	302,00	256,20	-	-	11,82
176-180	93,00	85%	78,60	309,00	261,15	-	-	12,05
181-185	95,00	85%	81,00	315,00	268,58	-	-	12,39
186-190	97,00	85%	82,40	322,00	273,53	-	-	12,62
191-195	99,00	85%	83,80	329,00	278,49	-	-	12,85
196-200	101,00	85%	86,20	336,00	286,76	-	-	13,23

* Egalement valable pour les cartes-train combinées SNCB/TEC ou DE LIJN.

Distance SNCB limitée à 150 Km

* Eveneens geldig voor treinkaarten in gemengd verkeer NMBS/TEC of DE LIJN.

Afstanden NMBS beperkt to 150 Km

Transport privé / Private vervoer

Distance Afstand (km)	Carte hebdomadaire Wekelijkse kaart (*)		Carte mensuelle Maandelijkse kaart (*)		Temps partiel / Deeltijds (railflex)		Par jour Per dag
	Prix cartes train Treinkaart prijzen (100%)	Intervention employeur Tussenkomst werkgever (max 66%)	Prix cartes train Treinkaart prijzen (100%)	Intervention employeur Tussenkomst werkgever (max 66%)	Prix cartes train Treinkaart prijzen (100%)	Intervention employeur Tussenkomst werkgever (max 66%)	Intervention employeur Tussenkomst werkgever (max 66%)
1	7,70	4,73	25,5	15,73	-	-	
2	8,50	5,28	28,5	17,60	-	-	
3	9,40	5,83	31,00	19,14	10,30	6,38	0,88
4	10,20	6,27	34,00	20,90	12,00	7,37	0,96
5	11,00	6,82	36,50	22,44	13,30	8,14	1,04
6	11,70	7,26	39,00	23,98	14,30	8,80	1,11
7	12,40	7,59	41,50	25,52	15,30	9,46	1,18
8	13,10	8,03	43,50	26,84	16,10	9,90	1,24
9	13,80	8,47	46,00	28,60	16,80	10,34	1,32
10	14,50	8,91	48,50	29,70	17,50	10,78	1,37
11	15,20	9,46	51,00	31,90	18,20	11,33	1,47
12	15,90	9,90	53,00	33,00	18,80	11,66	1,52
13	16,60	10,34	55,00	34,10	19,50	12,21	1,57
14	17,30	10,78	58,00	36,30	20,10	12,54	1,68
15	18,00	11,22	60,00	37,40	20,70	12,98	1,73
16	18,70	11,77	62,00	39,05	21,30	13,31	1,80
17	19,40	12,21	65,00	40,70	21,90	13,75	1,88
18	20,10	12,65	67,00	41,80	22,50	14,08	1,93
19	20,90	13,20	70,00	44,00	23,10	14,52	2,03
20	21,60	13,64	72,00	45,10	23,70	14,96	2,08
21	22,30	14,08	74,00	46,75	24,30	15,29	2,16
22	23,00	14,52	77,00	48,40	24,90	15,73	2,23
23	23,70	15,07	79,00	50,05	25,50	16,17	2,31
24	24,40	15,51	81,00	51,15	26,00	16,50	2,36
25	25,00	15,84	84,00	53,35	26,50	16,83	2,46
26	26,00	16,50	86,00	54,45	27,50	17,49	2,51
27	26,50	16,83	88,00	56,10	28,00	17,82	2,59
28	27,00	17,16	91,00	58,30	28,50	18,15	2,69
29	28,00	17,82	93,00	59,40	29,00	18,48	2,74
30	28,50	18,15	95,00	60,50	29,50	18,81	2,79
31-33	29,50	18,92	99,00	63,80	30,50	19,58	2,94
34-36	31,50	20,46	105,00	68,20	32,50	21,12	3,15
37-39	33,00	21,67	111,00	72,60	34,00	22,33	3,35
40-42	35,00	23,10	116,00	77,00	36,00	23,76	3,55
43-45	36,50	24,42	122,00	81,40	37,50	25,08	3,76
46-48	38,50	25,96	128,00	85,80	39,00	26,29	3,96
49-51	40,00	27,17	134,00	91,30	41,00	28,05	4,21
52-54	41,50	28,05	138,00	94,60	42,50	29,15	4,37
55-57	42,50	29,15	142,00	96,80	44,00	30,25	4,47
58-60	44,00	30,25	146,00	100,10	45,50	31,35	4,62
61-65	45,50	31,35	151,00	103,40	47,50	32,45	4,77
66-70	47,50	33,00	158,00	108,90	50,00	34,65	5,03
71-75	49,50	34,10	165,00	114,40	53,00	36,85	5,28
76-80	52,00	36,30	172,00	118,80	55,00	37,95	5,48
81-85	54,00	37,40	179,00	124,30	58,00	40,15	5,74
86-90	56,00	39,05	186,00	129,80	60,00	41,80	5,99
91-95	58,00	40,70	192,00	134,20	62,00	43,45	6,19
96-100	60,00	41,80	199,00	139,70	65,00	45,65	6,45
101-105	62,00	43,45	206,00	145,20	67,00	47,30	6,70
106-110	64,00	45,10	213,00	150,70	69,00	48,40	6,95

111-115	66,00	46,75	220,00	155,10	71,00	50,05	7,16
116-120	68,00	48,40	227,00	160,60	73,00	51,70	7,41
121-125	70,00	49,50	233,00	165,00	76,00	53,90	7,61
126-130	72,00	51,15	240,00	170,50	78,00	55,00	7,87
131-135	74,00	52,80	247,00	176,00	80,00	57,20	8,12
136-140	76,00	53,90	254,00	181,50	81,00	57,20	8,38
141-145	78,00	56,10	261,00	185,90	83,00	59,40	8,58
146-150	81,00	58,30	270,00	192,50	86,00	61,60	8,88
151-155	82,00	58,30	274,00	195,80	-	-	9,04
156-160	84,00	60,50	281,00	200,20	-	-	9,24
161-165	86,00	61,60	288,00	205,70	-	-	9,49
166-170	88,00	62,70	295,00	210,10	-	-	9,70
171-175	91,00	64,90	302,00	215,60	-	-	9,95
176-180	93,00	66,00	309,00	221,10	-	-	10,20
181-185	95,00	68,20	315,00	224,40	-	-	10,36
186-190	97,00	69,30	322,00	229,90	-	-	10,61
191-195	99,00	70,40	329,00	235,40	-	-	10,86
196-200	101,00	72,60	336,00	239,80	-	-	11,07

* Egalement valable pour les cartes-train combinées SNCB/TEC ou DE LIJN.

Distance SNCB limitée à 150 Km

* Eveneens geldig voor treinkaarten in gemengd verkeer NMBS/TEC of DE LIJN.

Afstanden NMBS beperkt to 150 Km

1 0 -09- 2007

0 1 -10- 2007

NR.
N°

84.923 16/202

**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 202

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 27 AUGUSTUS 2007 TOT INSTELLING
VAN HET GEWAARBORGD GEMIDDELD
MINIMUM MAANDINKOMEN***Préambule*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd de bestaande leeftijdsloonschalen voor jongeren. Deze jongeren hebben lonen die afwijken van de lonen van de andere werknemers omdat zij, gelet op hun jonge leeftijd geacht worden een lagere productiviteit te hebben.

De sociale partners hebben in het kader van het sectorakkoord van 2007-2008 beslist een werkgroep op te richten belast met het nagaan of loonschalen van dit paritair comité in overeenkomst zijn met de verschillende antidiscriminatie wetten en in het bijzonder met de richtlijn 2000/78/EG en de wet van 25 februari 2003 gewijzigd door de wet van 20 juli 2006.

In afwachting van de conclusies van de werkgroep en rekening houdend met de voormelde argumenten, worden de jongerenlonen verlengd voor de komende 2 jaren.

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202) met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01).

**COMMISSION PARITAIRE DES EMPLOYES
DU COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE**

CP 202

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 27 AOUT 2007 INSTAURANT UN
REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN
GARANTI***Préambule*

Cette convention collective de travail prolonge les actuels barèmes d'âge pour les jeunes travailleurs. Ces jeunes ont des salaires qui diffèrent des salaires des autres travailleurs car, en raison de leur jeune âge, ils disposent d'une moins bonne productivité.

Les partenaires sociaux ont décidé, dans le cadre de l'accord sectoriel 2007-2008, d'instituer un groupe de travail chargé d'examiner la concordance des barèmes de cette commission paritaire avec les différentes législations anti-discriminatoires et plus précisément avec la Directive 2000/78/EG et la loi du 25 février 2003, modifiée par la loi du 20 juillet 2006.

Dans l'attente des conclusions du groupe de travail et tenant compte des arguments précités, les barèmes des mineurs d'âge sont prolongés pour les deux prochaines années.

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des entreprises moyennes d'alimentation (CP 202.01).

HOOFDSTUK 2 - WAARBORG VAN EEN GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN

Artikel 2 - § 1. Een gemiddeld bruto maandinkomen van 1337,65 euro, berekend tegen index 104,67, spil van de stabilisatieschijf 103,63 - 104,67 - 105,72 (basis 2004 = 100) wordt gewaarborgd aan de bediende van 21 jaar of ouder die normale arbeidsprestaties verricht in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, gesloten in de Nationale arbeidsraad, betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 juli 1988.

§ 2. Het gewaarborgd minimum maandinkomen omvat het overeengekomen loon, evenals alle voordelen verbonden aan de functie.

Zijn echter uitgesloten :

- het dubbel vakantiegeld;
- de loontoeslagen voor bijkomende of laattijdige arbeidsprestaties.

§ 3. Op 1 september 2007 wordt het gemiddeld minimum maandinkomen verhoogd met 12 euro (21 jaar en meer), ongeacht de op dat moment geldende indexschijven.

Op 1 september 2008 wordt het gemiddeld minimum maandinkomen verhoogd met 8 euro (21 jaar en meer), ongeacht de op dat moment geldende indexschijven.

Artikel 3 - Aan de filiaalhouders die krachtens artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 november 2002 betreffende de functieclassificatie geen normale arbeidsprestaties verrichten, wordt evenwel een gemiddeld minimum maandinkomen verzekerd dat wordt berekend door op het in voorgaand artikel bedoelde inkomensbedrag de deler 2,5 toe te passen wanneer de maandelijks omzet (tegen index 104,67, spil van de stabilisatieschijf 103,63 - 104,67 - 105,72, basis 2004 = 100) lager is dan 9854,67 euro en de deler 2 wanneer deze omzet hoger is dan 9854,67 euro.

CHAPITRE 2 - GARANTIE D'UN REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN

Article 2 - § 1. Un revenu mensuel moyen brut de 1337,65 euros à l'indice des prix à la consommation 104,67, pivot de la tranche de stabilisation 103,63 - 104,67 - 105,72 (base 2004 = 100) est garanti aux employés âgés de 21 ans ou plus effectuant des prestations de travail normales au sens de la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil national du travail, relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 juillet 1988.

§ 2. Le revenu mensuel minimum garanti comprend la rémunération contractuelle ainsi que tous les avantages liés à la fonction.

Toutefois, sont exclus :

- le double pécule de vacances;
- les compléments de rémunérations pour prestations de travail supplémentaires ou tardives.

§ 3. Ces montants sont augmentés de 12 euros (21 ans et plus) au 1er septembre 2007 et ce indépendamment des tranches d'indice en vigueur à ces dates.

Ces montants sont augmentés de 8 euros (21 ans et plus) au 1er septembre 2008 et ce indépendamment des tranches d'indice en vigueur à ces dates.

Article 3 - Aux gérants n'effectuant pas des prestations de travail normales en vertu de l'article 10 de la convention collective de travail du 5 novembre 2002 relative à la classification des fonctions, il est toutefois garanti un revenu minimum mensuel moyen qui est calculé en appliquant sur le montant du revenu visé à l'article précédent le diviseur 2,5 lorsque le chiffre d'affaires mensuel (à l'indice 104,67, pivot de la tranche de stabilisation 103,63 - 104,67 - 105,72, base 2004 = 100) est inférieur à 9854,67 euros et le diviseur 2 lorsque ce chiffre est supérieur à 9854,67 euros.

HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 4 - De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2005 tót instelling van een gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen wordt opgeheven op 1 juli 2007.

Artikel 5 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren.

CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

Article 4 - La convention collective de travail du 30 juin 2005 instaurant un revenu minimum mensuel moyen garanti est abrogée au 1^{er} juillet 2007.

Article 5 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire.

1 0 -09- 2007

0 1 -10- 2007

NF
N

84.924 / 10 / 202

**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 202

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 27 AUGUSTUS 2007 BETREFFENDE DE
KERSTPREMIE**

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202), met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01).

HOOFDSTUK 2 - KERSTPREMIE

Artikel 2 - Een kerstpremie, betaalbaar in geld, wordt pro rata volgens de effectief gepresteerde maanden tijdens dat jaar toegekend aan de bedienden die in dienst zijn op 31 december en op diezelfde datum tijdens het beschouwde kalenderjaar minstens drie al dan niet opeenvolgende maanden in de onderneming werkzaam zijn.

De kerstpremie wordt ook toegekend aan de bedienden die op 31 december :

- in tijdscrediet, palliatief verlof, verlof voor de verzorging van zwaar ziek familielid, ouderschapsverlof zijn en die tijdens het beschouwde kalenderjaar arbeidsprestaties hebben uitgevoerd;
- zich in een toestand bevinden die gelijkgesteld is met effectieve arbeid in toepassing van de wetgeving op de jaarlijkse vakantie.

Artikel 3 - Het bedrag van de kerstpremie en haar toekenningsmodaliteiten zijn de volgende :

1. Voor het administratief en verkoops personeel, de filiaalhouder uitgezonderd, is het bedrag gelijk aan de tegenwaarde van het bruto maandloon van december.

**COMMISSION PARITAIRE DES EMPLOYES
DU COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE**

CP 202

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 27 AOUT 2007 RELATIVE A LA PRIME
DE NOËL**

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des entreprises moyennes d'alimentation (CP 202.01).

CHAPITRE 2 - PRIME DE NOËL

Article 2 - Une prime de Noël, payable en espèces, est attribuée, au pro rata des mois effectivement prestes dans l'année écoulée, aux employés en service au 31 décembre et ayant à cette même date au moins trois mois de prestations consécutives ou non-consécutives dans l'entreprise au cours de l'année civile considérée.

La prime de Noël est aussi octroyée aux employés qui au 31 décembre :

- sont en crédit-temps, en congé pour soins palliatifs, en congé pour des soins à un membre de la famille qui souffre d'une maladie grave ou en congé parental et qui, pendant l'année calendrier considérée, ont exécuté des prestations de travail;
- sont dans une situation qui peut être assimilée à du travail effectif en application de la législation sur les vacances annuelles.

Article 3 - Le montant de la prime de Noël et ses conditions d'octroi sont les suivants :

1. Pour le personnel administratif et de vente, hormis le gérant, le montant est l'équivalent de la rémunération mensuelle brute de décembre.

In de ondernemingen erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in buitengewoon ongunstige economische omstandigheden in de zin van de wet, is het bedrag gelijk aan de tegenwaarde van het bruto maandloon van december beperkt tôt 1 487,36 euro.

Het bedrag dat in aanmerking wordt genomen is datgene dat als basis dient voor het berekenen van het vakantiegeld.

2. Voor de filiaalhouder belooft de premie een bedrag dat gelijk is aan het gemiddelde van de maandlonen die in aanmerking worden genomen voor het berekenen van het vakantiegeld; het is begrensd tôt 1 487,36 euro.

De filiaalhouder die de gemiddelde maandomzet van ten minste 14163,69 euro aan het indexcijfer der consumptieprijzen 104,67 (spil van de stabilisatieschijf 103,63 - 104,67 - 105,72, basis 2004 = 100) niet haalt, heeft geen recht op deze premie.

De filiaalhouder die geacht wordt normale prestaties te leveren krachtens artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de functieclassificatie van 5 november 2002, wordt evenwel steeds geacht in de vereiste omstandigheden te verkeren om de premie te verkrijgen, hoeveel de behaalde omzet ook moge zijn.

Artikel 4 - De premie wordt uitbetaald vóór Kerstdag.

Artikel 5 - Aan het deeltijds tewerkgesteld personeel dat aan de voorwaarden bepaald bij artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voldoet, wordt de premie betaald naar rato van hun arbeidsuren in verhouding tôt het conventioneel aantal arbeidsuren, met dien verstande dat elke gedeeltelijk gewerkte dag, ten minste, als een halve dag wordt aangerekend.

Artikel 6 - § 1. In geval van niet gerechtvaardigde afwezigheid wordt de premie verminderd ten belope van het overeenstemmend bedrag.

§ 2. Elke afwezigheid welke in het kader van de wetgeving op de jaarlijkse vakantie wordt gelijkgesteld met arbeidsprestaties, wordt evenwel beschouwd als effectieve arbeidsprestatie.

Dans les entreprises reconnues comme entreprise en difficulté ou comme entreprise connaissant des circonstances économiques exceptionnellement défavorables au sens de la loi, le montant est l'équivalent de la rémunération mensuelle brute de décembre plafonnée à 1 487,36 euros.

Le montant pris en considération est celui servant de base au calcul du pécule de vacances.

2. Pour le gérant, la prime est d'un montant équivalent à la moyenne des rémunérations mensuelles prises en considération pour le calcul du pécule de vacances; elle est plafonnée à 1 487,36 euros.

Le gérant qui ne réalise pas un chiffre d'affaires mensuel moyen d'au moins 14163,69 euros à l'indice des prix à la consommation 104,67 (pivot de la tranche de stabilisation 103,63 - 104,67 - 105,72, base 2004 = 100) n'a pas droit à cette prime.

Toutefois, le gérant qui est censé effectuer des prestations normales en vertu de l'article 10 de la convention collective de travail relative à la classification des fonctions du 5 novembre 2002, est toujours censé se trouver dans les conditions voulues pour l'obtention de la prime, quel que soit le chiffre d'affaires qu'il réalise.

Article 4 - La prime est payée avant Noël.

Article 5 - Pour le personnel occupé à temps partiel, pour autant qu'il se trouve dans les conditions définies à l'article 2, la prime de Noël est payée au prorata de ses heures de travail par rapport au nombre conventionnel d'heures de travail, chaque prestation journalière partielle de travail étant comptée, au minimum, pour une demi-journée.

Article 6 - § 1. La prime est réduite à due concurrence en cas d'absence non motivée.

§ 2. Toutefois, sont considérées comme prestations effectives de travail toutes les absences assimilées à des prestations de travail dans le cadre de la législation sur les vacances annuelles.

§ 3. Voor de werknemers die op het ogenblik van de uitbetaling van de premie in tijdskrediet, palliatief verlof, verlof voor de verzorging van zwaar ziek familielid of ouderschapsverlof zijn, wordt de premie geproratiseerd in functie van het aantal maanden effectieve of daarmee conform de vorige paragraaf gelijkgestelde arbeidsprestaties.

Artikel 7 - De kerstpremie is niet verschuldigd wanneer de bediende gestraft is geweest met één van de straffen daartoe voorzien in de arbeidsovereenkomst voor bedienden of in het arbeidsreglement of wanneer hij in de loop van het kalenderjaar weggaat uit de onderneming ingevolge ontslag dat hij heeft gegeven of gekregen, behalve indien hij weggaat wegens pensionering of wegens bestendige invaliditeit.

De kerstpremie wordt evenwel pro rata temporis toegekend aan de wegens economische of technische redenen ontslagen bediende.

Artikel 8 - De filiaalhouder waarvan het saldo wegens tekort op inventaris dat verschuldigd is op 30 november gelijk of groter is dan het bedrag van zijn waarborg, heeft geen recht op de kerstpremie.

De filiaalhouder waarvan het saldo wegens tekort op inventaris dat verschuldigd is op 30 november kleiner is dan het bedrag van zijn waarborg, heeft recht op een kerstpremie, waarvan het normaal bedrag echter wordt verminderd met het saldo wegens tekort op inventaris dat verschuldigd is.

De bepalingen van de alinea's 1 en 2 hebben geen weerslag in geval de filiaalhouder geen waarborg heeft gestort.

Artikel 9 - Krachtens een ondernemingsovereenkomst, gesloten met de afgevaardigden van de meest representatieve bediendenorganisatie(s), kan de kerstpremie worden omgezet in andere gelijkwaardige voordelen.

Artikel 10 - De toekenning van de kerstpremie mag niet tót gevolg hebben dat de al anderszins op het einde van het jaar toegekende premies toenemen, wanneer het totaal bedrag ervan het bedrag voorzien in artikel 3 begrensd tót 1 487,36 euro, reeds bereikt of overschrijdt.

§ 3. Pour les travailleurs qui, au moment du paiement de la prime, sont en crédit-temps, en congé pour soins palliatifs, en congé pour des soins à un membre de la famille qui souffre d'une maladie grave ou en congé parental, la prime sera proratisée en fonction du nombre de mois de prestations effectives ou assimilées, conformément au paragraphe précédent de cet article.

