Neerlegging-Dépôt: 07/07/2010
Regist.-Enregistr.: 13/07/2010
N°: 100481/CO/201

Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel	**Commission paritaire du commerce de détail indépendant**
Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2010	*Convention collective de travail du 15 juin 2010*
Sectorale minimum loonschalen op basis van beroepservaring	Barèmes salariaux sectoriels minimums sur la base de l'expérience professionnelle
Hoofdstuk I – *Toepassingsgebied*	Chapitre Ier – *Champ d'application*
Artikel.1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel behoren. Onder "bedienden" wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke bedienden.	Article. 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant. On entend par "employés", les employés et les employées.
Hoofdstuk II – *Situering*	Chapitre II – *Contexte*
Art. 2. De ondertekenende partijen namen kennis van de