Article 7 - La prime de Noël n'est pas due si l'employé a été l'objet d'une des sanctions prévues à cet effet par le contrat de travail d'employé ou le règlement de travail ou si, au cours de l'année civile, il quitte l'entreprise à la suite de sa démission ou de son licenciement, sauf si la raison de son départ est la retraite ou une invalidité permanente.

La prime de Noël est cependant octroyée prorata temporis à l'employé licencié pour des raisons d'ordre économique ou technique.

Article 8 - Le gérant dont le solde restant dû sur mali d'inventaire au 30 novembre est égal ou supérieur au montant de sa caution, n'a pas droit à la prime de Noël.

Le gérant, dont le solde restant dû sur mali d'inventaire au 30 novembre est inférieur au montant de sa caution, a droit à une prime de Noël, dont le montant normal est déduit du solde restant dû sur mali d'inventaire.

Les dispositions des alinéas 1er et 2 restent sans incidence dans le cas des gérants n'ayant pas versé de caution.

Article 9 - En vertu d'une convention d'entreprise, conclue avec les délégués de la ou des organisations les plus représentatives du personnel employé, la prime de Noël peut être convertie en d'autres avantages équivalents.

Article 10 - L'attribution de la prime de Noël ne peut avoir pour conséquence d'accroître l'importance des primes déjà accordées d'une autre manière en fin d'année, et dont le montant global atteint ou dépasse le montant prévu à l'article 3, plafonnée à 1 487,36 euros.

HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 11 - De CAO van 30 juni 2005 betreffende de kerstpremie wordt opgeheven op 1 juli 2007.

Artikel 12 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren.

CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

Article 11 - La convention collective de travail du 30 juin 2005 relative à la prime de Noël est abrogée au 1^{er} juillet 2007.

Article 12 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire.

1 0 -09- 2007

0 1 -10- 2007

NR
N°

84.922 16/202

**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN
VOEDINGSWAREN****PC 202****COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 27 AUGUSTUS 2007 TOT KOPPELING
VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER****HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202) met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01).

**HOOFDSTUK 2 - KOPPELING AAN HET
INDEXCIJFER DER CONSUMTIEPRIJZEN**

Artikel 2 - De minimum maandlonen, vermeld in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de lonen van 27 augustus 2007, de werkelijk betaalde lonen, evenals het gewaarborgd gemiddeld maandinkomen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2007 tót vaststelling van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijsen.

Zij zijn tegenover het referte-indexcijfer 104,67 gesteld dat de spil vormt van de stabilisatieschijf 103,63 - 104,67 - 105,72 (basis 2004 = 100).

Voor het bepalen van de indexcijfers geldt het rekenkundig gemiddelde van het indexcijfer van de consumptieprijsen over de laatste drie maanden. De gebeurlijk daaruit volgende loonaanpassingen, zowel naar omhoog als naar omlaag, worden berekend naar rata van 1 % van de loonschaalminima van toepassing op dit ogenblik, bij elke verandering van 1 % van het gemiddelde indexcijfer van de consumptieprijsen, berekend ten overstaan van het vorige gemiddelde indexcijfer. Deze berekening gebeurt vanaf het indexcijfer 104,67 hetzij voor de eerste maal dat het rekenkundig gemiddelde van de laatste drie maanden 105,72 bereikt naar omhoog of 103,63 naar omlaag.

**COMMISSION PARITAIRE DES EMPLOYES
DU COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE****CP 202****CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 27 AOUT 2007 RELATIVE A
L'INDEXATION DES SALAIRES****CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des entreprises moyennes d'alimentation (CP 202.01).

**CHAPITRE 2 - LIAISON AU CHIFFRE DE
L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION**

Article 2 - Les rémunérations mensuelles minimums mentionnées à la convention collective de travail fixant les salaires du 27 août 2007, les salaires réels, ainsi que le revenu minimum mensuel garanti, prévu par la convention collective de travail du 27 août 2007 fixant le revenu minimum mensuel garanti, sont rattachées à l'indice des prix à la consommation.

Elles sont mises en regard de l'indice de référence 104,67 qui constitue le pivot de la tranche de stabilisation 103,63 - 104,67 - 105,72 (base 2004 = 100).

Les indices sont déterminés par la moyenne arithmétique de l'indice des prix à la consommation des trois derniers mois. Les variations de rémunérations qui, éventuellement en résultent, tant à la hausse qu'à la baisse, sont calculées à raison de 1 % des minimums du barème de rémunération en vigueur à ce moment lors de chaque variation de 1 % de l'indice moyen des prix à la consommation, calculée par rapport à l'indice précédent. Ce calcul se fait au départ de l'indice 104,67, soit pour la première fois quand la moyenne arithmétique des trois derniers mois atteint 105,72 à la hausse ou 103,63 à la baisse.

Artikel 3 - Wat betreft de lonen van de filiaalhouders, veroorzaken de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen generlei wijziging van de percentages voorzien in de artikelen 18 en 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2007 tót vaststelling van de lonen, doch de bedragen van de vermelde maandomzetcijfers, evenals de daaraan verbonden minimumlonen, wederzijds berekend tegen indexcijfer 104,67, worden automatisch aangepast aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van voorgaand artikel op basis van het rekenkundig gemiddelde van de voorgaande drie maanden.

HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 4 - De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2005 tót koppeling van de lonen aan het indexcijfer wordt opgeheven op 1 juli 2007.

Artikel 5 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren.

Article 3 - En ce qui concerne les rémunérations des gérants, les variations de l'indice des prix à la consommation n'ont pas pour effet de modifier les taux de pourcentage prévus aux articles 18 et 19 de la convention collective de travail du 27 août 2007 fixant les salaires, mais les montants des chiffres d'affaires mensuels mentionnés, ainsi que les rémunérations minimums qui s'y rapportent, lesquels sont calculés les uns et les autres à l'indice 104,67, sont adaptés automatiquement aux variations de l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de l'article précédent en se basant sur la moyenne arithmétique des trois mois précédents.

CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

Article 4 - La convention collective de travail du 30 juin 2005 relative à la liaison des salaires au chiffre de l'indice est abrogée au 1er juillet 2007.

Article 5 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire.

BIJLAGE : DE INDEXSCHIJVEN OP BASIS 2004 = 100		
ANNEXE : TRANCHES D'INDICE BASE 2004 = 100		
103,63	104,67	105,72
104,67	105,72	106,77
105,72	106,77	107,84
106,77	107,84	108,92
107,84	108,92	110,01
108,92	110,01	111,11
110,01	111,11	112,22
111,11	112,22	113,34
112,22	113,34	114,47
113,34	114,47	115,62
114,47	115,62	116,77

**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 202

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 23 JUNI 2009 TER VASTLEGGING
VOOR 2009 VAN DE MODALITEITEN VAN
TOEKENNING VAN DE KORTING OP DE
SYNDICALE BIJDRAGE EN VAN DE
SYNDICALE VORMING**

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202), met uitsluiting van de werkgevers en de bedienden die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PC 202.01).

HOOFDSTUK 2 - SOCIALE VOORDELEN

AFDELING I - KORTING OP DE SYNDICALE BIJDRAGE

A. Aard van het voordeel

Artikel 2 - De bedienden die zijn tewerkgesteld door een werkgever bedoeld in artikel 1 hebben recht op een korting op de syndicale bijdrage ten laste van het Sociaal Fonds, onder de voorwaarden vastgesteld bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

B. Bedrag

Artikel 3 - Het bedrag van de korting wordt als volgt vastgesteld :

- a) 128 euro per jaar voor bedienden die een normale syndicale bijdrage in de vereiste vormen betaald hebben op het ogenblik van de betaling van de korting;
- b) 64 euro per jaar voor bedienden die een verminderde syndicale bijdrage in de vereiste vormen betaald hebben op het ogenblik van de betaling van de korting.

C. Toekenningsvoorwaarden

Artikel 4 - Om recht te hebben op de korting moeten de bedienden, bedoeld in artikel 2 aan de volgende voorwaarden voldoen :

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES
EMPLOYES DU COMMERCE DE DETAIL
ALIMENTAIRE**

CP202

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 23 JUIN 2009 FIXANT, POUR 2009,
LES MODALITES D'OCTROI DE LA
RISTOURNE SUR LA COTISATION
SYNDICALE ET DE LA FORMATION
SYNDICALE**

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion des employeurs et des employés qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (CP 202.01).

CHAPITRE 2 - AVANTAGES SOCIAUX

SECTION I - RISTOURNE SUR LA COTISATION SYNDICALE

A. Nature de l'avantage

Article 2 - Les employés occupés par un des employeurs visés à l'article 1 ont droit à une ristourne de cotisation syndicale à charge du Fonds social, dans les conditions fixées par la présente convention collective de travail.

8. Montant

Article 3 - Le montant de la ristourne est fixé comme suit :

- a) 128 euros par an pour les employés qui paient une cotisation syndicale normale et qui sont en règle de cotisation à la date du paiement de la ristourne;
- b) 64 euros par an pour les employés qui paient une cotisation syndicale réduite et qui sont en règle de cotisation à la date du paiement de la ristourne

C. Conditions d'octroi

Article 4 - Pour bénéficier de la ristourne, les employés visés à l'article 2 doivent remplir les conditions suivantes :

- 1) Vóór 1 januari 2009 aangesloten zijn bij één van de representatieve interprofessionele bediendenorganisaties, welke op nationaal plan zijn verbonden en vertegenwoordigd in het Paritair comité, namelijk :
- de Bond der Bedienden, Technici en Kaderleden (BBTK);
 - de "Centrale Nationale des Employés" (CNE);
 - de Landelijke Bedienden Centrale - Nationaal verbond voor Kaderpersoneel (LBC-NVK);
 - de Algemene Centrale der Libérale Vakbonden van België (ACLVB).
- 2) ofwel op 15 juni 2009 zijn tewerkgesteld in één van de in artikel 2 bedoelde ondernemingen;
- 3) of eventueel, op deze datum zijn gedekt door het stelsel van de gelijkgestelde dagen voorzien in de artikelen 16 en 18 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tót bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der werknemers.
- 4) ofwel op brugpensioen gesteld zijn volgens het régime, voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tót instelling van een régime voor aanvullende vergoedingen voor bepaalde oudere werknemers in geval zij zijn ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, en de wettelijke pensioenleeftijd niet bereikt hebben.

D. Betalings- en controlemodaliteiten

Artikel 5 - Het Sociaal Fonds stort aan elke representatieve interprofessionele bediendenorganisatie de nodige bedragen om de betaling van de ristöorno's te verzekeren.

- 1) être affiliés avant le 1er janvier 2009 à l'une des organisations représentatives interprofessionnelles d'employés fédérées sur le plan national et représentées à la Commission paritaire, à savoir :
- le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres (SETCA);
 - la Centrale Nationale des Employés (CNE);
 - la "Landelijke Bedienden Centrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel" (LBC-NVK);
 - la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB).
- 2) soit être occupés à la date du 15 juin 2009, par une des entreprises visées à l'article 2;
- 3) ou, le cas échéant, être à cette date couverts par le régime des journées assimilées prévu aux articles 16 et 18 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.
- 4) soit avoir été mis en prépension selon le régime prévu par la convention collective de travail conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du travail, instituant un régime d'indemnités complémentaires pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975, et ne pas avoir atteint l'âge de la pension légale.

D. Modalités de paiement et de contrôle

Article 5 - Le Fonds Social verse à chaque organisation syndicale représentative interprofessionnelle d'employés les sommes nécessaires pour assurer le paiement des ristöornes.

Artikel 6 - De werkgevers van de ondernemingen bedoeld in artikel 2, overhandigen met de loonfiche voor de maand mei, aan elke in hun onderneming tewerkgestelde bediende op 15 juni 2009 alsook aan hen die gedekt zijn door het régime van de gelijkgestelde dagen, bepaald in artikel 4, 2°, een behoorlijk ingevuld formulier waarvan het model wordt opgemaakt door de Raad van bestuur van het Sociaal Fonds.

De bedienden die op brugpensioen werden gesteld, bedoeld in artikel 4, 2°, bekomen het formulier bij de onderneming, voor zover zij de wettelijke pensioenleeftijd niet bereikt hebben.

Deze formulieren worden ambtshalve of op hun verzoek ter beschikking gesteld van de werkgevers door het beheer van het Sociaal Fonds, gevestigd in de Edmond Van Nieuwenhuysse, 8 te 1160 Brussel.

Artikel 7 - De bedienden die de in artikel 4 bedoelde toekenningsvoorwaarden vervullen bezorgen aan de in artikel 4, 1°, vermelde organisatie, waarvan zij lid zijn, het in artikel 6 bedoelde formulier in tweevoud.

Deze organisatie onderzoekt de effectieve aansluiting van de werknemer en of hij een recht kan doen gelden, berekent het bedrag van de korting en betaalt de begunstigde het bedrag waarop hij recht heeft.

De verificatie en de betaling gebeuren van 16 juni tót 30 september van het lopende dienstjaar.

Artikel 8 - Vóór 15 november van het lopende dienstjaar, bezorgt iedere in artikel 4, 1°, bedoelde organisatie aan het Sociaal Fonds een afrekening met vermelding van het bedrag van de ontvangen sommen, het aantal door de begunstigten ondertekende formulieren en het bedrag dat ermee overeenstemt.

De organisaties zijn verplicht het dubbel van de terugbetalingsformulieren gedurende 5 jaar te bewaren, welke kunnen worden gecontroleerd door de expert-boekhouder van het Sociaal Fonds.

Artikel 9 - De nadere modaliteiten van betaling en controle van de korting op de syndicale bijdrage verlopen volgens het "Règlement voor de betaling van de syndicale premies" vastgesteld door de Raad van bestuur van het Sociaal Fonds.

Article 6 - Les employeurs des entreprises visées à l'article 2 remettent, avec la fiche de paie du mois de mai, à chaque employé occupé dans leur entreprise au 15 juin 2009 ainsi qu'à ceux qui sont couverts par le régime des journées assimilées défini à l'article 4, 2°, un formulaire dûment rempli dont le modèle est arrêté par le Conseil d'administration du Fonds social.

Les employés qui ont été mis en prépension visée à l'article 4, 2°, peuvent obtenir le formulaire auprès de l'entreprise pour autant qu'ils n'aient pas atteint l'âge de la pension légale.

Ces formulaires sont mis à la disposition des employeurs, d'office ou à leur demande, par l'administration du Fonds social, établie avenue Edmond Van Nieuwenhuysse, 8 à 1160 Bruxelles.

Article 7 - Les employés répondant aux conditions d'octroi visées à l'article 4 remettent à l'organisation mentionnée à l'article 4, 1°, dont ils sont membres, le formulaire visé à l'article 6 en double exemplaire.

Cette organisation vérifie l'affiliation effective du travailleur ainsi que la justification de son droit, calcule le montant de la ristourne et paie au bénéficiaire la somme à laquelle il a droit.

La vérification et le paiement ont lieu du 16 juin au 30 septembre de l'exercice en cours.

Article 8 - Avant le 15 novembre de l'exercice en cours, chacune des organisations visées à l'article 4, 1°, fournit au Fonds social un décompte reprenant le montant des sommes reçues, le nombre des formulaires signés par les bénéficiaires, ainsi que le montant correspondant.

Les organisations sont tenues de conserver pendant 5 ans le double des formulaires de remboursement qui peuvent être contrôlés par l'expert-comptable du Fonds Social.

Article 9 - Les modalités précises de paiement et de contrôle de la ristourne sur la cotisation syndicale se font sur base du "Règlement pour le paiement des primes syndicales" fixé par le Conseil d'administration du Fonds social.

AFDELING II - SYNDICALE VORMING

A. Aard van het voordeel

Artikel 10 - De onder artikel 4, 1°, bepaalde representatieve interprofessionele bediendenorganisaties hebben recht op een financiële deelneming ten laste van het Sociaal Fonds voor de onkosten die ze dragen bij de organisatie van cursussen of seminars met het oog op de verbetering van de kennis van de bedienden op economisch, sociaal en technisch vlak, zoals bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de syndicale vorming, gesloten in het Paritair comité voor de Levensmiddelenbedrijven met Talrijke Bijhuizen op 4 juli 1989 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 november 1989.

B. Bedrag

Artikel 11 - De globale financiële deelneming van het Sociaal Fonds is gelijk aan 86483 euro. Dit bedrag wordt over de onder artikel 4, 1°, bedoelde representatieve interprofessionele bediendenorganisaties verdeeld naar rato van het aantal kortingen op de syndicale bijdrage dat het Sociaal Fonds tijdens het jaar 2008 voor elk van hen heeft betaald.

C. Afrekening

Artikel 12 - De betaling van de financiële deelneming aan de bediendenorganisaties die vallen onder artikel 4, 1°, gebeurt gedurende de laatste twee weken van de maand september volgens de modaliteiten die vastgesteld zijn door de Raad van bestuur van het Sociaal Fonds.

HOOFDSTUK 3 - FINANCIERING

A. BEDRAG VAN DE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVERS

Artikel 13 - Om het Sociaal Fonds voor de Levensmiddelenbedrijven met Talrijke Bijhuizen de mogelijkheid te bieden de definitieve sociale voordelen af te rekenen overeenkomstig hoofdstuk 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de bijdrage die door de werkgever aan het Sociaal Fonds moet worden betaald, bepaald op 93 euro per tewerkgestelde bediende en per bruggepensioneerde op datum van 30 september 2008.

SECTION II - FORMATION SYNDICALE

A. Nature de l'avantage

Article 10 - Les organisations représentatives interprofessionnelles d'employés définies à l'article 4, 1°, ont droit à une participation financière à charge du Fonds social, dans les frais qu'elles supportent pour l'organisation de cours ou séminaires visant au perfectionnement des connaissances économiques, sociales et techniques des employés, tels qu'ils sont définis par la convention collective de travail relative à la formation syndicale, conclue au sein de la Commission paritaire des magasins d'alimentation à succursales multiples le 4 juillet 1989 et rendue obligatoire par arrêté royal du 22 novembre 1989.

B. Montant

Article 11 - La participation financière globale du Fonds social est égale à 86483 euros. Cette somme est partagée entre les organisations représentatives interprofessionnelles d'employés définies à l'article 4, 1° au prorata du nombre de ristournes sur la cotisation syndicale que le Fonds social a payées pour chacune d'elles au cours de 2008.

C. Liquidation

Article 12 - Le versement de la participation financière aux organisations d'employés définies à l'article 4, 1° s'opère au cours de la seconde quinzaine du mois de septembre selon les modalités arrêtées par le Conseil d'administration du Fonds social.

CHAPITRE 3 - FINANCEMENT

A. MONTANT DE LA COTISATION DES EMPLOYEURS

Article 13 - Pour permettre au Fonds social des magasins d'alimentation à succursales multiples de liquider les avantages définis au chapitre II de la présente convention collective de travail, la cotisation des employeurs qui doit être versée au Fonds social est fixée à 93 euros par employé occupé et par prépensionné à la date du 30 septembre 2008.

De aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het derde kwartaal 2008 is een rechtsgeldig bewijs voor de berekening van het tewerkgestelde effectief op 30 september 2008.

Het sociaal Fonds houdt zich het recht voor om informatie bij de RSZ op te vragen. Indien het aantal bedienden tewerkgesteld op 15 mei 2009 gewijzigd wordt met meer dan 10% ten opzichte van het aantal bedienden meegedeeld op 30 september 2008, zal de bijdrage van de onderneming aangepast worden in functie van deze wijziging.

B. INNING VAN DE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVERS

Artikel 14 - De inning van de bijdrage van de werkgevers door het Sociaal Fonds, berekend overeenkomstig artikel 13 gebeurt in de loop van de maand april.

De werkgevers moeten de verschuldigde bedragen uiterlijk op 31 mei storten aan het Sociaal Fonds.

HOOFDSTUK 4 - INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 15 - Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2009. Ze wordt van kracht op 1 januari 2009 en loopt ten einde op 31 december 2009.

La déclaration souscrite auprès de l'Office national de sécurité sociale pour le troisième trimestre 2008 fait foi pour le calcul de l'effectif occupé au 30 septembre 2008.

Le Fonds social se réserve le droit de demander à l'ONSS ces informations. Si le nombre d'employés occupés au 15 mai 2009 s'est modifié de plus de 10% par rapport au nombre d'employés déclarés au 30 septembre 2008, la cotisation de l'entreprise sera revue en fonction de cette modification.

B. PERCEPTION DES COTISATIONS DES EMPLOYEURS

Article 14 - La perception de la cotisation des employeurs par le Fonds social, calculée conformément à l'article 13, s'opère dans le courant du mois de d'avril.

Les employeurs versent les sommes dues au plus tard pour le 31 mai au Fonds social.

CHAPITRE 4 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 15 - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 24 mars 2009. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2009 et s'achève le 31 décembre 2009.

1 0 -09- 2007

0 1 -10- 2007

Ni
N

84.921 / 16 / 2007

**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 202

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 27 AUGUSTUS 2007 BETREFFENDE DE
LONEN**

Préambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengd de bestaande leeftijdsloonschalen voor jongeren. Deze jongeren hebben lonen die afwijken van de lonen van de andere werknemers omdat zij, gelet op hun jonge leeftijd geacht worden een lagere productiviteit te hebben.

De sociale partners hebben in het kader van het sectorakkoord van 2007-2008 beslist een werkgroep op te richten belast met het nagaan of loonschalen van dit paritair comité in overeenkomst zijn met de verschillende antidiscriminatie wetten en in het bijzonder met de richtlijn 2000/78/EG en de wet van 25 februari 2003 gewijzigd door de wet van 20 juli 2006.

In afwachting van de conclusies van de werkgroep en rekening houdend met de voormelde argumenten, worden de jongerenlonen verlengd voor de komende 2 jaren.

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202), met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01).

Artikel Ibis - Voor de toepassing van de loonschalen wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij de zelfde werkgever.

**COMMISSION PARITAIRE DES EMPLOYES
DU COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE**

CP 202

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 27 AOUT 2007 CONCERNANT LES
SALAIRES**

Préambule

Cette convention collective de travail prolonge les actuels barèmes d'âge pour les jeunes travailleurs. Ces jeunes ont des salaires qui diffèrent des salaires des autres travailleurs car, en raison de leur jeune âge, ils disposent d'une moins bonne productivité.

Les partenaires sociaux ont décidé, dans le cadre de l'accord sectoriel 2007-2008, d'instituer un groupe de travail chargé d'examiner la concordance des barèmes de cette commission paritaire avec les différentes législations anti-discriminatoires et plus précisément avec la Directive 2000/78/CE et la loi du 25 février 2003, modifiée par la loi du 20 juillet 2006.

Dans l'attente des conclusions du groupe de travail et tenant compte des arguments précités, les barèmes des mineurs d'âge sont prolongés pour les deux prochaines années.

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des entreprises moyennes d'alimentation (SCP 202.01).

Article Ibis - Pour l'application des barèmes salariaux, on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur.

HOOFDSTUK 2 - LOONSCHALEN EN WERKELIJK BETAALDE LONEN

A. VERKOOPPERSONEEL VAN GROEP I

Artikel 2 - De vooruitgang van de loonschalen van het verkooppersoneel van groep I is jaarlijks. Ze is gespreid over een periode van 22 jaar, in functie van de anciënniteit in de onderneming.

Artikel 3 - De totale vooruitgang van de minimum maandloonschalen van het verkooppersoneel van groep I, in absolute waarde en ten overstaan van index 104,67, spil van de stabilisatieschijf 103,63 - 104,67 - 105,72 (basis 2004 = 100), is vastgesteld als volgt :

Cat. 1	1265,29 euro tot/à	1458,54 euro
Cat. 2	1340,18 euro tot/à	1618,57 euro
Cat. 3	1408,11 euro tot/à	1805,98 euro
Cat. 4	1497,53 euro tot/à	1934,60 euro

Vanaf 1 september 2007 zullen de minimumloonschalen en de werkelijk betaalde lonen van het verkooppersoneel van groep I verhoogd worden met 12 euro bruto per maand.

Vanaf 1 september 2008 zullen de minimumloonschalen en de werkelijk betaalde lonen van het verkooppersoneel van groep I verhoogd worden met 8 euro bruto per maand.

Aan de deeltijdse werknemers zal deze verhoging naar verhouding tót hun prestaties toegekend worden.

Deze verhoging wordt gesteld ten overstaan van de spilindex die van kracht is op het moment waarop de verhoging ingaat.

Deze loonsverhoging is niet van toepassing op de ondernemingen in moeilijkheden die hiertoe op ondernemingsniveau een CAO sluiten en dit zolang de onderneming in moeilijkheden is.

Artikel 4 - De minimum maandloonschalen van het verkooppersoneel van groep I worden vastgesteld in functie van volgende aanvangsleeftijden :

- 21 jaar voor de bedienden geklasseerd in eerste categorie;

CHAPITRE 2 - BAREMES ET SALAIRES REELLEMENT PAYES

A. PERSONNEL DE VENTE DU GROUPE I

Article 2 - La progression des barèmes des rémunérations du personnel de vente du groupe I est annuelle. Elle s'étale sur une période de 22 ans, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 3 - La progression totale des barèmes des rémunérations mensuelles minimum du personnel de vente du groupe I, en valeur absolue et en regard de l'indice 104,67 pivot de la tranche de stabilisation 103,63 - 104,67 - 105,72 (base 2004 = 100), est fixée comme suit :

A partir du 1 septembre 2007, les barèmes et les salaires réels du personnel de vente du groupe I seront augmentés de 12 euros brut par mois.

A partir du 1^{er} septembre 2008 les barèmes et les salaires réels du personnel de vente du groupe I seront augmentés de 8 euros bruts par mois.

Aux travailleurs à temps partiel, cette augmentation sera octroyée au prorata de leurs prestations.

Cette augmentation est mise en regard de l'indice-pivot en vigueur au moment où intervient l'augmentation.

Cette augmentation n'est pas d'application dans les entreprises en difficulté qui concluent une CCT à cet effet et ce aussi longtemps que l'entreprise est en difficulté.

Article 4 - Les barèmes des rémunérations mensuelles minimums du personnel de vente du groupe I sont établis en fonction des âges de départ suivants :

- 21 ans pour les employés classés en première catégorie;

- 22 jaar voor de bedienden geklasseerd in tweede categorie;
- 23 jaar voor de bedienden geklasseerd in derde categorie;
- 25 jaar voor de bedienden geklasseerd in vierde categorie.

Artikel 5 - De minimum maandloonschalen van het verkooppersoneel van minder dan 21 jaar van groep I worden vastgesteld voor alle categorieën volgens de volgende percentages van de minimum maandloonschalen op de leeftijd van 21 jaar :

- 97,50 % op 20 jaar
- 92,50 % op 19 jaar
- 87,50 % op 18 jaar
- 82,50 % op 17 jaar
- 75,00 % op 16 jaar.

Het percentage van 90 % is evenwel van toepassing op de leeftijd van achttien jaar bij minderjarige personeelsleden onderworpen aan de wet van 27 juni 1969 tót herziening van de besluitwet van 28 december 1944 inzake de sociale zekerheid voor werknemers (leerlingen).

Artikel 6 - De vooruitgang van de loonschalen in functie van de anciënniteit begint te evolueren vanaf het ogenblik waarop de bedienden de aanvangsleeftijd hebben bereikt vastgesteld in artikel 4.

De verhogingen ingevolge de vooruitgang in functie van de anciënniteit worden elk jaar betaald.

Artikel 7 - De minimum maandloonschalen van het verkooppersoneel van de groep I zijn deze vastgesteld in de tabel opgenomen in bijlage 1.

Artikel 8 - De minimumlonen van het verkooppersoneel van groep I in de ondernemingen Aldi, Colruyt, Delhaize Group, Match en Mestdagh worden vastgesteld op 1 juli 2007, tegen index 104,67, spil van de stabilisatieschijf 103,63 - 104,67 - 105,72 (basis 2004 = 100), zoals voorzien in bijlage 3.

- 22 ans pour les employés classés en deuxième catégorie;
- 23 ans pour les employés classés en troisième catégorie;
- 25 ans pour les employés classés en quatrième catégorie.

Article 5 - Les barèmes des rémunérations mensuelles minimums du personnel de vente de moins de 21 ans du groupe I, sont fixés pour toutes les catégories aux pourcentages suivants des barèmes des rémunérations mensuelles minimums à l'âge de 21 ans :

- 97,50 % à 20 ans
- 92,50 % à 19 ans
- 87,50 % à 18 ans
- 82,50 % à 17 ans
- 75,00 % à 16 ans.

Toutefois, le pourcentage de 90 % est d'application à l'âge de dix-huit ans lorsqu'il s'agit du personnel mineur d'âge assujéti à l'application de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (apprentis).

Article 6 - La progression des barèmes des rémunérations en fonction de l'ancienneté commence à évoluer dès le moment où les employés ont atteint l'âge de départ tel qu'il est fixé à l'article 4.

Les augmentations dues à la progression en fonction de l'ancienneté sont payées tous les ans.

Article 7 - Les barèmes des rémunérations mensuelles minimums du personnel de vente du groupe I sont ceux repris à l'annexe 1.

Article 8 - Les rémunérations minimums du personnel de vente du groupe I dans les entreprises Aldi, Colruyt, Delhaize Group, Match et Mestdagh sont fixées au 1 juillet 2007, en regard de l'indice 104,67, pivot de la tranche de stabilisation 103,63 - 104,67 - 105,72 (base 2004 = 100), tel que prévu à l'annexe 3.

Vanaf 1 september 2007 zullen de minimumioonschalen evenals de werkelijk betaalde lonen van het verkooppersoneel van groep I verhoogd worden met 12 euro bruto per maand.

Artikel 9 - Vanaf 1 september 2008 zullen de minimumioonschalen en de werkelijk betaalde lonen van het verkooppersoneel van groep I verhoogd worden met 8 euro bruto per maand.

Aan de deeltijdse werknemers zal deze verhoging naar verhouding t t hun prestaties toegekend worden.

B. ADMINISTRATIF PERSONEEL EN VERKOOPPERSONEEL VAN GROEP II

Artikel 10 - De vooruitgang van de loonschalen van het administratief personeel en van het verkooppersoneel van de groep II is jaarlijks. Zij is gespreid over een période van 22 jaar, in functie van de anciënniteit in de onderneming.

Artikel 11 - De totale vooruitgang van de minimum maandloonschalen van het administratief personeel en van het verkooppersoneel van de groep II, in absolute waarde en ten overstaan van index 104,67, spil van de stabilisatieschijf 103,63 - 104,67 - 105,72 (basis 2004 = 100), is vastgesteld als volgt :

Cat. 1	1333,79 euro tot/�	1539,50 euro
Cat. 2	1398,62 euro tot/�	1712,90 euro
Cat. 3a	1438,18 euro tot/�	1763,13 euro
Cat. 3b	1462,95 euro tot/�	1920,96 euro
Cat. 4	1561,11 euro tot/�	2075,09 euro
Cat. 5	1617,75 euro tot/�	2158,01 euro

Vanaf 1 september 2007 zullen de minimumioonschalen en de werkelijk betaalde lonen van het administratief personeel en van het verkooppersoneel van de groep II verhoogd worden met 12 euro bruto per maand.

Vanaf 1 september 2008 zullen de minimumioonschalen en de werkelijk betaalde lonen van het administratief personeel en van het verkooppersoneel van groep II verhoogd worden met 8 euro bruto per maand.

A partir du 1 septembre 2007, les barèmes de rémunération minimum ainsi que les salaires réellement payés du personnel de vente du groupe I seront augmentés de 12 euros brut par mois.

Article 9 - A partir du 1^{er} septembre 2008, les barèmes et les salaires réels du personnel de vente du groupe I seront augmentés de 8 euros bruts par mois.

Aux travailleurs à temps partiel cette augmentation sera octroyée au prorata de leurs prestations.

B. PERSONNEL ADMINISTRATIF ET PERSONNEL DE VENTE DU GROUPE II

Article 10 - La progression des barèmes des rémunérations du personnel administratif et du personnel de vente du groupe II est annuelle. Elle s'étale sur une période de 22 ans, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 11 - La progression totale des barèmes des rémunérations mensuelles minimums du personnel administratif et du personnel de vente du groupe II, en valeur absolue en regard de l'indice 104,67, pivot de la tranche de stabilisation 103,63 - 104,67 - 105,72 (base 2004 = 100), est fixée comme suit :

A partir du 1 septembre 2007 les barèmes de rémunération et les salaires réellement payés du personnel administratif et du personnel de vente du groupe II seront augmentés de 12 euros brut par mois.

A partir du 1^{er} septembre 2008, les barèmes de rémunération et les salaires réellement payés du personnel administratif et du personnel de vente du groupe II seront augmentés de 8 euros bruts par mois.

Aan de deeltijdse werknemers zal deze verhoging naar verhouding tót hun prestaties toegekend worden.

Deze verhoging wordt gesteld ten overstaan van de spilindex die van kracht is op het moment waarop de verhoging ingaat.

Artikel 12 - De minimumloonschalen van het administratief personeel en van het verkooppersoneel van de groep II zijn vastgesteld in functie van de volgende aanvangsleeftijden :

- 21 jaar voor de bedienden geklasseerd in eerste catégorie;
- 22 jaar voor de bedienden geklasseerd in tweede catégorie;
- 23 jaar voor de bedienden geklasseerd in derde catégorie;
- 25 jaar voor de bedienden geklasseerd in vierde en vijfde catégorie.

Artikel 13 - De minimum maandloonschalen van het administratief personeel van minder dan 21 jaar en van het verkooppersoneel van minder dan 21 jaar van de groep II zijn vastgesteld voor alle categorieën volgens de volgende percentages van de minimumloonschalen op de leeftijd van 21 jaar :

- 97,50 % op 20 jaar
- 92,50 % op 19 jaar
- 87,50 % op 18 jaar
- 82,50 % op 17 jaar
- 75,00 % op 16 jaar.

Het percentage van 90 % is evenwel van toepassing op de leeftijd van achttien jaar bij personeelsleden onderworpen aan de wet van 27 juni 1969 tót herziening van de besluitwet van 28 december 1944 inzake de sociale zekerheid voor werknemers (leerlingen).

Artikel 14 - De vooruitgang van de loonschalen in functie van de anciënniteit begint te evolueren vanaf het ogenblik waarop de bedienden de aanvangsleeftijd hebben bereikt vastgesteld in artikel 12.

Aux travailleurs à temps partiel cette augmentation sera octroyée au prorata de leurs prestations.

Cette augmentation est mise en regard de l'indice-pivot en vigueur au moment où intervient l'augmentation.

Article 12 - Les barèmes des rémunérations minimums du personnel administratif et du personnel de vente du groupe II sont établis en fonction des âges de départ suivants :

- 21 ans pour les employés classés en première catégorie;
- 22 ans pour les employés classés en deuxième catégorie;
- 23 ans pour les employés classés en troisième catégorie;
- 25 ans pour les employés classés en quatrième et cinquième catégories.

Article 13 - Les barèmes des rémunérations mensuelles minimums du personnel administratif de moins de 21 ans et du personnel de vente de moins de 21 ans du groupe II sont fixés pour toutes les catégories aux pourcentages suivants des barèmes des rémunérations minimums à l'âge de 21 ans :

- 97,50 % à 20 ans
- 92,50 % à 19 ans
- 87,50 % à 18 ans
- 82,50 % à 17 ans
- 75,00 % à 16 ans.

Toutefois, le pourcentage de 90 % est d'application à l'âge de dix-huit ans lorsqu'il s'agit du personnel assujetti à l'application de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (apprentis).

Article 14 - La progression des barèmes des rémunérations en fonction de l'ancienneté commence à évoluer dès le moment où ces employés ont atteint l'âge de départ tel qu'il est fixé à l'article 12.

De verhogingen ingevolge de vooruitgang in functie van de anciënniteit worden elk jaar betaald.

Artikel 15 - De minimum maandloonschalen van het administratief personeel en het verkooppersoneel van de groep II zijn deze vastgesteld in de tabel opgenomen in bijlage 2.

Artikel 16 - De minimumlonen van het administratief personeel en van het verkooppersoneel van de groep II in de ondernemingen Aldi, Colruyt, Delhaize Group, Match en Mestdagh worden vastgesteld op 1 juli 2007, tegen index 104,67, spil van de stabilisatieschijf 103,63 - 104,67 - 105,72 (basis 2004 = 100), zoals voorzien in bijlage 4.

Vanaf 1 september 2007 zullen de minimumloonschalen evenals de werkelijk betaalde lonen van het administratief personeel en van het verkooppersoneel van groep II verhoogd worden met 12 euro bruto per maand.

Artikel 17 - Vanaf 1 september 2008 zullen de minimumloonschalen en de werkelijk betaalde lonen van het administratief personeel en van het verkooppersoneel van groep II verhoogd worden met 8 euro bruto per maand.

Aan de deeltijdse werknemers zal deze verhoging naar verhouding tót hun prestaties toegekend worden.

C. FILIAALHOUDERS

Artikel 18 - Wanneer in het filiaal buiten de filiaalhouder niet tenminste het equivalent van één persoon met voltijdse betrekking wordt tewerkgesteld, moet het loon van de filiaalhouder tenminste 4,5 % van de maandomzet bedragen, ongeacht het genot van huisvesting in het filiaal (bijlage 5).

Aan de filiaalhouder wiens inventaris betreffende de periode die voorafgaat aan de betaling van het loon niet is afgesloten met een malus, wordt een toeslag van 0,25 % van de maandomzet toegekend. Deze toeslag omvat het gedeelte van het bonus dat aan de filiaalhouder wordt toegekend.

In elk geval wordt aan de filiaalhouder een minimummaandloon gewaarborgd aan index 104,67, spil van de stabilisatieschijf 103,63 - 104,67 - 105,72 (basis 2004 = 100), van :

Les augmentations dues à la progression en fonction de l'ancienneté sont payées tous les ans.

Article 15 - Les barèmes des rémunérations mensuelles minimums du personnel administratif et du personnel de vente du groupe II sont ceux repris à l'annexe 2.

Article 16 - Les rémunérations minimums du personnel administratif et du personnel de vente du groupe II dans les entreprises Aldi, Colruyt, Delhaize Group, Match et Mestdagh sont fixées au 1er juillet 2007, en regard de l'indice 104,67, pivot de la tranche de stabilisation 103,63 - 104,67 - 105,72 (base 2004 = 100), tel que prévu à l'annexe 4.

A partir du 1^{er} septembre 2007, les barèmes de rémunération ainsi que les salaires réellement payés du personnel administratif et du personnel de vente du groupe II seront augmentés de 12 euros brut par mois.

Article 17 - A partir du 1^{er} septembre 2008, les barèmes et les salaires réellement payés du personnel administratif et du personnel de vente du groupe II seront augmentés de 8 euros bruts par mois.

Aux travailleurs à temps partiel, cette augmentation sera octroyée au prorata de leurs prestations.

C. GERANTS

Article 18 - Lorsque la succursale n'occupe pas au moins l'équivalent d'une personne à temps plein hormis le gérant, la rémunération mensuelle du gérant doit être au moins équivalente à 4,5 % du chiffre d'affaires mensuel, indépendamment de la jouissance du logement à la succursale (annexe 5).

Si l'inventaire relatif à la période qui précède le paiement de la rémunération ne se clôture pas en mali, un complément de 0,25 % du chiffre d'affaires mensuel est accordé. Ce complément de rémunération englobe la partie du boni accordé au gérant.

Il est garanti en tous cas au gérant une rémunération minimum mensuelle en regard de l'indice 104,67, pivot de la tranche de stabilisation 103,63 - 104,67 - 105,72 (base 2004 = 100), de :

- 624,93 euro voor een maandomzet beneden 9521,43 euro;
- 731,36 euro voor een maandomzet boven 9521,43 euro.

Desgevallend betaalt de werkgever aan de belanghebbende de aanvullende RSZ-bijdrage die de bediende is verschuldigd om onderworpen te blijven aan de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Artikel 19 - Wanneer in het filiaal één of twee personen buiten de filiaalhouder zijn tewerkgesteld en er een traditioneel verkoopsysteem wordt toegepast, moet het maandloon van de filiaalhouder ten minste 4,5 % van de maandomzet bereiken, ongeacht het genot van huisvesting in het filiaal.

Indien de inventaris betreffende de periode die voorafgaat aan de betaling van het loon niet met een malus wordt afgesloten, wordt een toeslag van 0,25 % van de maandomzet toegekend. Deze toeslag omvat het gedeelte van het bonus dat aan de filiaalhouder wordt toegekend.

De in voorgaand lid vermelde voordelen worden echter slechts gewaarborgd tót beloop van een maandomzet van 9521,43 euro aan index 104,67, spil van de stabilisatieschijf 103,63 - 104,67 - 105,72 (basis 2004 = 100). Wanneer de maandomzet 9521,43 euro overschrijdt, wordt het maandloon verhoogd met ten minste een bedrag dat 1 % bereikt van het gedeelte van de maandomzet boven dit bedrag.

Nochtans wordt de filiaalhouder een maandelijks minimumloon gewaarborgd van 1335,88 euro aan index 104,67, spil van de stabilisatieschijf 103,63 - 104,67 - 105,72 (basis 2004 = 100).

Artikel 20 - Wanneer in het filiaal één of twee personen buiten de filiaalhouder zijn tewerkgesteld en er een verkoopsysteem in zelfbediening wordt toegepast, wordt aan de filiaalhouder een maandelijks minimumloon gewaarborgd van 1357,61 euro aan index 104,67, spil van de stabilisatieschijf 103,63 - 104,67 - 105,72 (basis 2004 = 100).

- 624,93 euros pour un chiffre d'affaires mensuel inférieur à 9521,43 euros;
- 731,36 euros pour un chiffre d'affaires mensuel supérieur à 9521,43 euros.

Le cas échéant, l'employeur paie à l'intéressé le complément de cotisation à l'ONSS dont l'employé est redevable afin de rester assujéti à l'Assurance Maladie Invalidité.

Article 19 - Lorsque la succursale occupe une ou deux personnes hormis le gérant et pratique un système de vente traditionnel, la rémunération mensuelle du gérant doit être au moins équivalente à 4,5 % du chiffre d'affaires mensuel, indépendamment de la jouissance du logement à la succursale.

Si l'inventaire relatif à la période qui précède le paiement de la rémunération ne se clôture pas en mali, un complément de 0,25 % du chiffre d'affaires mensuel est accordé. Ce complément de rémunération englobe la partie du boni accordé au gérant.

Les avantages libellés à l'alinéa précédent ne sont cependant garantis que jusqu'à concurrence d'un chiffre d'affaires mensuel de 9521,43 euros du chiffre d'affaires mensuel en regard de l'indice 104,67, pivot de la tranche de stabilisation 103,63 - 104,67 - 105,72 (base 2004 = 100). Lorsque le chiffre d'affaires mensuel dépasse 9521,43 euros, la rémunération mensuelle est majorée, au minimum, d'une somme représentant 1 % de la partie du chiffre d'affaires mensuel dépassant ce montant.

Il est toutefois garanti au gérant une rémunération minimum mensuelle de 1335,88 euros en regard de l'indice 104,67, pivot de la tranche de stabilisation 103,63 - 104,67 - 105,72 (base 2004 = 100).

Article 20 - Lorsque la succursale occupe une ou deux personnes hormis le gérant et pratique un système de vente en libre service, il est garanti au gérant une rémunération minimum mensuelle de 1357,61 euros en regard de l'indice 104,67, pivot de la tranche de stabilisation 103,63 - 104,67 - 105,72 (base 2004 = 100).

Artikel 21 - Wanneer in het filiaal drie of meer personen worden tewerkgesteld buiten de filiaalhouder, worden aan de filiaalhouder volgende forfaitaire minimummaandlonen gewaarborgd aan index 104,67, spil van de stabilisatieschijf 103,63 - 104,67 - 105,72 (basis 2004 = 100) :

- a) 1531,25 euro in de filialen waar drie tót en met vier personen, de filiaalhouder uitgezonderd, zijn tewerkgesteld;
- b) 1701,38 euro in de filialen waar vijf tót en met tien personen, de filiaalhouder uitgezonderd, zijn tewerkgesteld;
- c) 1970,25 euro in de filialen waar elf tót en met twintig personen, de filiaalhouder uitgezonderd, zijn tewerkgesteld;
- d) 2271,34 euro in de filialen waar eenentwintig personen en meer, de filiaalhouder uitgezonderd, zijn tewerkgesteld.

Artikel 22 - De voor de filiaalhouder voorziene lonen worden niet beïnvloed door een loonschaal gebaseerd op de leeftijd of op de anciënniteit; ze mogen geen vermindering tót gevolg hebben voor bedoeld personeel dat reeds hogere voordelen geniet.

Artikel 23 - Vanaf 1 september 2007 zullen de werkelijk betaalde lonen van de filiaalhouders verhoogd worden met 12 euro bruto per maand.

Vanaf 1 september 2008 zullen de werkelijk betaalde lonen van de filiaalhouders verhoogd worden met 8 euro bruto per maand.

Aan de deeltijdse werknemers zal deze verhoging naar verhouding tót hun prestaties toegekend worden.

Deze verhoging wordt gesteld ten overstaan van de spilindex die van kracht is op het moment waarop de verhoging ingaat.

Artikel 23bis - De minimumlonen lonen van de filiaalhouders in de ondernemingen Aldi, Colruyt, Delhaize de Leeuw, Match en Mestdagh worden vastgesteld op 1 juli 2007, tegen index 104,67, spil van de stabilisatieschijf 103,63 - 104,67 - 105,72 (basis 2004 = 100), zoals voorzien in bijlage 6.

Article 21 - Lorsque la succursale occupe trois personnes ou plus hormis le gérant, il est garanti au gérant les rémunérations minimums mensuelles forfaitaires suivantes en regard de l'indice 104,67, pivot de la tranche de stabilisation 103,63 - 104,67 - 105,72 (base 2004 = 100) :

- a) 1531,25 euros dans les succursales occupant de trois à quatre personnes, hormis le gérant;
- b) 1701,38 euros dans les succursales occupant de cinq à dix personnes, hormis le gérant;
- c) 1970,25 euros dans les succursales occupant de onze à vingt personnes, hormis le gérant;
- d) 2271,34 euros dans les succursales occupant vingt et une personnes et plus, hormis le gérant.

Article 22 - Les rémunérations prévues pour le gérant ne sont pas influencées par une échelle de rémunérations basée sur l'âge ou sur l'ancienneté; elles ne peuvent avoir pour effet de réduire des avantages supérieurs dont peut déjà bénéficier ce personnel.

Article 23 - A partir du 1^{er} septembre 2007, les salaires réellement payés des gérants seront augmentés de 12 euros brut par mois.

A partir du 1^{er} septembre 2008, les salaires réellement payés des gérants seront augmentés de 8 euros brut par mois.

Aux travailleurs à temps partiel, cette augmentation sera octroyée au prorata de leurs prestations.

Cette augmentation est mise en regard de l'indice-pivot en vigueur au moment où intervient l'augmentation.

Article 23bis - Les rémunérations minimums des gérants dans les entreprises Aldi, Colruyt, Delhaize le Lion, Match et Mestdagh sont fixées au 1^{er} juillet 2007, en regard de l'indice 104,67, pivot de la tranche de stabilisation 103,63 - 104,67 - 105,72 (base 2004 = 100), telles que prévues à l'annexe 6.

HOOFDSTUK 3 - TOEPASSINGSMODALITEITEN VAN DE LOONSCHALEN

1. Toekenning van de verhogingen ingevolge de vooruitgang van de loonschalen

Artikel 24 - De verhogingen die het gevolg zijn van de vooruitgang van de loonschalen worden door de werkgever betaald :

- hetzij de eerste maand die volgt op deze van de datum van indiensttreding van de bediende;
- hetzij op een andere datum van het jaar die paritair is afgesproken in de onderneming.

2. Deeltijds tewerkgesteld personeel

Artikel 25 - Voor het deeltijds tewerkgesteld personeel worden de loonschalen alsook de verhogingen van de minimumlonen en van de werkelijke lonen berekend naar rato van hun arbeidsuren in verhouding tót het conventioneel aantal arbeidsuren.

3. Bevordering in een hogere categorie

Artikel 26 - De bevordering in een hogere categorie heeft de onmiddellijke toekenning tót gevolg van het loon van de nieuwe categorie.

4. Administratief personeel buiten categorie

Artikel 27 - Alle leden van het administratief personeel die geklasseerd zijn boven de vierde categorie en waarvan de functie niet overeenstemt met de criteria van deze laatste, bekomen een merklijk hoger loon - tenminste 20 %, alle premies inbegrepen - dan dit van de bedienden van de vierde categorie.

5. Commerciële kosten

Artikel 28 - Behoudens andersluidend beding in de vrij door de partijen aangegane verbintenissen, mag het loon in geen geval zijn bezwaard met commerciële kosten ten laste van de filiaalhouder, behalve wanneer deze worden door de filiaalhouder zijn gemaakt geweest zonder toelating van de werkgever.

CHAPITRE 3 - MODALITES D'APPLICATION DES BAREMES

1. Attribution des augmentations dues à la progression des barèmes de rémunérations

Article 24 - Les augmentations qui résultent de la progression des barèmes des rémunérations sont payées par l'employeur :

- soit le premier mois qui suit celui de la date d'entrée en fonction de l'employé;
- soit à une autre date de l'année convenue paritairement au sein de l'entreprise.

2. Personnel occupé à temps partiel

Article 25 - Pour le personnel à temps partiel, les barèmes des rémunérations ainsi que les augmentations des rémunérations minimums et des rémunérations réelles sont calculés au prorata des heures de travail par rapport au nombre conventionnel d'heures de travail.

3. Promotion dans une catégorie supérieure

Article 26 - La promotion dans une catégorie supérieure entraîne l'octroi immédiat de la rémunération afférente à cette catégorie.

4. Personnel administratif hors catégorie

Article 27 - Tous les membres du personnel administratif classés au-delà de la quatrième catégorie, dont la fonction ne correspond pas aux critères de celle-ci, bénéficient d'une rémunération nettement supérieure - au moins de 20 %, toutes primes comprises - à celles des employés de la quatrième catégorie.

5. Frais commerciaux

Article 28 - Sauf stipulations contraires précisées par les libres conventions des parties, la rémunération ne peut en aucun cas être grevée de frais commerciaux mis à charge du gérant, sauf si ces frais ont été engagés par le gérant sans autorisation de l'employeur.

HOOFDSTUK 4 - KOPPELING AAN HET INDEXCIJFER DER CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 29 - De minimummaandlonen, vermeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, de werkelijk betaalde lonen gelden op basis van het indexcijfer van de consumptieprijzen 104,67, spil van de stabilisatieschijf 103,63 - 104,67 - 105,72 (basis 2004 = 100).

Voor het bepalen van de indexcijfers geldt het rekenkundig gemiddelde van het indexcijfer van de consumptieprijzen over de laatste drie maanden. De gebeurlijk daaruit volgende loonaanpassingen, zowel naar omhoog als naar omlaag, worden berekend naar rata van 1 % van de loonschaalminima van toepassing op dit ogenblik, bij elke verandering van 1 % van het gemiddelde indexcijferde consumptieprijzen, berekend ten overstaan van het vorige gemiddelde indexcijfer.

Deze berekening gebeurt vanaf het indexcijfer 104,67 hetzij voor de eerste maal dat het rekenkundig gemiddelde van de laatste drie maanden 105,72 bereikt naar omhoog of 103,63 naar omlaag.

Artikel 30 - Wat betreft de lonen van de filiaalhouders, veroorzaken de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen generlei wijziging van de percentages voorzien in de artikelen 18 en 19 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, doch de bedragen van de vermelde maandomzetcijfers, evenals de daaraan verbonden minimumlonen, wederzijds berekend tegen indexcijfer 104,67, worden automatisch aangepast aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van voorgaand artikel op basis van het rekenkundig gemiddelde van de voorgaande drie maanden.

CHAPITRE 4 - LIAISON AU CHIFFRE DE L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Article 29 - Les rémunérations mensuelles minimums mentionnées à la présente convention collective de travail et les salaires réellement payés ont pour base l'indice des prix à la consommation 104,67, pivot de la tranche de stabilisation 103,63 - 104,67 - 105,72 (base 2004 = 100).

Les indices sont déterminés par la moyenne arithmétique de l'indice des prix à la consommation des trois derniers mois. Les variations de rémunérations qui, éventuellement en résultent, tant à la hausse qu'à la baisse, sont calculées à raison de 1 % des minimums du barème de rémunération en vigueur à ce moment lors de chaque variation de 1 % de l'indice moyen des prix à la consommation, calculée par rapport à l'indice précédent.

Ce calcul se fait au départ de l'indice 104,67, soit pour la première fois quand la moyenne arithmétique des trois derniers mois atteint 105,72 à la hausse ou 103,63 à la baisse.

Article 30 - En ce qui concerne les rémunérations des gérants, les variations de l'indice des prix à la consommation n'ont pas pour effet de modifier les taux de pourcentage prévus aux articles 18 et 19 de la présente convention collective de travail, mais les montants des chiffres d'affaires mensuels mentionnés, ainsi que les rémunérations minimums qui s'y rapportent, lesquels sont calculés les uns et les autres à l'indice 104,67, sont adaptés automatiquement aux variations de l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de l'article précédent en se basant sur la moyenne arithmétique des trois mois précédents.

DE INDEXSCHIJVEN OP BASIS 2004 = 100		
TRANCHES D'INDICE BASE 2004 = 100		
103,63	104,67	105,72
104,67	105,72	106,77
105,72	106,77	107,84
106,77	107,84	108,92
107,84	108,92	110,01
108,92	110,01	111,11
110,01	111,11	112,22
111,11	112,22	113,34

HOOFDSTUK 5 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 31 - De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2005 betreffende de lonen wordt opgeheven op 1 juli 2007.

Artikel 32 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de bedienden van de kleinhandel in voedingswaren.

CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES

Article 31 - La convention collective de travail du 30 juin 2005 concernant les salaires est abrogée au 1^{er} juillet 2007.

Article 32 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire.

BIJLAGE 1 / ANNEXE 1 : BAREMA I B / BARÈME I B

Minimum maandoonschalen van het verkooppersoneel van Groep I (algemene loonschaal, artikel 7 van de CAO)

Barème du personnel de vente du Groupe I (barème général, article 7 de la CCT)

AGE	CAT			
LEEFTIJD	I	II	III	IV
16 ans/jaar	948,97	992,60	1 030,00	1 057,48
17 ans/jaar	1 043,86	1 091,86	1 133,00	1 163,23
18 ans/jaar *	1 107,13	1 158,04	1 201,66	1 233,72
18 ans/jaar	1 138,76	1 191,12	1 236,00	1 268,97
19 ans/jaar	1 170,39	1 224,21	1 270,33	1 304,22
20 ans/jaar	1 233,66	1 290,38	1 339,00	1 374,72
21 ans/jaar		1 323,47	1 373,33	1 409,97
22 ans/jaar			1 397,38	1 426,79
23 ans/jaar				1 450,25
24 ans/jaar				1 473,92

ANCIENNETE	CAT (1)			
ANCIENNITEIT	I	II	III	IV
0	1 265,29	1 340,18	1 408,11	1 497,53
1	1 276,73	1 357,63	1 418,37	1 521,29
2	1 288,55	1 374,55	1 439,68	1 544,66
3	1 300,27	1 391,86	1 460,87	1 568,30
4	1 312,33	1 398,62	1 481,76	1 592,45
5	1 323,94	1 409,97	1 503,10	1 616,98
6	1 335,67	1 417,06	1 524,02	1 641,15
7	1 347,48	1 432,46	1 545,23	1 670,11
8	1 359,06	1 447,77	1 566,29	1 689,78
9	1 370,80	1 462,79	1 587,70	1 714,04
10	1 382,55	1 478,07	1 609,57	1 738,51
11	1 391,36	1 489,70	1 625,95	1 754,55
12	1 398,62	1 501,28	1 642,34	1 770,96
13	1 398,62	1 512,72	1 658,60	1 787,49
14	1 405,78	1 524,68	1 674,90	1 803,57
15	1 409,97	1 536,41	1 691,46	1 820,12
16	1 411,07	1 547,89	1 707,62	1 836,52
17	1 418,82	1 559,78	1 723,92	1 852,80
18	1 426,91	1 571,24	1 740,27	1 869,07
19	1 434,65	1 582,97	1 756,60	1 885,47
20	1 442,88	1 595,05	1 773,00	1 901,75
21	1 450,55	1 606,90	1 789,45	1 918,09
22	1 458,54	1 618,57	1 805,98	1 934,60

BIJLAGE 2 / ANNEXE 2 : BAREMA I B / BARÈME I B

Minimum maandoonschalen van het verkooppersoneel van Groep II en van het administratief personeel (algemene loonschaal, artikel 15 van de CAO)

Barème du personnel de vente Groupe II et du personnel administratif (barème général, article 15 de la CCT)

ANCIENNETE	CAT (1)						%
ANCIENNITTEIT	I	II	IIIA	IIIB	IV	V	
16 ans/jaar	1.000,34	1.044,33	1.057,48	1.064,26	1.097,27	1.135,04	75,0%
17 ans/jaar	1.100,38	1.148,76	1.163,23	1.170,68	1.207,00	1.248,55	82,5%
18 ans/jaar *	1.167,07	1.218,39	1.233,72	1.241,63	1.280,15	1.324,22	87,5%
18 ans/jaar	1.200,41	1.253,20	1.268,97	1.277,11	1.316,73	1.362,05	90,0%
19 ans/jaar	1.233,76	1.288,01	1.304,22	1.312,58	1.353,30	1.399,89	92,5%
20 ans/jaar	1.300,45	1.357,63	1.374,72	1.383,53	1.426,45	1.475,56	97,5%
21 ans/jaar		1.392,44	1.409,97	1.419,01	1.463,03	1.513,39	100,0%
22 ans/jaar			1.422,07	1.440,96	1.487,17	1.538,58	
23 ans/jaar					1.512,09	1.565,15	
24 ans/jaar					1.536,59	1.591,19	

ANCIENNETE	CAT (1)					
ANCIENNITTEIT	I	II	IIIA	IIIB	IV	V
0	1.333,79	1.398,62	1.438,18	1.462,95	1.561,11	1.617,75
1	1.345,99	1.409,97	1.453,91	1.485,26	1.585,91	1.644,40
2	1.358,36	1.419,80	1.469,89	1.507,18	1.611,39	1.670,85
3	1.370,67	1.435,65	1.485,55	1.529,17	1.636,60	1.697,37
4	1.382,97	1.451,69	1.501,59	1.551,65	1.661,99	1.723,83
5	1.395,35	1.467,62	1.517,21	1.573,56	1.687,44	1.750,67
6	1.398,62	1.483,41	1.533,32	1.596,32	1.712,47	1.777,05
7	1.407,24	1.499,62	1.549,31	1.618,78	1.737,82	1.803,46
8	1.409,97	1.515,47	1.565,39	1.641,84	1.763,22	1.830,36
9	1.418,46	1.531,58	1.581,77	1.664,69	1.788,30	1.856,91
10	1.429,37	1.547,52	1.595,74	1.687,44	1.813,48	1.883,30
11	1.438,54	1.560,86	1.609,25	1.706,80	1.835,56	1.906,30
12	1.447,91	1.574,23	1.623,17	1.726,21	1.857,44	1.929,10
13	1.456,89	1.588,07	1.637,04	1.745,75	1.892,76	1.966,46
14	1.466,13	1.602,03	1.650,80	1.765,09	1.900,90	1.974,78
15	1.475,46	1.615,50	1.664,82	1.785,52	1.922,61	1.997,75
16	1.484,70	1.629,74	1.678,52	1.803,80	1.944,31	2.020,55
17	1.493,71	1.643,17	1.692,42	1.823,15	1.966,14	2.043,24
18	1.503,03	1.657,37	1.706,24	1.842,88	1.988,17	2.066,70
19	1.511,94	1.671,13	1.720,03	1.862,16	2.009,98	2.089,56
20	1.521,32	1.685,02	1.734,06	1.881,73	2.031,64	2.112,38
21	1.530,55	1.699,06	1.747,85	1.901,29	2.053,37	2.135,12
22	1.539,50	1.712,90	1.763,13	1.920,96	2.075,09	2.158,01

BIJLAGE 3 / ANNEXE 3 : BAREMA I A / BARÈME I A

Minimum maandioonschalen van het verkooppersoneel van Groep I - Bijzondere loonschaal voor Aldi, Colruyt, Delhaize Le Lion, Match et Mestdagh (artikel 8 van de CAO)

Barème du personnel de vente du Groupe I - Barème spécifique pour Aldi, Colruyt, Delhaize Le Lion, Match et Mestdagh (article 8 de la CCT)

AGE	CAT				%
LEEFTIJD	I	II	III	IV	
16 ans/jaar	952,59	996,14	1 033,54	1 061,09	75,0%
17 ans/jaar	1 047,85	1 095,75	1 136,89	1 167,19	82,5%
18 ans/jaar *	1 111,36	1 162,16	1 205,79	1 237,93	87,5%
18 ans/jaar	1 143,11	1 195,36	1 240,25	1 273,30	90,0%
19 ans/jaar	1 174,86	1 228,57	1 274,70	1 308,67	92,5%
20 ans/jaar	1 238,37	1 294,98	1 343,60	1 379,41	97,5%
21 ans/jaar		1 328,18	1 378,05	1 414,78	100,0%
22 ans/jaar			1 402,16	1 431,50	
23 ans/jaar				1 455,02	
24 ans/jaar				1 478,71	

ANCIENNETE	CAT CD			
ANCIENNETEIT	I	II	III	IV
0	1 270,12	1 345,04	1 412,87	1 502,26
1	1 281,60	1 362,30	1 423,15	1 526,04
2	1 293,38	1 379,36	1 444,41	1 549,46
3	1 305,11	1 396,54	1 465,64	1 573,09
4	1 317,20	1 403,37	1 486,56	1 596,55
5	1 328,64	1 414,78	1 507,86	1 620,39
6	1 340,34	1 421,81	1 528,83	1 643,99
7	1 352,19	1 437,25	1 550,00	1 672,10
8	1 363,90	1 452,59	1 571,02	1 691,20
9	1 375,51	1 467,55	1 592,03	1 714,68
10	1 387,28	1 482,89	1 613,26	1 738,51
11	1 396,17	1 494,46	1 629,17	1 754,55
12	1 403,37	1 506,04	1 645,08	1 770,96
13	1 403,37	1 517,51	1 660,92	1 787,49
14	1 410,53	1 529,49	1 676,64	1 803,57
15	1 414,78	1 541,20	1 692,70	1 820,12
16	1 415,84	1 552,67	1 708,49	1 836,52
17	1 423,67	1 564,50	1 724,34	1 852,80
18	1 431,64	1 576,06	1 740,27	1 869,07
19	1 439,45	1 587,55	1 756,60	1 885,47
20	1 447,58	1 599,17	1 773,00	1 901,75
21	1 455,32	1 610,73	1 789,45	1 918,09
22	1 463,36	1 622,00	1 805,98	1 934,60

Bijlage 4 / Annexe 4

Minimum maandoonschalen van het verkooppersoneel van Groep II eb van het administratief personeel - Bijzondere loonschaal voor Aldi, Colruyt, Delhaize Le Lion, Match et Mestdagh (artikel 16 van de CAO)

Barème du personnel de vente du Groupe II et du personnel administratif - Barème spécifique pour Aldi, Colruyt, Delhaize Le Lion, Match et Mestdagh (article 16 de la CCT)

ANCIENNETE	CAT (1)						%
ANCIENNETEIT	I	II	IIIA	IIIB	IV	V	
16 ans/jaar	963,24	1.005,86	1.018,63	1.025,23	1.057,21	1.093,89	75,0%
17 ans/jaar	1.059,56	1.106,44	1.120,49	1.127,75	1.162,93	1.203,28	82,5%
18 ans/jaar *	1.123,78	1.173,50	1.188,40	1.196,10	1.233,41	1.276,21	87,5%
18 ans/jaar	1.155,89	1.207,03	1.222,35	1.230,27	1.268,65	1.312,67	90,0%
19 ans/jaar	1.188,00	1.240,55	1.256,31	1.264,45	1.303,89	1.349,13	92,5%
20 ans/jaar	1.252,21	1.307,61	1.324,22	1.332,80	1.374,37	1.422,06	97,5%
21 ans/jaar		1.341,14	1.358,17	1.366,97	1.409,61	1.458,52	100,0%
22 ans/jaar			1.369,92	1.388,22	1.433,07	1.483,01	
23 ans/jaar					1.457,31	1.508,77	
24 ans/jaar					1.481,03	1.533,64	

ANCIENNETE	CAT (1)					
ANCIENNETEIT	I	II	IIIA	IIIB	IV	V
0	1.284,32	1.347,10	1.385,55	1.409,53	1.504,90	1.558,51
1	1.296,11	1.358,17	1.400,83	1.431,15	1.528,56	1.583,66
2	1.308,05	1.367,63	1.416,30	1.452,46	1.552,51	1.608,61
3	1.319,96	1.383,06	1.431,47	1.473,83	1.576,30	1.633,50
4	1.331,90	1.398,59	1.447,08	1.495,56	1.600,19	1.658,56
5	1.343,91	1.414,10	1.462,22	1.516,93	1.624,13	1.684,19
6	1.347,10	1.429,40	1.477,88	1.538,35	1.647,82	1.709,79
7	1.355,55	1.445,12	1.493,35	1.559,51	1.671,70	1.735,42
8	1.358,17	1.460,52	1.508,98	1.581,28	1.696,37	1.761,53
9	1.366,41	1.476,16	1.524,65	1.602,84	1.720,70	1.787,30
10	1.376,93	1.491,68	1.537,68	1.624,13	1.745,14	1.812,91
11	1.385,88	1.504,54	1.550,56	1.642,40	1.766,58	1.835,24
12	1.395,00	1.517,54	1.563,64	1.660,74	1.787,81	1.857,37
13	1.403,67	1.530,68	1.576,66	1.679,42	1.822,10	1.893,62
14	1.412,61	1.543,66	1.589,71	1.698,18	1.830,00	1.901,70
15	1.421,76	1.556,43	1.602,91	1.718,01	1.851,06	1.924,00
16	1.430,65	1.569,85	1.615,72	1.735,75	1.872,13	1.946,12
17	1.439,35	1.582,51	1.628,93	1.754,53	1.893,32	1.968,15
18	1.448,44	1.595,92	1.641,99	1.773,67	1.914,70	1.990,92
19	1.457,13	1.608,85	1.654,90	1.792,40	1.935,87	2.013,11
20	1.466,20	1.621,86	1.668,11	1.811,39	1.956,88	2.035,26
21	1.475,21	1.635,21	1.681,45	1.830,38	1.977,98	2.057,33
22	1.483,85	1.648,18	1.696,28	1.849,47	1.999,06	2.079,54

ANCIENNETE	CAT (1)						%
ANCIENNITTEIT	I	II	IIIA	IIIB	IV	V	
16 ans/jaar	1.004,01	1.047,92	1.061,09	1.067,89	1.100,84	1.138,63	75,0%
17 ans/jaar	1.104,41	1.152,71	1.167,19	1.174,68	1.210,92	1.252,49	82,5%
18 ans/jaar *	1.171,35	1.222,58	1.237,93	1.245,87	1.284,31	1.328,40	87,5%
18 ans/jaar	1.204,81	1.257,51	1.273,30	1.281,47	1.321,00	1.366,35	90,0%
19 ans/jaar	1.238,28	1.292,44	1.308,67	1.317,06	1.357,70	1.404,31	92,5%
20 ans/jaar	1.305,21	1.362,30	1.379,41	1.388,25	1.431,09	1.480,22	97,5%
21 ans/jaar		1.397,23	1.414,78	1.423,85	1.467,78	1.518,17	100,0%
22 ans/jaar			1.426,89	1.445,73	1.491,95	1.543,40	
23 ans/jaar					1.516,92	1.569,94	
24 ans/jaar					1.541,36	1.595,57	

ANCIENNETE	CAT (1)					
ANCIENNITTEIT	I	II	IIIA	IIIB	IV	V
0	1.338,68	1.403,37	1.443,00	1.467,70	1.565,95	1.621,19
1	1.350,83	1.414,78	1.458,73	1.489,97	1.590,34	1.647,11
2	1.363,14	1.424,52	1.474,67	1.511,92	1.615,01	1.672,81
3	1.375,41	1.440,42	1.490,30	1.533,95	1.639,51	1.698,46
4	1.387,71	1.456,43	1.506,38	1.556,34	1.664,13	1.724,27
5	1.400,09	1.472,40	1.521,98	1.578,35	1.688,80	1.750,67
6	1.403,37	1.488,16	1.538,12	1.600,42	1.713,20	1.777,05
7	1.412,08	1.504,36	1.554,05	1.622,22	1.737,82	1.803,46
8	1.414,78	1.520,23	1.570,16	1.644,64	1.763,22	1.830,36
9	1.423,26	1.536,34	1.586,31	1.666,86	1.788,30	1.856,91
10	1.434,11	1.552,34	1.599,73	1.688,80	1.813,48	1.883,30
11	1.443,33	1.565,59	1.613,00	1.707,62	1.835,56	1.906,30
12	1.452,72	1.578,98	1.626,47	1.726,52	1.857,44	1.929,10
13	1.461,66	1.592,52	1.639,90	1.745,75	1.892,76	1.966,46
14	1.470,87	1.605,89	1.653,34	1.765,09	1.900,90	1.974,78
15	1.480,30	1.619,04	1.666,93	1.785,52	1.922,61	1.997,75
16	1.489,46	1.632,88	1.680,14	1.803,80	1.944,31	2.020,55
17	1.498,42	1.645,92	1.693,74	1.823,15	1.966,14	2.043,24
18	1.507,78	1.659,73	1.707,20	1.842,88	1.988,17	2.066,70
19	1.516,74	1.673,05	1.720,50	1.862,16	2.009,98	2.089,56
20	1.526,08	1.686,46	1.734,11	1.881,73	2.031,64	2.112,38
21	1.535,36	1.700,21	1.747,85	1.901,29	2.053,37	2.135,12
22	1.544,27	1.713,58	1.763,13	1.920,96	2.075,09	2.158,01

BIJLAGE 5 : Filiaalhouders barema B (algemeen)
ANNEXE 5 : Gérants barème B (général)

<p>BAREME B : GERANTS BAREMA B : FILIAALHOUDERS</p> <p>CATI Filiaalen waarin buiten de filiaalhouder niet tenminste het equivalent van 1 persoon voltijds tewerkgesteld is</p> <p>Wanneer de inventaris in mali wordt afgesloten : 4,50 % van de maandomzet Wanneer de inventaris niet in mali wordt afgesloten : 4,75 % van de maandomzet Minimummaandloon voor een maandomzet lager dan</p> <p>Minimummaandloon voor een maandomzet hoger dan</p> <p>CATII Filiaalen waarin buiten de filiaalhouder 1 of 2 personen tewerkgesteld zijn</p> <p><i>Traditioneel verkoopssysteem</i></p> <p>Wanneer de inventaris in mali wordt afgesloten : 4,50 % van de maandomzet Wanneer de inventaris niet in mali wordt afgesloten : 4,75 % van de maandomzet + 1 % op het gedeelte van de maandomzet boven Minimummaandloon</p> <p><i>Zelfbediening</i></p> <p>Minimummaandloon</p> <p>CATIII Filiaalen waarin buiten de filiaalhouder 3 of meer personen tewerkgesteld zijn</p> <p>Minimummaandloon 3 of 4 personen in dienst 5 tót 10 personen in dienst 11 tót 20 personen in dienst 21 personen of meer in dienst</p>	<p>624,93 9 521,43</p> <p>731,36 9 521,43</p> <p>9 521,43 1 335,88</p> <p>1 357,61</p> <p>1 531,25 1 701,38 1 970,25 2 271,34</p>	<p>Entrée en vigueur : 01/07/2007 Toepassingsdatum :</p> <p>CATI Gérants des succursales n'occupant pas au moins l'équivalent d'une personne à temps plein, hormis le gérant</p> <p>Si l'inventaire se clôture en mali : 4,50 % du chiffre d'affaires mensuel Si l'inventaire ne se clôture pas en mali : 4,75 % du chiffre d'affaires mensuel</p> <p>Rémunération minimum mensuelle pour un chiffre d'affaires mensuel inférieur à à Rémunération minimum mensuelle pour un chiffre d'affaires mensuel supérieur à</p> <p>CATII Gérants des succursales occupant une ou deux personnes, hormis le gérant</p> <p><i>Un système de vente traditionnel est pratiqué</i> Si l'inventaire se clôture en mali : 4,50 % du chiffre d'affaires mensuel Si l'inventaire ne se clôture pas en mali : 4,75 % du chiffre d'affaires mensuel + 1 % sur la partie du chiffre d'affaires mensuel dépassant ce montant Rémunération minimum mensuelle</p> <p><i>Un système de vente en self-service est pratiqué</i> Rémunération minimum mensuelle</p> <p>CATIII Gérants des succursales occupant trois personnes ou plus, hormis le gérant</p> <p>Rémunération minimum mensuelle de 3 à 4 personnes en service de 5 à 10 personnes en service de 11 à 20 personnes en service de 21 personnes et plus en service</p>
--	--	--

BIJLAGE 6 : Filiaalhouders barema A (bijzonder) - Artikel 23bis van de CAO
ANNEXE 6 : Gérants barème A (spécifique) - Article 23bis de la CCT

<p>BAREME A : GERANTS BAREMA A : FILIAALHOUDERS</p> <p>CATI Filiaalhouder buiten de filiaalhouder niet tenminste het equivalent van 1 persoon voltijds tewerkgesteld is</p> <p>Wanneer de inventaris in mali wordt afgesloten : 4,50 % van de maandomzet Wanneer de inventaris niet in mali wordt afgesloten : 4,75 % van de maandomzet Minimummaandloon voor een maandomzet lager dan 629,68 9 521,43</p> <p>Minimummaandloon voor een maandomzet hoger dan 736,11 9 521,43</p> <p>CATII Filiaalhouder buiten de filiaalhouder 1 of 2 personen tewerkgesteld zijn</p> <p><i>Traditioneel verkoopssysteem</i></p> <p>Wanneer de inventaris in mali wordt afgesloten : 4,50 % van de maandomzet Wanneer de inventaris niet in mali wordt afgesloten : 4,75 % van de maandomzet + 1 % op het gedeelte van de maandomzet boven Minimummaandloon 9 521,43</p> <p><i>Zelfbediening</i></p> <p>Minimummaandloon 1 340,57</p> <p>CATIII Filiaalhouder buiten de filiaalhouder 3 of meer personen tewerkgesteld zijn</p> <p>Minimummaandloon</p> <p>3 of 4 personen in dienst 1 535,98 5 töt 10 personen in dienst 1 702,36 11 töt 20 personen in dienst 1 970,25 21 personen of meer in dienst 2 271,34</p>	<p>Entrée en vigueur : 01/07/2007 Toepassingsdatum :</p> <p>CATI Gérants des succursales n'occupant pas au moins l'équivalent d'une personne à temps plein, hormis le gérant</p> <p>Si l'inventaire se clôture en mali : 4,50 % du chiffre d'affaires mensuel Si l'inventaire ne se clôture pas en mali : 4,75 % du chiffre d'affaires mensuel</p> <p>Rémunération minimum mensuelle pour un chiffre d'affaires mensuel inférieur à à Rémunération minimum mensuelle pour un chiffre d'affaires mensuel supérieur à</p> <p>CATII Gérants des succursales occupant une ou deux personnes, hormis le gérant</p> <p><i>Un système de vente traditionnel est pratiqué</i></p> <p>Si l'inventaire se clôture en mali : 4,50 % du chiffre d'affaires mensuel Si l'inventaire ne se clôture pas en mali : 4,75 % du chiffre d'affaires mensuel + 1 % sur la partie du chiffre d'affaires mensuel dépassant ce montant Rémunération minimum mensuelle</p> <p><i>Un système de vente en self-service est pratiqué</i></p> <p>Rémunération minimum mensuelle</p> <p>CATIII Gérants des succursales occupant trois personnes ou plus, hormis le gérant</p> <p>Rémunération minimum mensuelle</p> <p>de 3 à 4 personnes en service de 5 à 10 personnes en service de 11 à 20 personnes en service de 21 personnes et plus en service</p>
---	--

1 0 -09- 2007

0 1 -10- 2007

NF

N^c

84.926 / 10 / 2007

**PARITAIR COMITE VOOR DB BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 202

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 27 AUGUSTUS 2007 INZAKE
OPEENVOLGENDE ARBEIDSCONTRACTEN**

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202) met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01).

**HOOFDSTUK 2 - GEMEENSCHAPPELIJKE
BEPALINGEN**

Artikel 2 - Onder "opeenvolgende arbeidsovereenkomsten" wordt begrepen de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever zoals dit begrip werd vastgelegd in artikel 10 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 en de rechtspraak terzake.

HOOFDSTUK 3 - PROEFPERIODE

Artikel 3 - Voor de bepaling van het proefbeding wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij dezelfde werkgever en in dezelfde functie¹.

HOOFDSTUK 4 - OPZEGTERMIJN

Artikel 4 - Onverkort de toepassing van artikel 11 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, wordt voor de bepaling van de opzegtermijn, rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij dezelfde werkgever.

**COMMISSION PARITAIRE DES EMPLOYES
DU COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE**

CP 202

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU
27 AOUT 2007 RELATIVE AUX CONTRATS
DE TRAVAIL SUCCESSIFS**

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des entreprises moyennes d'alimentation (CP 202.01).

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS COMMUNES

Article 2 - On entend par "des contrats de travail successifs" des contrats de travail successifs comme cela a été définie par l'article 10 de la Loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 et la jurisprudence y-afférente.

CHAPITRE 3 - PERIODE D'ESSAI

Article 3 - Pour déterminer la clause d'essai, on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur et dans la même fonction².

CHAPITRE 4 - DELAI DE PREAVIS

Article 4 - Sans préjudice de l'application de l'article 11 de Loi sur les Contrats de travail du 3 juillet 1978, on tient compte, pour déterminer le délai de préavis, de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur.

1 Het proefbeding is dus éénmalig indien een werknemer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en /of vervangingscontracten zou uitoefenen bij dezelfde werkgever en in dezelfde functie.

2 La clause d'essai est donc unique si l'employé exerce des contrats de travail successifs à durée déterminée et/ou des contrats de remplacement auprès du même employeur et dans la même fonction.

HOOFDSTUK 5 - LOONSCHALEN

Artikel 5 - Voor de toepassing van de loonschalen wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij dezelfde werkgever.

HOOFDSTUK 6 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 6 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 april 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de bedienden van de kleinhandel in voedingswaren.

CHAPITRE 5 - BAREMES SALARIAUX

Article 5 - Pour l'application des barèmes salariaux, on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur.

CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES

Article 6 - La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er avril 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois par chacune des parties signataires par lettre recommandée au président de la Commission paritaire employés du commerce de détail alimentaire.

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN
VOEDINGSWAREN

PC 202

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 5 NOVEMBER 2002 TOT
VASTSTELLING VAN DE OVERLONEN EN
PREMIES

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202) met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01).

HOOFDSTUK 2 - LATE OPENINGSTIJDEN
VAN DE WINKELS

Artikel 2 - In de filialen die aan de verkoop het equivalent van meer dan vier personen voltijds tewerkstellen buiten de filiaalhouder die toegankelijk voor het publiek tot 20 uur, wordt aan het verkooppersoneel met uitzondering van de filiaalhouder een bijkomende vergoeding toegestaan voor de arbeidsprestaties welke na 18 uur worden geleverd. Deze bijkomende vergoeding belooft voor de eerste vijf dagen van de week 40 % en voor de zaterdag 75 % van het normaal loon. Ze wordt berekend op basis 151,66 werkuren per maand en mag niet worden samengevoegd met de toeslagen voorzien wanneer de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden.

COMMISSION PARITAIRE DES EMPLOYES
DU COMMERCE DE DETAIL
ALIMENTAIRE

CP 202

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 5 NOVEMBRE 2002 FIXANT LES
SURSAIRES ET LES PRIMES

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des entreprises moyennes d'alimentation (CP 202.01).

CHAPITRE 2 - OUVERTURES TARDIVES
DES MAGASINS

Article 2 - Dans les succursales occupant à la vente, hormis le gérant, l'équivalent de plus de quatre personnes à temps plein et qui sont accessibles au public jusqu'à 20 heures, un supplément de rémunération est accordé au personnel de vente, hormis le gérant, pour les prestations de travail fournies après 18 heures. Ce supplément s'élève pour les cinq premiers jours de la semaine à 40 % et pour le samedi à 75 % de la rémunération normale. Il est calculé sur la base de 151,66 heures par mois et ne peut être cumulé avec les majorations prévues lors du dépassement de la durée conventionnelle du travail hebdomadaire.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTRATIE

21-11-2002

03-01-2003

64949

1/0/2002

4

HOOFDSTUK 3 - VOORDELEN IN NATURA

Artikel 3 - De aan het verkooppersoneel, de filiaalhouder uitgezonderd, toegekende voordelen in natura zijn van het maandloon aftrekbaar, maar forfaitaire bedragen welke thans per dag als volgt zijn aan te rekenen :

- 0,55 euro voor het ontbijt;
- 1,09 euro voor het middagmaal;
- 0,84 euro voor het avondmaal;
- 0,74 euro voor de huisvesting.

Artikel 4 - De voordelen in natura welke worden toegekend aan de filiaalhouders en voortvloeiën uit het verschaffen van huisvesting worden geschat op 42,14 euro voor de grote agglomeraties en op 33,47 euro voor de andere gemeenten. Deze voordelen komen niet in aanmerking bij het berekenen van de lonen bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 november 2002 betreffende de lonen.

Daarentegen komen ze wel in aanmerking voor het berekenen van de bijdragen voor de sociale zekerheid ten laste van de werkgever en de bediende, en evenzo voor de fiscale inhoudingen.

Aan de houder van een filiaal waar, buiten de filiaalhouder, drie personen en meer in dienst zijn, wordt door de werkgever geen gratis huisvesting verstrekt.

CHAPITRE 3 - AVANTAGES EN NATURE

Article 3 - Les avantages en nature attribués au personnel de vente, hormis le gérant, sont déductibles de la rémunération mensuelle, selon des forfaits qui sont, actuellement, les suivants, par journée :

- 0,55 euros pour le petit déjeuner;
- 1,09 euros pour le repas du midi;
- 0,84 euros pour le repas du soir;
- 0,74 euros pour le logement.

Article 4 - Les avantages en nature qui sont octroyés aux gérants et qui résultent du logement sont estimés à 42,14 euros dans les grandes agglomérations et à 33,47 euros dans les autres localités. Ces avantages ne peuvent intervenir dans le calcul des rémunérations fixées à la convention collective du travail du 5 novembre 2002 fixant les salaires.

Par contre, ils interviennent dans le calcul des cotisations pour la sécurité sociale à charge de l'employeur et de l'employé, ainsi que pour les retenues fiscales.

Le logement gratuit n'est pas fourni par l'employeur au gérant de succursales occupant, hormis le gérant, trois personnes et plus.

HOOFDSTUK 4 - INVENTARISVERGOEDING

Artikel 5 - Aan de filiaalhouder die op basis van het omzetcijfer wordt betaald, wordt een inventarisvergoeding toegekend voor de sluitingsdag van de winkel, in de mate de sluiting een hele dag betreft.

Deze vergoeding wordt evenwel niet toegekend in geval van een nieuwe tegen inventaris omwille van eerder vastgestelde mali.

Het bedrag van deze vergoeding is gelijk aan het dagloon berekend volgens de modaliteiten vastgesteld voor het loon van een feestdag.

HOOFDSTUK 5 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 6 - De collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 1990 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden wordt opgeheven.

Artikel 7 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden gegeven bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren.

CHAPITRE 4 - INDEMNITE D'INVENTAIRE

Article 5 - Il est attribué au gérant payé sur base du chiffre d'affaires une indemnité d'inventaire pour le jour de fermeture du magasin dans la mesure où la fermeture concerne une journée entière.

Cette indemnité n'est toutefois pas attribuée en cas de nouvel inventaire contradictoire fait en raison des mali constatés précédemment.

Le montant de cette indemnité est égal au salaire journalier calculé selon les modalités fixées pour le salaire d'un jour férié.

CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES

Article 6 - La convention collective de travail du 22 mai 1990 fixant les conditions salariales et de travail est abrogée.

Article 7 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2002. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire.

**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 202

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 23 JUNI 2009 BETREFFENDE DE
BEROEPSOPLEIDING**

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202) met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PC 202.01).

HOOFDSTUK II - BEROEPSOPLEIDING

Artikel 2 - De huidige collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in uitvoering van artikel 30 van de Wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 30 december 2005 en van haar uitvoerings-KB van 11 oktober 2007 (B.S. 15.12.2007).

Artikel 3 - Overeenkomstig het sectorakkoord 2009-2010, verbinden de sociale partners er zich toe om de deelnemingsgraad aan de beroepsopleiding voor het geheel van de sector met 5 % te verhogen voor de jaren 2008, 2009 en 2010.

De werkgevers zullen dit engagement uitvoeren via onder meer een verhoging van de opleiding op de werkvloer en via een meer intense samenwerking met de betrokken onderwijsnetwerken.

Artikel 4 - Aan de Ondernemingsraad wordt informatie gegeven op basis van de toelichting van de sociale balans.

Artikel 5 - Jaarlijks zal het Sociaal Fonds een verslag afleveren die een overzicht geeft van de geleverde opleidingsinspanningen in het betrokken paritair comité, met specifieke aandacht voor het doelpubliek, de participatiegraad van de betrokken werknemers en de aard van opleidingen.

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES
EMPLOYES DU COMMERCE DE DETAIL
ALIMENTAIRE**

CP202

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 23 JUIN 2009 CONCERNANT LA
FORMATION PROFESSIONNELLE**

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des entreprises moyennes d'alimentation (CP 202.01).

**CHAPITRE II - FORMATION
PROFESSIONNELLE**

Article 2 - La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, notamment l'article 30, publiée au Moniteur belge le 30 décembre 2005 et de son AR d'exécution du 11 octobre 2007 (M.B. 15.12.2007).

Article 3 - Conformément à l'accord sectoriel 2009-2010, les partenaires sociaux s'engagent à augmenter le degré de participation à la formation professionnelle de 5 % pour l'ensemble du secteur pour les années 2008, 2009 et 2010.

Les employeurs exécuteront cet engagement, notamment, via une augmentation de la formation sur le lieu de travail et une collaboration plus intense avec les réseaux d'enseignement.

Article 4 - Une information sera donnée au Conseil d'entreprise sur base de l'information du bilan social.

Article 5 - Chaque année le Fonds social établira un rapport avec un aperçu des mesures de formation dans sa commission paritaire concernée, qui détaillera le public cible, le degré de participation des travailleurs concernés et la nature des formations.



HOOFDSTUK III - SLOTBEPALINGEN

Artikel 6- Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010.

CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES

Article 6 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et vient à échéance le 31 décembre 2010.

10-09-2007

01-10-2007

N:
N:

84.928 16/202

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN
VOEDINGSWAREN

PC 202

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 27 AUGUSTUS 2007 TOT
VASTSTELLING VAN HET STATUUT VAN DE
SYNDICALE AFVAARDIGINGEN

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de bedienden uit kleinhandel in voedingswaren (PC 202), met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01).

HOOFDSTUK 2 - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2 - De ondernemingshoofden erkennen dat hun bedienden, aangesloten bij een van de ondertekenende representatieve organisaties voor bedienden, het recht hebben zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut bij deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geregeld.

Artikel 3 - De ondernemingshoofden gaan de verbintenis aan de syndicale afvaardiging van hun bedienden te ontvangen, generlei druk op het personeel uit te oefenen om te verhinderen dat ze töt een syndicale organisatie zou toetreden, noch aan niet gesyndiceerde bedienden blijken van voorkeur te geven ten overstaan van gesyndiceerde bedienden.

Artikel 4 - De syndicale afgevaardigden van het bediendenpersoneel moeten in aile omstandigheden :

- een geest van rechtvaardigheid, van billijkheid en verzoeningsgezindheid aan de dag leggen;
- elke tekortkoming aan de sociale wetgeving, het arbeidsreglement van de onderneming en de collectieve arbeidsovereenkomsten, alsook aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden;

COMMISSION PARITAIRE DES EMPLOYES
DU COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE

CP202

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 27 AOUT 2007 RELATIVE AU STATUT
DES DELEGATIONS SYNDICALES

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des entreprises moyennes d'alimentation (CP 202.01).

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 2 - Les chefs d'entreprise reconnaissent à leur personnel employé, syndiqué au sein d'une des organisations représentatives d'employés signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention collective de travail.

Article 3 - Les chefs d'entreprise s'engagent à recevoir la délégation syndicale et à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer ainsi qu'à ne pas consentir aux employés non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux employés syndiqués.

Article 4 - Les délégués syndicaux du personnel employé doivent, en toutes circonstances :

- faire montre d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;
- éviter personnellement et faire éviter par leurs collègues tout manquement au respect de la législation sociale, du règlement de travail de l'entreprise et des conventions collectives de travail, ainsi qu'à la discipline du travail et au secret professionnel;

- het optreden van de leiding van de onderneming en haar vertegenwoordigers op verschillende gezagsposten niet bemoeilijken.

Artikel 5 - De ondertekenende syndicale organisaties van bedienden gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en te zorgen dat hun leden uit hun syndicale propaganda alle methoden welen die niet overeen te brengen zijn met collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, noch met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De ondertekenende representatieve werknemersorganisaties verbinden zich ertoe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen :

- zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair comité, voor het aanwijzen van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging, met inachtnaam van hun respectievelijke vertegenwoordiging;
- er voor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of voor verkiezing voorgedragen kandidaten zouden worden gekozen voor het gezag, waarover zij in het uitvoeren van hun functies moeten beschikken evenals voor hun bekwaamheid.

HOOFDSTUK 3 - BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 6 - De bevoegdheden van de syndicale afvaardiging hebben ondermeer betrekking op :

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere niveaus zijn gesloten;

- ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

Article 5 - Les organisations syndicales d'employés signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la convention collective de travail n° 5 conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et à celui de la présente convention collective de travail.

Les organisations représentatives de travailleurs signataires s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

- de se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission paritaire, pour la désignation d'une délégation syndicale commune, compte tenu de leur représentativité respective;
- de faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

CHAPITRE 3 - COMPETENCE DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 6 - La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :

1. les relations de travail;
2. les négociations en vue de la conclusion ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux;

3. de betwistingen betreffende de toepassing op het gesyndiceerd personeel van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. de naleving van de algemene beginselen bepaald in de préambule van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van de Nationale arbeidsraad, en in de artikelen 2 tót en met 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 7 - Elke klacht moet door de belanghebbenden aan het ondernemingshoofd of aan zijn vertegenwoordigers worden gedaan langs de hiërarchische weg.

De individuele of gezamenlijke klachten waaraan binnen de twee weken niet is voldaan op de wijze vermeld in vorig lid, kunnen door de syndicale afvaardiging worden voorgelegd aan het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordigers.

Artikel 8 - De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger zal de syndicale afvaardiging zo spoedig mogelijk ontvangen en uiterlijk binnen de twee weken na het indienen van het verzoek. Gehoor wordt aldus verleend naar aanleiding van elke betwisting aangaande de in bovenstaand artikel 6 opgesomde aangelegenheden.

Artikel 9 - Teneinde de in voorgaand artikel 8 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door het ondernemingshoofd worden ingelicht over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke arbeids- en loonvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

3. les litiges relatifs à l'application au personnel syndiqué de la législation sociale des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
4. le respect des principes généraux précisés dans le préambule de la convention collective de travail n° 5 du Conseil national du travail, et aux articles 2 à 5 de la présente convention collective de travail.

Article 7 - Toute réclamation doit être présentée au chef d'entreprise ou à ses représentants par le ou les intéressés, en suivant la voie hiérarchique.

Les réclamations individuelles ou collectives qui n'ont pas été satisfaites dans un délai de quinze jours par la voie indiquée à l'alinéa précédent, peuvent être présentées au chef d'entreprise ou à ses représentants par la délégation syndicale.

Article 8 - La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Le chef d'entreprise ou son représentant recevra la délégation syndicale le plus rapidement possible et au plus tard dans les quinze jours suivant l'introduction de la demande. Cette audience lui sera accordée à l'occasion de tout litige concernant les matières énumérées à l'article 6 ci-dessus.

Article 9 - En vue de prévenir les litiges ou différends visés à l'article 8 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel.

Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard welke in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen welke een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van beroepsclassificatie.

Artikel 10 - De syndicale afvaardiging heeft geen zeggenschap in aangelegenheden welke behoren tót de bevoegdheid van paritaire instellingen op het vlak van de onderneming bestaande of in het leven te roepen krachtens een wets- of reglements-bepaling, zoals onder meer de ondernemingsraad en het Comité voor preventie en bescherming op het werk, behalve in het geval deze instanties niet zouden opgericht zijn.

De syndicale afvaardiging mag evenwel toezicht houden op de oprichting en de werking van deze instellingen en op de uitvoering van hun beslissingen die de bedienden aanbelangen.

HOOFDSTUK 4 - SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 11 - Een syndicale afvaardiging van het bedienden personeel wordt ingesteld volgens de hierna omschreven regelen wanneer één of meerdere representatieve organisaties voor bedienden welke deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, het ondernemingshoofd daarom verzoekt.

Deze organisaties hebben het recht kandidaten voor te dragen voor de aanduiding van de syndicale afvaardiging in de ondernemingen van de bedrijfstakken welke ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren.

Een afzonderlijke afvaardiging wordt opgericht op verzoek van één of meerdere representatieve organisaties voor bedienden onder de voorwaarden vastgesteld in artikel 5 en in dit hoofdstuk voor elke hierna vermelde groep voor zover in ieder daarvan het aantal personen voorzien in artikel 14 wordt bereikt :

1. administratief- en opslagplaatspersoneel;
2. verkooppersoneel van de bijhuizen met een verkoopoppervlakte van minder dan 750 m²;

Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Article 10 - La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires à l'échelon de l'entreprise, créés ou à créer par une disposition légale ou réglementaire et notamment le conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail, sauf au cas où ces instances ne seraient pas mises en place.

Toutefois, la délégation syndicale peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organismes et à l'application des décisions que ceux-ci auraient prises pour les employés.

CHAPITRE 4 - COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 11 - Une délégation syndicale du personnel employé est instituée selon les règles précisées ci-après lorsqu'une ou plusieurs organisations représentatives d'employés signataires de la présente convention collective de travail en font la demande au chef d'entreprise.

Ces organisations ont le droit de présenter des candidats pour la désignation de la délégation syndicale dans les entreprises appartenant à des branches d'activité ressortissant à la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire.

Une délégation distincte est créée à la demande d'une ou plusieurs organisations représentatives d'employés, aux conditions fixées à l'article 5 et au présent chapitre dans chaque groupe indiqué ci-dessous, pour autant que dans chacun de ceux-ci le nombre de personnes prévues à l'article 14 soit atteint :

1. personnel d'administration et d'entrepôt;
2. personnel de vente des succursales d'une surface de vente inférieure à 750 m²;

3. verkooppersoneel van de bijhuizen met een verkoopoppervlakte van 750 m² of meer.

Artikel 12 - Het verzoek tót oprichting van een syndicale afvaardiging, wordt schriftelijk ingediend bij het ondernemingshoofd door ten minste één van de representatieve werknemersorganisaties, die er vooraf de andere in het Paritair comité vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisaties van verwittigt.

Artikel 13 - De syndicale afvaardiging bestaat uit gewone afgevaardigden en plaatsvervangende afgevaardigden. Er zijn evenveel plaatsvervangende afgevaardigden als gewone afgevaardigden. De afgevaardigden kiezen één hunner tót voorzitter.

Artikel 14 - Het aantal gewone afgevaardigden wordt als volgt vastgesteld, in verhouding tót het aantal bedienden in de onderneming :

3. personnel de vente des succursales d'une surface de vente de 750 m² ou plus.

Article 12 - La demande de création d'une délégation doit être faite par écrit au chef d'entreprise par au moins une des organisations représentatives de travailleurs qui en informe, au préalable, les autres organisations représentatives de travailleurs représentées au sein de la Commission paritaire.

Article 13 - La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. Les délégués désignent parmi eux un président.

Article 14 - Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit, au prorata du nombre d'employés dans l'entreprise :

<i>Aantal bedienden</i> <i>Nombre d'employés</i>		<i>Aantal afgevaardigden</i> <i>Nombre de délégués</i>	
<i>Van/de</i>	<i>Tot/à</i>		
10	40		2
41	60		3
61	100		4
101	200		5
201	300		6
301	400		7
401	500		8
501	600		9
601	800		10
801	1 000		11
1 001	1 400		12
1 401	1 800		13
1 801	2 200		14
1 801	2 200		14
2 201	2 600		15
> 2 600			16

In afwijking van artikel 16, 2° kan in de ondernemingen waar ten minste 25 bedienden van minder dan 21 jaar in dienst zijn een plaats van afgevaardigde worden voorbehouden aan een kandidaat die de vereiste leeftijd niet heeft bereikt.

Artikel 15 - Bij de berekening van de in bovenvermelde artikelen 11 en 14 bepaalde getalsterkte, worden slechts de bedienden die onder een overeenkomst van onbepaalde duur in dienst zijn, in aanmerking genomen.

Par dérogation à l'article 16, 2° dans les entreprises occupant au moins 25 employés âgés de moins de 21 ans, une place de délégué peut être réservée à un candidat ne remplissant pas la condition d'âge prévue.

Article 15 - Dans le calcul des effectifs cités aux articles 11 et 14 ci-dessus, il n'est tenu compte que des employés engagés sous contrat à durée indéterminée.

Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de ondernemingen wordt het gemiddeld aantal bedienden (fysische personen) in aanmerking genomen dat er tewerkgesteld is gedurende de vier burgerlijke kwartalen die het kwartaal voorafgaan tijdens welke de instelling van een syndicale afvaardiging werd aangevraagd.

HOOFDSTUK 5 - AANDUIDING VAN DE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 16 - Om de functie van gewone afgevaardigde of van plaatsvervangende afgevaardigde te mogen uitoefenen, moet de bediende aan de volgende vereisten voldoen :

- hetzij Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese unie;
- hetzij vreemdeling zijn en niet-onderdaan van een lidstaat van de genoemde unie of vaderlandsloze en in beide gevallen, minstens sedert twee jaar in België regelmatig verbleven hebben;
- de voile 21 jaar oud zijn;
- niet in een proefperiode zijn;
- ten minste twaalf opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn;
- niet in een opzeggingsperiode zijn op het ogenblik van zijn aanduiding;
- lid zijn van één van de ondertekenende representatieve werknemersorganisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 17 - De syndicale afgevaardigden worden verkozen omwille van het gezag dat van hen zal moeten uitgaan bij de uitoefening van hun kiese taak en ook wegens hun bekwaamheid, wat veronderstelt dat ze behoorlijk vertrouwd zijn met de onderneming en met de bedrijfstak.

Artikel 18 - § 1. De representatieve bediendenorganisaties die partij zijn bij deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen zich onderling akkoord om de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden aan te duiden.

En vue d'établir quel est l'effectif du personnel employé de l'entreprise, il est tenu compte du nombre moyen d'employés (personnes physiques) occupés au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel la demande est faite d'instituer une délégation syndicale.

CHAPITRE 5 - DESIGNATION DES DELEGUES

Article 16 - Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou de délégué suppléant, l'employé doit répondre aux conditions suivantes :

- soit être belge ou ressortissant d'un pays membre de l'Union européenne;
- soit être étranger et non ressortissant d'un pays membre de ladite union ou apatride et, dans les deux cas, avoir séjourné régulièrement en Belgique depuis au moins deux ans;
- être âgé de 21 ans accomplis;
- ne pas être en période d'essai;
- avoir au moins douze mois consécutifs de présence dans l'entreprise;
- ne pas être en période de préavis au moment de sa désignation;
- être affilié à l'une des organisations représentatives de travailleurs signataires de la présente convention collective de travail.

Article 17 - Les délégués syndicaux sont choisis pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité.

Article 18 - § 1. Les organisations représentatives d'employés parties à la présente convention collective de travail se mettent d'accord entre elles pour désigner les délégués effectifs et suppléants.

Ze delen aan de ondernemingshoofden de lijst van de voorgestelde effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden mee ten laatste binnen de drie maanden die volgen op de aanvraag voorzien in artikel 12, indien het een oprichting van een delegatie betreft, en binnen de drie maanden die volgen op de datum van de sociale verkiezingen, in geval van hernieuwing van een syndicale delegatie.

§ 2. Bij gebrek aan akkoord tussen de representatieve bediendenorganisaties binnen een termijn van drie maanden geschiedt de verdeling van de mandaten op basis van de resultaten in stemmen behaald bij de laatste sociale verkiezingen voor het Comité voor preventie en bescherming op het werk, in overeenstemming met artikel 64 van het koninklijk besluit van 25 mei 1999 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. Ingeval de mandaten toegekend worden door een "bedienden" en/of "jongeren" kiescollege zonder dat er een stemming plaats heeft gehad, wordt een fictief aantal stemmen toegekend aan de syndicale organisatie die de lijst heeft voorgedragen. Dit getal zal berekend worden op de volgende manier : aantal kiezers van het betrokken college vermenigvuldigd met het percentage uitgebrachte stemmen in verhouding tót het aantal kiezers van het geheel van de onderneming.

§ 3. Bij gebrek aan verkiezingen voor het Comité voor preventie en bescherming op het werk zal de verdeling doorgevoerd worden op basis van het aantal ristöorno's voor de syndicale bijdrage betaald door elke syndicale organisatie in het kader van de activiteiten van het Sociaal fonds voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen en in overeenstemming met de bepalingen van artikel 64 van het koninklijk besluit van 25 mei 1999 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Artikel 19 - De plaatsvervangende afgevaardigden zetelen in de plaats van een gewone afgevaardigde wanneer deze verhinderd is.

Artikel 20 - Elke organisatie zorgt tijdig voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht niet meer vervullen. Deze aanduiding gebeurt schriftelijk.

Artikel 21 - De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten.

Elles communiquent aux chefs d'entreprise la liste des délégués effectifs et suppléants proposés au plus tard dans les trois mois qui suivent la demande prévue à l'article 12, s'il s'agit de la création d'une délégation, et dans les trois mois qui suivent la date des élections sociales en cas de renouvellement d'une délégation.

§ 2. En l'absence d'accord entre les organisations représentatives d'employés dans le délai de trois mois, la répartition des mandats s'effectue sur base des résultats en voix obtenues lors des dernières élections sociales au Comité pour la prévention et la protection au travail, conformément aux dispositions de l'article 64 de l'arrêté royal du 25 mai 1999 relatif aux conseils d'entreprises et aux comités pour la prévention et la protection au travail. Pour le cas où des mandats ont été attribués dans un collège électoral "employés" et/ou "jeunes" sans qu'il y ait eu vote, un nombre fictif de voix sera attribué à l'organisation syndicale qui a présenté la liste. Ce nombre sera calculé de la façon suivante : nombre d'électeurs du collège concerné multiplié par le pourcentage de votants par rapport au nombre d'électeurs de l'ensemble de l'entreprise.

§ 3. En l'absence d'élections pour le Comité pour la prévention et la protection au travail, la répartition s'effectuera sur la base du nombre de ristöornes sur la cotisation syndicale payée par chaque organisation syndicale dans le cadre des activités du Fonds social des magasins d'alimentation à succursales multiples et conformément aux dispositions de l'article 64 de l'arrêté royal du 25 mai 1999 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail.

Article 19 - Les délégués suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un délégué effectif lorsque celui-ci est empêché.

Article 20 - Chaque organisation pourvoit, en temps utile, au remplacement de ceux de ses délégués qui viendraient à cesser leurs fonctions. Cette désignation se fait par écrit.

Article 21 - L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué.

De werkgever laat aan de betrokken representatieve organisaties voor bedienden weten waarom hij zich verzet tegen deze aanduiding of tegen het behoud, zulks binnen de vijftien werkdagen na voorlegging van de in artikel 18, lid 2 bedoelde lijst.

Bij onenigheid tussen de partijen, wordt het geschil aan het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren voorgelegd, die de partijen, gebeurlijk bijgestaan door een raadsman, zal aanhoren en het geschil beslechten.

Artikel 22 - Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt vier jaar. Deze duur zal evenwel kunnen worden verlengd tót de volgende sociale verkiezingen. Dit mandaat kan worden vernieuwd.

De syndicale afvaardiging wordt hernieuwd binnen de drie maanden die volgen op de sociale verkiezingen voor de oprichting van de Comités voor preventie en bescherming op het werk, volgens de modaliteiten bepaald bij dit hoofdstuk.

Artikel 23 - Het mandaat van syndicale afgevaardigde neemt een einde :

- a) wanneer het normaal verstrijkt;
- b) door ontslag waarvan aan de werkgever schriftelijk kennis wordt gegeven;
- c) wanneer de afgevaardigde niet meer als bediende deel uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- d) wanneer de afgevaardigde geen lid meer is van de representatieve werknemersorganisatie waarvan hij lid was op het ogenblik van zijn aanwijzing;
- e) door terugtrekking van het mandaat van afgevaardigde door de representatieve werknemersorganisatie die hem heeft voorgesteld.

In de gevallen bedoeld onder de punten d) en e) hierboven, verwittigt de representatieve werknemersorganisatie de werkgever bij aangetekende brief en duidt, zo nodig, de plaatsvervanger aan.

L'employeur fait connaître aux organisations représentatives d'employés en cause, ses motifs d'opposition à cette désignation ou au maintien, dans les quinze jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 18, alinéa 2.

En cas de désaccord entre les parties, le différend est soumis au bureau de conciliation de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire, qui le tranchera après avoir entendu les parties, éventuellement assistées d'un conseil.

Article 22 - Le mandat des délégués syndicaux est de quatre ans. Toutefois, cette durée sera prorogée éventuellement jusqu'aux prochaines élections sociales. Ce mandat est renouvelable.

La délégation syndicale est renouvelée dans les trois mois qui suivent les élections sociales pour la constitution des Comités pour la prévention et la protection au travail, selon les modalités prévues au présent chapitre.

Article 23 - Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) à son expiration normale;
- b) par démission signifiée par écrit à l'employeur;
- c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel employé de l'entreprise;
- d) lorsque le délégué cesse de faire partie de l'organisation représentative des travailleurs dont il était membre au moment de sa désignation;
- e) par révocation du mandat de délégué, par l'organisation représentative de travailleurs qui a présenté celui-ci.

Dans les cas visés aux points d) et e) ci-dessus, l'organisation représentative de travailleurs avertit l'employeur par lettre recommandée et désigne le suppléant s'il y a lieu.

HOOFDSTUK 6 - STATUUT VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 24 - De syndicale afgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen en verhogingen van de werknemerscategorie waartoe zij behoren.

Artikel 25 - De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

Wanneer op grond van de omstandigheden daartoe aanleiding bestaat, kan de werkgever zich beroepen op de bepalingen van bovenstaand artikel 21.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de representatieve werknemersorganisatie welke de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. De verwittiging van de representatieve werknemersorganisatie geschiedt door middel van een aangetekende brief welke uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van verzending.

De betrokken representatieve werknemersorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekende brief; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de representatieve werknemersorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de representatieve werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren voor te leggen; de maatregel tót afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

CHAPITRE 6 - STATUT DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 24 - Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 25 - Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

Si les circonstances le justifient, l'employeur peut invoquer les dispositions de l'article 21 ci-dessus.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation représentative de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. L'information de l'organisation représentative de travailleurs se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation représentative de travailleurs intéressés dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation représentative de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation représentative de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Indien het verzoeningsbureau niet tót een eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tót tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Artikel 26 - In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Artikel 27 - Een forfaitaire vergoeding is verschuldigd door de werkgever in navolgende gevallen :

- indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder het hierboven beschreven artikel 25 bepaalde procedure na te leven;
- indien, op het einde van deze procedure de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 25, lid 1 niet door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tót onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald bij de artikelen 16 en 17 van de wet van 19 maart 1991 betreffende de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

Article 26 - En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Article 27 - Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 25 ci-dessus;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de la disposition de l'article 25, alinéa 1er n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
- si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par les articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel et les candidats délégués.

HOOFDSTUK 7 - WERKING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 28 - De leden van de syndicale afvaardiging beschikken, om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten binnen de onderneming collectief of individueel uit te oefenen, over volgende kredieturen :

- administratief personeel : 6 uur/maand per effectief mandaat;
- verkooppersoneel van de bijhuizen met een verkoopoppervlakte van 750 m² of meer : 12 uur/maand per effectief mandaat;
- verkooppersoneel van de bijhuizen met een verkoopoppervlakte van minder dan 750 m² : 18 uur/maand per effectief mandaat.

Met het oog op het gebruik van deze kredieturen dienen de leden van de syndicale afvaardiging de werkgever tenminste 24 uur op voorhand in te lichten en in akkoord met hem er voor te zorgen dat dit gebruik het goed verloop van de diensten in de onderneming niet verstoort.

Dit betekent onder meer dat de afwezigheden veroorzaakt door deze kredieturen niet samenvallen met ogenblikken waarop de aanwezigheid van de aanvragers vereist is voor de goede uitoefening van het werk.

De onderneming stelt - ofwel permanent, ofwel occasioneel - een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging, ten einde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.

De representatieve werknemersorganisatie kan het totaal van de kredieturen individueel overschrijden zonder nochtans verder te gaan dan een maximum van respectievelijk zes of twaalf dagen per jaar en per afgevaardigde.

De werkgever komt tussen in de verplaatsingskosten van de syndicale afgevaardigden gedaan voor de uitoefening van de in deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten binnen de onderneming.

Het daartoe voorziene budget wordt vastgesteld op 400 euro per jaar per effectief mandaat.

CHAPITRE 7 - FONCTIONNEMENT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 28 - Les membres de la délégation syndicale disposent, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales à l'intérieur de l'entreprise, prévues par la présente convention collective de travail, du crédit d'heures suivant :

- personnel administratif : 6 heures/mois par mandat effectif;
- personnel de vente des succursales d'une surface de vente de 750 m² ou plus : 12 heures/mois par mandat effectif;
- personnel de vente des succursales d'une surface de vente inférieure à 750 m² : 18 heures/mois par mandat effectif.

En vue de l'utilisation de ce crédit d'heures les membres de la délégation syndicale doivent informer l'employeur au moins 24 heures à l'avance et veiller de commun accord avec lui à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

Ceci signifie notamment que les absences occasionnées en raison de crédit d'heures ne s'opèrent pas au moment où la présence des demandeurs est nécessaire pour le bon fonctionnement du travail.

L'entreprise donne à la délégation syndicale l'usage d'un local - soit en permanence, soit occasionnellement - afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

L'organisation représentative de travailleurs peut dépasser individuellement le total du crédit d'heures sans cependant aller au-delà d'un maximum respectif de six ou douze jours par an et par mandat effectif.

L'employeur intervient dans les frais de déplacement des délégués syndicaux dans l'exercice des missions et activités syndicales à l'intérieur de l'entreprise prévues par la présente convention.

Le budget prévu à cette fin est fixé à 400 euros par an par mandat effectif.

Artikel 29 - Bovendien beschikt elke representatieve werknemersorganisatie voor de uitoefening van de opdracht vastgesteld bij het eerste lid van artikel 28, doch buiten de onderneming over een krediet van vier dagen per jaar, per effectief mandaat voor het administratief personeel en van acht dagen per jaar en per effectief mandaat voor het verkooppersoneel.

De representatieve werknemersorganisatie kan dit totaal van kredieturen, individueel overschrijden zonder nochtans verder te gaan dan een maximum van respectievelijk zes en twaalf dagen per jaar en per effectief mandaat.

Met het oog op het gebruik van dit dagenkrediet, moeten de aanvragers op voorhand de centrale directie van het personeel van de onderneming evenals hun onmiddellijke chef verwittigen, ten minste acht werkdagen vóór het verbruik van dit dagkrediet; zij zorgen ervoor dat, in gemeenschappelijk akkoord met hen, dit gebruik de onderneming niet verstoort.

Artikel 30 - De syndicale afvaardiging kan, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren, onder meer tijdens de rusturen, mondeling of schriftelijk overgaan tót alle mededelingen welke nuttig zijn voor het bediendenpersoneel.

Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Op de arbeidsplaatsen en gedurende de werkuren mogen door de syndicale afvaardiging voorlichtingsvergaderingen voor het bediendenpersoneel van de onderneming worden belegd mits instemming van de werkgever. Deze laatste mag zijn instemming niet willekeurig weigeren.

Behalve in geval van dringendheid, moet een gemotiveerd verzoek met een opzegging van vijf werkdagen worden ingediend door de syndicale afvaardiging bij de centrale directie van de onderneming.

Artikel 31 - De al dan niet voltallige afvaardiging komt tijdens de normale diensturen met de werkgever samen.

Article 29 - En outre, pour l'exercice de la mission prévue au premier alinéa de l'article 28, à l'extérieur de l'entreprise, chaque organisation représentative de travailleurs dispose d'un crédit de quatre jours par an et par mandat effectif pour le personnel administratif et de huit jours par an et par mandat effectif pour le personnel de vente.

L'organisation représentative de travailleurs peut dépasser individuellement le total de crédit d'heures sans cependant aller au-delà d'un maximum respectif de six et de douze jours par an et par mandat effectif.

En vue de l'utilisation de ce crédit de jours, les demandeurs doivent informer préalablement la direction centrale du personnel de l'entreprise ainsi que leur chef direct, au moins huit jours ouvrables avant l'utilisation du crédit de jours; ils veillent de commun accord avec eux à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

Article 30 - La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, notamment pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles au personnel employé.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel employé de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier ne peut refuser arbitrairement cet accord.

Sauf cas d'urgence, une demande motivée doit être introduite avec un préavis de cinq jours ouvrables, auprès de la direction centrale de l'entreprise par la délégation syndicale.

Article 31 - La délégation syndicale, plénière ou partielle, se réunit avec l'employeur pendant les heures normales de travail.

De tijd besteed aan de samenkomsten van de syndicale afvaardiging met de werkgever, wordt als werktijd aanzien en beloond. Het tijds gedeelte van de samenkomst dat de normale arbeidsduur overschrijdt, wordt echter niet beloond.

Artikel 32 - Om de samenkomst met de werkgever voor te bereiden en met diens voorafgaandelijke toestemming, mag de syndicale afvaardiging binnen de onderneming bijeenkomen.

Deze voorbereidende vergaderingen worden beschouwd als syndicale opdrachten en activiteiten zoals bedoeld in artikel 28, eerste lid.

HOOFDSTUK 8 - BESLECHTING VAN GESCHILLEN

Artikel 33 - Onverminderd de toepassing van het huishoudelijk reglement van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren inzake verzoening, trachten de syndicale afgevaardigden de geschillen welke in de onderneming ontstaan, rechtstreeks met de werkgever te regelen.

Wanneer na bemoeienis van een syndicale afvaardiging, geen akkoord is bereikt met de werkgever aangaande de regeling van een geschil, kunnen de afgevaardigden de hulp inroepen van de vaste vertegenwoordigers van hun representatieve organisatie om het overleg omtrent die aangelegenheid voort te zetten. Wanneer dit geval zich voordoet, kan de werkgever zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

Na uitputting van alle middelen van onderhandeling, kan de syndicale afvaardiging het geschil doen voorbrengen voor het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren.

Artikel 34 - Gedurende de periode die in een collectieve arbeidsovereenkomst gedekt is door een clause van sociale vrede, met inbegrip de opzeggingstermijn, gaan de partijen de verbintenis aan om in de ondernemingen waar de CAO wordt nageleefd, geen staking of geen lock-out te beginnen zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van artikel 33 en, inzonderheid, op de voorafgaande verzoening van het Paritair comité.

Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail et est rétribué comme tel. Toutefois, aucune rémunération n'est due pour le temps de réunion qui dépasse le temps normal de travail.

Article 32 - En vue de préparer la réunion avec l'employeur, la délégation syndicale peut, moyennant l'accord préalable de l'employeur, se réunir à l'intérieur de l'entreprise.

Ces réunions préparatoires sont à considérer comme des missions et activités syndicales telles que visées par l'article 28, alinéa premier.

CHAPITRE 8 - REGLEMENT DES DIFFERENDS

Article 33 - Sans préjudice de l'application du règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire, en matière de conciliation, les délégués syndicaux tentent de régler directement avec l'employeur les différends nés dans l'entreprise.

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leur organisation représentative pour continuer l'examen de l'affaire. Dans cette éventualité, l'employeur peut se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.

Après épuisement de tous les moyens de négociation, la délégation syndicale peut faire porter le différend devant le bureau de conciliation de la Commission paritaire des employés du commerce alimentaire.

Article 34 - Pendant la durée d'une convention collective de travail couverte par une clause de paix sociale, y inclus la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out dans les entreprises où elle aura été appliquée, sans avoir recours aux dispositions de l'article 33 et, notamment à la conciliation préalable de la Commission paritaire.

De werkstakingen of lock-out welke in strijd zijn met dit artikel worden uitgeroepen, worden niet ondersteund.

De stakingsaanzegging mag slechts schriftelijk worden betekend, nadat het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren zich zal hebben uitgesproken.

Artikel 35 - De stakingsaanzegging heeft een duur van ten minste twee weken en begint te lopen de dag na de berekening.

HOOFDSTUK 9 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 36 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 november 2002 tót vaststelling van het statuut van de syndicale afvaardigingen, gesloten in het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren.

Artikel 37 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2007.

Artikel 38 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een duurtijd van vier jaar. Zij wordt stilzwijgend voor een verdere termijn van vier jaar vernieuwd, en zo verder om de vier jaar zolang de bepalingen van hieronder artikel 39 niet worden ingeroepen.

Artikel 39 - Ten vroegste zes maanden en ten laatste drie maanden vóór het verstrijken van iedere periode bedoeld in artikel 38, kan deze collectieve arbeidsovereenkomst worden opgezegd door om het even welke ondertekenende partij.

De opzegging wordt door middel van een aangetekende brief betekend aan alle ondertekenende partijen en aan de voorzitter van het Paritair comité.

Artikel 40 - De organisatie welke het initiatief neemt om de collectieve arbeidsovereenkomst op te zeggen, gaat de verbintenis aan de redenen ervan te vernoemen en onmiddellijk voorstellen tót wijziging in te dienen.

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gaan de verplichting aan deze voorstellen binnen de maand na ontvangst te bespreken.

Les grèves ou lock-out déclarés en contradiction avec le présent article ne sont pas soutenus.

Le préavis de grève ne peut être notifié que par écrit et après que le bureau de conciliation de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire se soit prononcé.

Article 35 - Le préavis de grève a une durée d'au moins quinze jours et commence à courir le jour suivant la notification.

CHAPITRE 9 - DISPOSITIONS FINALES

Article 36 - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 novembre 2002 relative au statut des délégations syndicales, conclue dans la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire.

Article 37 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2007.

Article 38 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de quatre ans. Elle est renouvelée par tacite reconduction pour un terme de quatre ans et ensuite de quatre en quatre ans s'il n'est pas fait usage des dispositions de l'article 39 ci-dessous.

Article 39 - Au plus tôt six mois et au plus tard trois mois avant l'échéance de chacune des périodes prévues à l'article 38, la présente convention collective de travail peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires.

Le préavis est adressé par lettre recommandée à toutes les parties signataires et au président de la Commission paritaire.

Article 40 - L'organisation qui prend l'initiative de dénoncer la convention collective de travail s'engage à en indiquer les motifs et à déposer immédiatement des propositions d'amendements.

Les parties signataires de la présente convention collective de travail s'engagent à discuter ces propositions dans le délai d'un mois à compter de leur réception.

Artikel 41 - De bijzondere gevallen welke in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet zijn voorzien, worden door het beperkt comité van het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren onderzocht dat aan het Comité verslag uitbrengt.

Article 41 - Les cas spéciaux non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par le comité restreint de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire qui fait rapport à la Commission.

**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 202

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 23 JUNI 2009 BETREFFENDE DE
TEWERKSTELLING EN DE VORMING VAN
DE RISICOGROEPEN**

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202), met uitzondering van de werkgevers en de bedienden die vallen onder het toepassingsgebied van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01).

**HOOFDSTUK 2 - BEVORDERING VAN DE
TEWERKSTELLING VAN DE
RISICOGROEPEN**

Artikel 2 - Deze CAO voert de bepalingen uit van het sectoraal akkoord 2009-2010.

Artikel 3 - Een maandelijks toeslag boven op de RVA-uitkering zal door het Sociaal fonds voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen toegekend worden in geval van halftijds tijdskrediet in de voorwaarden en volgens de modaliteiten, bepaald in artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2009 betreffende het tijdskrediet.

Het Sociaal fonds voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen, kent eveneens een aanpassingstoelage toe van 123,95 euro per maand voor de bedienden van de sector, gedurende de 24 eerste maanden van hun definitieve arbeidsongeschiktheid.

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES
EMPLOYES DU COMMERCE DE DETAIL
ALIMENTAIRE**

CP202

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 23 JUIN 2009 CONCERNANT L'EMPLOI
ET LA FORMATION DES GROUPES A
RISQUE**

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exception des employeurs et des employés tombant sous le champ d'application de la Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (CP 202.01).

**CHAPITRE 2 - PROMOTION DE L'EMPLOI
DES GROUPES A RISQUE**

Article 2 - Cette convention exécute les dispositions de l'accord sectoriel 2009-2010.

Article 3 - Un complément mensuel aux allocations de l'ONEM est octroyé par le Fonds social des entreprises d'alimentation à succursales multiples en cas d'utilisation du droit au crédit-temps à mi-temps dans les conditions et selon les modalités définies à l'article 17 de la convention collective de travail du 23 juin 2009 relative au crédit-temps.

Le Fonds social des magasins d'alimentation à succursales multiples octroie également une allocation d'adaptation de 123,95 euros par mois aux employés du secteur pendant les 24 premiers mois d'incapacité définitive.

Artikel 4 - Het Sociaal fonds voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen kent financiële tussenkomsten toe in de kost van de initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling, in het bijzonder van de risicogroepen zoals bepaald door artikel 173 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen en overeenkomstig de Hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en haar uitvoeringsbesluit van 26 april 2009 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die töt de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bâte van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen voor de période 2009-2010, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 mei 2009.

Met het oog op de financiering van deze tussenkomsten, storten de werkgevers voor 31 maart 2009 aan het Sociaal fonds een bijdrage van 0,315 %, berekend op basis van vier maal de brutolonen van de werknemers van het derde trimester 2008.

De werkgevers laten aan het Sociaal fonds, vöör 1 januari 2009 een kopie van de aangifte aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid voor het derde trimester 2008 geworden. Deze aangifte dient als basis voor de berekening van het bedrag van de verschuldigde bijdrage.

Met het oog op de financiering van deze tussenkomsten, storten de werkgevers voor 31 maart 2010 aan het Sociaal fonds een bijdrage van 0,33 % berekend op basis van vier maal de brutolonen van de werknemers van het derde trimester van het jaar 2009.

De werkgevers laten aan het Sociaal fonds, vöör 1 januari 2010 een kopie van de aangifte aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid voor het derde trimester 2009 geworden. Deze aangifte dient als basis voor de berekening van het bedrag van de verschuldigde bijdrage.

De bepalingen van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart 2007 töt instelling van een fonds voor bestaanszekerheid, genaamd het "Sociaal fonds voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen" en töt vaststelling van de statuten ervan, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit zijn van toepassing.

Article 4 - Le Fonds social des entreprises d'alimentation à succursales multiples accorde des interventions financières dans le coût des initiatives de promotion de l'emploi, en particulier des groupes à risque tels que définis par l'article 173 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales et en application de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, Chapitre VIII, section 1ère, et de son arrêté d'exécution du 26 avril 2009 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et suivi actif des chômeurs pour la période 2009-2010, publié au Moniteur belge le 18 mai 2009.

En vue du financement de ces interventions, les employeurs versent au Fonds social avant le 31 mars 2009 une cotisation de 0,315 %, calculée sur base de quatre fois les salaires bruts des travailleurs du troisième trimestre 2008.

Les employeurs feront parvenir au Fonds social, avant le 1^{er} janvier 2009 une copie des déclarations à l'Office national de sécurité sociale pour le troisième trimestre 2008. Ces déclarations font foi pour le calcul du montant de la cotisation due.

En vue du financement de ces interventions, les employeurs versent au Fonds social avant le 31 mars 2010 une cotisation de 0,33 % calculée sur base de quatre fois les salaires bruts des travailleurs du troisième trimestre de l'année 2009.

Les employeurs feront parvenir au Fonds social, avant le 1^{er} janvier 2010 une copie des déclarations à l'Office national de sécurité sociale pour le troisième trimestre 2009. Ces déclarations font foi pour le calcul du montant de la cotisation due.

Les dispositions de l'article 15 de la convention collective de travail du 22 mars 2007 instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds social des entreprises d'alimentation à succursales multiples" et en fixant les statuts, rendue obligatoire par Arrêté royal, sont d'application.

Artikel 5 - Het bedrag van de toelagen en tussenkomsten voor de tewerkstelling en de vorming van de risicogroepen wordt, op voorstel van de Raad van bestuur van het Sociaal fonds voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen, vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 6 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010.

Article 5 - Le montant des allocations pour l'emploi et la formation des groupes à risque est fixé, sur proposition du Conseil d'administration du Fonds social des entreprises d'alimentation à succursales multiples, par convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

Article 6 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.

**PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
UIT DE KLEINHANDEL IN
VOEDINGSWAREN**

PC 202

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 23 JUNI 2009 BETREFFENDE HET
TIJDSKREDIET**

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202) met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01)

Artikel 2 - De hieronder vastgestelde bepalingen worden toegevoegd aan de regels van CAO nr. 77 bis töt vervanging van CAO nr. 77 van 14 februari 2001 töt invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties töt een halftijdse betrekking, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 2001.

HOOFDSTUK 2 - RECHTHEBBENDEN

Artikel 3 - Het uitvoerend personeel heeft recht op alle vormen van tijdskrediet voorzien in CAO nr. 77 bis.

Artikel 4 - Het niet-uitvoerend personeel heeft recht op de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst, in toepassing van artikel 3 § 1 1° van CAO nr. 77 bis.

Artikel 5 - Het niet-uitvoerend personeel van vijftig jaar of meer, heeft recht op een loopbaanvermindering met een vijfde zoals voorzien in artikel 9 § 1 1° van CAO nr. 77 bis en op een vermindering van de arbeidsprestaties töt een halftijdse betrekking zoals voorzien in artikel 9 § 1 2° van CAO nr. 77 bis, mits instemming van de werkgever met de individuele aanvraag.

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES
EMPLOYES DU COMMERCE DE DETAIL
ALIMENTAIRE**

CP202

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 23 JUIN 2009 RELATIVE AU CREDIT-
TEMPS**

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exclusion de la Sous-commission paritaire des entreprises moyennes d'alimentation (CP 202.01).

Article 2 - Les dispositions fixées ci-dessous sont ajoutées aux règles de la CCT n° 77 bis, remplaçant la CCT n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 2001.

CHAPITRE 2 - BENEFICIAIRES

Article 3 - Le personnel d'exécution a droit à toutes les formes de crédit-temps prévues par la CCT n° 77 bis.

Article 4 - Le personnel non-exécutant a droit à la suspension totale du contrat de travail en application de l'article 3 § 1 1° de la CCT n° 77 bis.

Article 5 - Le personnel non-exécutant de cinquante ans et plus, a droit à une diminution des prestations d'un cinquième comme prévu à l'article 9 § 1 1° de la CCT n° 77 bis et à une diminution des prestations de travail à un mi-temps comme prévu à l'article 9 § 1 2° de la CCT n° 77 bis, moyennant l'accord de l'employeur sur la demande individuelle.

Artikel 6 - Het niet-uitvoerend personeel jonger dan vijftig jaar heeft in toepassing van artikel 2 § 3 van CAO nr. 11 bis geen recht op vermindering van arbeidsprestaties, zoals voorzien in artikel 3 § 1 2° (vermindering töt een halftijdse betrekking beneden vijftig jaar) en artikel 6 van dezelfde CAO (vermindering van de prestaties met een vijfde beneden vijftig jaar).

HOOFDSTUK 3 - DUUR

Maximumduur

Artikel 7 - Het recht op voltijds tijdskrediet, zoals voorzien in artikel 3 § 1 1° en 2° van CAO nr. 77 bis, wordt in toepassing van § 2 van hetzelfde artikel verlengd van één töt vijf jaar over de gehele loopbaan, ook in geval er geen onderbrekingsuitkering wordt toegekend door de RVA.

Artikel 8 - Het recht op de vermindering van de arbeidsprestaties töt een halftijdse betrekking zoals voorzien in artikel 9 § 1 2° van CAO nr. 77 bis, wordt in toepassing van § 2 van hetzelfde artikel verlengd van een töt vijf jaar over de gehele loopbaan.

Verlengingen na een jaar

Artikel 9 - Verlengingen van het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet, zoals voorzien in artikel 3 § 1 1° en 2° van CAO nr. 11 bis, boven de termijn van een jaar, dienen minstens twaalf maanden te bedragen.

Op vraag van de werknemer, zal gedurende de vier jaren volgend op het eerste jaar tijdskrediet, doch ten hoogste twee maal een verlenging met zes maanden toegestaan worden.

Artikel 10 - De aanvraag om het recht op tijdskrediet te verlengen dient schriftelijk te gebeuren en conform de termijnen voorzien in het artikel 12 van de CAO 77bis.

HOOFDSTUK 4 - ORGANISATIEREGELS

Percentage tijdskrediet

Artikel 11 - Het percentage vermeld in artikel 15 § 1 van CAO nr. 77 bis is 6 %.

Article 6 - Le personnel non-exécutant de moins de cinquante ans n'a pas droit à une diminution des prestations de travail en application de l'article 2 § 3 de la CCT n° 77 bis, tels que prévus à l'article 3 § 1 2° (diminution à un mi-temps en dessous de cinquante ans) et à l'article 6 de la même CCT (diminution des prestations de un cinquième en dessous de cinquante ans).

CHAPITRE 3 - DUREE

Durée maximale

Article 7 - Le droit au crédit-temps à temps plein comme prévu à l'article 3 § 1 1° et 2° de la CCT n° 77 bis, est prolongé de un à cinq ans sur l'ensemble de la carrière, en application du § 2 du même article, également lorsque l'ONEM n'octroie pas d'allocation d'interruption.

Article 8 - Le droit à la diminution des prestations de travail à un mi-temps comme prévu à l'article 9 § 1 2° de la CCT n° 77 bis, est prolongé de 1 à 5 ans sur l'ensemble de la carrière, en application du § 2 du même article.

Prolongations après un an

Article 9 - Les prolongations du crédit-temps (suspension totale ou diminution à un mi-temps), comme visé à l'article 3 § 1 1° et 2° de la CCT n° 77 bis, au-delà d'un an, doivent avoir une durée de douze mois au moins.

A la demande du travailleur, il sera octroyé au maximum deux prolongations de six mois au courant des quatre années suivant la première année de crédit-temps.

Article 10 - La demande de la prolongation du droit au crédit-temps doit se faire par écrit en respectant les délais prévus à l'article 12 de la CCT 77bis.

CHAPITRE 4 - REGLES D'ORGANISATION

Pourcentage crédit-temps

Article 11 - Le pourcentage, mentionné dans l'article 15 § 1 de la CCT n° 77 bis est de 6 %.

Artikel 12 - De werknemers van vijftig jaar of ouder hebben, zonder beperking van het percentage van 6% voorzien in artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties zoals voorzien in artikel 9 § 1 1° (vermindering van de prestaties met een vijfde) en 2° (vermindering van de prestatie tót een halftijdse betrekking) van CAO nr. 11 bis.

Artikel 13 - Werknemers van vijftig jaar of ouder, die genieten van een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde of tót een halftijdse betrekking, worden niet meegerekend voor de vaststelling van het percentage, vermeld in artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst (6 %).

Opname 1/5 tijdskrediet

Artikel 14 - De werknemers die recht hebben op een tijdskrediet onder de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde, conform de intersectorale CAO met betrekking tót tijdskrediet, hebben het recht dit tijdskrediet op te nemen in één hele of in twee halve dagen.

Opname halftijds tijdskrediet 50+ met toeslag van het Sociaal fonds

Artikel 15 - In geval van vermindering van de arbeidsprestaties tót een halftijdse betrekking door de werknemers van vijftig jaar of meer met toeslag van het Sociaal fonds voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen, zoals bepaald in artikel 17 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft de werknemer het recht om zijn arbeidsprestaties te presteren in een driedagenweek.

De driedagenweek wordt georganiseerd rekening houdend met de modaliteiten zoals bepaald in artikel 17 e) van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Reïntegratie

Artikel 16 - Na afloop van de periode van uitoefening van de rechten zoals bepaald in de artikelen 3, 6 en 9 van CAO 77 bis, heeft de werknemer in toepassing van artikel 20 § 1 van CAO nr. 11 bis het recht terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie conform zijn arbeidsovereenkomst. Ook de plaats van tewerkstelling kan verschillend zijn.

Article 12 - Les travailleurs de cinquante ans ou plus ont, sans limitation quant au seuil de 6% tel que prévu à l'article 11 de la présente convention collective de travail, droit à une diminution des prestations de travail, comme prévu à l'article 9 § 1 1° (diminution des prestations d'un cinquième) et 2° (diminution des prestations de moitié) de la CCT n° 77 bis.

Article 13 - Les travailleurs âgés de 50 ans ou plus, bénéficiant d'une diminution des prestations de travail de 1/5 ou à un mi-temps, ne sont pas pris en compte pour le calcul du pourcentage, tel que prévu à l'article 11 de la présente convention collective de travail (6 %).

Prise crédit-temps 1/5

Article 14 - Les travailleurs qui ont droit à une diminution de carrière d'1/5e conformément à la CCT intersectorielle relative au crédit-temps, ont le droit d'exercer à concurrence d'un jour par semaine ou 2 demi-jours

Prise crédit-temps mi-temps 50+ avec complément du Fonds social

Article 15 - En cas de diminution des prestations de travail à mi-temps par les travailleurs de 50 ans ou plus avec un complément du Fonds social des magasins d'alimentation à succursales multiples, telle que prévue à l'article 17 de la présente convention collective de travail, le travailleur a le droit de prester son travail en une semaine de trois jours.

La semaine de trois jours est organisée en tenant compte des modalités prévues à l'article 17 e) de la présente convention collective de travail.

La réintégration

Article 16 - A l'issue de la période d'exercice des droits visés aux articles 3, 6 et 9 de la CCT 77 bis, le travailleur a le droit en application de l'article 20 § 1 de la CCT n° 77 bis, de retrouver son poste de travail, ou en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail. Le lieu de travail peut également être différent.

HOOFDSTUK 5 - TOESLAG VAN HET SOCIAAL FONDS

Artikel 17 - In geval van vermindering van de arbeidsprestaties tót een halftijdse betrekking door de werknemers van vijftig jaar of meer, zoals voorzien bij artikel 9 § 1, 2° van CAO nr. 77 bis, zal door het Sociaal fonds voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen een toeslag betaald worden, binnen de volgende voorwaarden :

- a) De toeslag bedraagt 148,74 euro per maand.
- b) De betrokken werknemers moeten gedurende hun loopbaan in de onderneming minstens vijf jaar anciënniteit hebben in een arbeidsregime van 27 uur per week of meer (waaronder de volledige periode van de twaalf maanden voorafgaand aan het begin van het tijdskrediet).
- c) Het tijdskrediet moet definitief zijn.
- d) De betrokken werknemer moet zich ertoe verbinden zijn pensioen ten laatste te nemen op de wettelijke minimumleeftijd.
- e) De betrokken werknemer moet een variabel uurrooster aanvaarden.
- f) De deeltijdse werknemers, die in het kader van het stelsel van het tijdskrediet hun prestaties verminderen tót een halftijdse betrekking, hebben recht op de toeslag van 148,74 euro naar verhouding van hun prestaties volgens het volgende systeem :

$148,74 \text{ euro} \times \left[\frac{\text{aantal uren per week voorzien in de arbeidsovereenkomst} - 17,5}{17,5} \right]$.

Voorbeeld : een werknemer met een arbeidsduur van 30 uur per week, ontvangt een toeslag van $148,74 \text{ euro} \times \left[\frac{30 - 17,5}{17,5} \right] = 106,24 \text{ euro}$ per maand.

- g) De verbintenis tót het betalen van een toeslag vervalt, wanneer er een bijdrage (sociale zekerheidsbijdrage of andere) op zou verschuldigd zijn.
- h) De financiering en de praktische organisatie van de betaling van deze toeslagen via het Sociaal fonds wordt behouden. De opbrengst van de bijdrage ten voordele van de tewerkstelling wordt bij voorrang voor dit initiatief aangewend.

CHAPITRE 5 - COMPLEMENT DU FONDS SOCIAL

Article 17 - En cas de diminution des prestations à mi-temps par les travailleurs de 50 ans ou plus, telle que prévue à l'article 9 § 1, 2° CCT n° 77 bis, un complément sera payé par le Fonds social des Magasins d'alimentation à succursales multiples, dans les conditions suivantes :

- a) Le complément s'élève à 148,74 euros par mois.
- b) Les travailleurs concernés doivent pendant leur carrière au sein de l'entreprise avoir au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise dans un régime de travail de 27 heures par semaine ou plus (en ce compris la période complète des douze mois précédant le début du crédit temps).
- c) Le crédit temps doit être définitif.
- d) Le travailleur concerné doit s'engager à prendre sa pension au plus tard à l'âge minimum légal.
- e) Le travailleur concerné doit accepter un horaire variable.
- f) Les travailleurs à temps partiel qui diminuent leur prestations à un mi-temps dans le cadre du régime du crédit-temps, ont droit à un complément de 148,74 euros en fonction de leurs prestations selon le système suivant :

$148,74 \text{ euros} \times \left[\frac{\text{nombre d'heures par semaine, prévu dans le contrat de travail} - 17,5}{17,5} \right]$.

Exemple : un travailleur avec une durée de travail de 30 heures/semaine, reçoit un complément de $148,74 \text{ euros} \times \left[\frac{30 - 17,5}{17,5} \right] = 106,24 \text{ euros}$ par mois.

- g) L'engagement du paiement d'un complément expire, au cas où une cotisation (de sécurité sociale ou autre) serait due sur ce complément.
- h) Le financement ainsi que l'organisation pratique du paiement de ces compléments par le Fonds social est maintenu. Le produit de la cotisation en faveur de l'emploi est utilisé par priorité pour cette initiative.

Deze maatregel maakt een tewerkstellingsmaatregel uit om oudere werknemers aan het werk te houden, en om zo de activiteitsgraad te verhogen.

HOOFDSTUK 6 - INFORMATIE EN OVERLEG INZAKE TEWERKSTELLING

Artikel 18 - Met respect van de bevoegdheden van de syndicale afvaardiging zoals vermeld in CAO nr. 5 en de verschillende sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking t t het statuut van de syndicale afvaardiging gesloten in het Paritair comité 202, wordt in het kader van de discussie en het overleg over de evolutie van de tewerkstelling, per trimester, een dubbele informatie per zetel overgemaakt door de ondernemingen aan de ondernemingsraden :

- het aantal personen die tijdskrediet nemen en het volume uren dat dit voorstelt voor de globale onderneming;
- het aantal personen ouder dan 50 jaar dat 1/2^{de} of 4/5^{de} tijdskrediet neemt en het volume uren dat dit voorstelt voor de globale onderneming;
- het aantal deeltijdse werknemers dat geniet van een arbeidsduurverhoging en het volume uren dat dit voorstelt voor de globale onderneming.

Deze inlichtingen zullen globaal en voor elke zetel afzonderlijk gegeven worden.

HOOFDSTUK 7 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 19 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 april 2009. Zij houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2011.

De bepalingen van hoofdstuk 5 vormen een verlenging zonder onderbreking van de regeling vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2007 betreffende het tijdskrediet, en dit onder de voorwaarden van het hoofdstuk 6 van Titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), betreffende socialezekerheidsbijdragen en inhoudingen verschuldigd op brugpensioenen, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op invaliditeitsuitkeringen, onder andere :

Il s'agit ici d'une mesure pour l'emploi, afin de maintenir les travailleurs plus âgés au travail et, de ce fait, augmenter le degré d'activité.

CHAPITRE 6 - INFORMATION ET CONCERTATION QUANT A L'EMPLOI

Article 18 - Dans le respect des compétences de la délégation syndicale comme mentionnés dans la CCT n  5 et les différentes conventions collectives de travail sectorielles relatives au statut de la délégation syndicale et conclues au sein de la Commission paritaire 202 et dans le cadre de la discussion et la concertation sur l'évolution de l'emploi, une double information par siège est communiquée trimestriellement par les entreprises aux conseils d'entreprise :

- le nombre de personnes qui prennent le crédit-temps et le volume d'heures que cela représente pour l'entreprise globale;
- le nombre de personnes de plus de 50 ans qui prennent un crédit temps   1/2 ou 4/5 et le volume d'heures que cela représente pour l'entreprise globalement;
- le nombre de travailleurs à temps partiel qui bénéficient d'une augmentation du nombre d'heures et le volume d'heures que cela signifie pour l'entreprise globalement.

Ces informations seront données globalement et pour chaque si ge séparément.

CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES

Article 19 - La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1 avril 2009. Elle cesse d'être en vigueur le 30 juin 2011.

Les dispositions du chapitre 5 constituent une prolongation sans interruption des mesures prévues dans la convention collective du 27 août 2007 relative au crédit-temps, et ceci dans les conditions du chapitre 6 du Titre XI de la Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) relatif aux cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité, entre autres :

- het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt niet verhoogd,
- de werknemersdoelgroep die aanspraak kan maken op de aanvullende vergoeding wordt niet uitgebreid.

- le montant de l'indemnité complémentaire n'est pas augmenté,
- ni le groupe cible de travailleurs qui peut y prétendre n'est élargi.

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN UIT DE KLEINHANDEL IN VOEDINGSWAREN

PC 202

AKKOORD VAN 23 JUNI 2009 OVER DE TOEKENNING VAN DE AANMOEDIGINGSPREMIES VOOR TIJDSKREDIET IN HET VLAAMSE GEWEST

Dit akkoord geldt voor het Paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202) met uitsluiting van het Paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01).

De in het Paritair comité vertegenwoordigde organisaties verklaren er zich mee akkoord dat de onderstaande aanmoedigingpremies, voorzien in het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002, zoals gewijzigd door het besluit van de Vlaamse regering van 25 maart 2005 en door het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 2008, toegekend worden mits beantwoord wordt aan de in het besluit hernomen voorwaarden :

- de aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet;
- de aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet;
- de aanmoedigingspremie bij arbeidsduurvermindering in het kader van een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Dit akkoord heeft uitwerking vanaf 1 januari 2010 tót 31 december 2011.

De partijen vragen dat het zou worden neergelegd en geregistreerd ter griffie van de administratie van de Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Fédérale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en overgemaakt aan de administratie Werkgelegenheid van het département Economie, werkgelegenheid, binnenlandse aangelegenheden en landbouw van de Vlaamse regering.

COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE

CP202

ACCORD DU 23 JUIN 2009 SUR L'OCTROI DE PRIMES D'ENCOURAGEMENT POUR LE CRÉDIT-TEMPS DANS LA RÉGION FLAMANDE

Le présent accord vaut pour la commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), à l'exception de la sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (SCP 202.01).

Les organisations représentées dans la commission paritaire conviennent que les primes d'encouragement ci-après, prévues dans l'arrêté du gouvernement flamand du 1^{er} mars 2002, tel que modifié par l'arrêté du gouvernement flamand du 25 mars 2005 et par l'arrêté du gouvernement flamand du 19 décembre 2008, sont octroyées moyennant le respect des conditions reprises dans cet arrêté :

- la prime d'encouragement dans le cadre du crédit-formation;
- la prime d'encouragement dans le cadre du crédit-soin;
- la prime d'encouragement en cas de diminution de la durée de travail dans le cadre d'une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Le présent accord produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2011.

Les parties demandent qu'il soit déposé et enregistré au greffe de l'Administration des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et transmis à l'Administration Emploi du département Économie, Emploi, Affaires intérieures et Agriculture du gouvernement flamand.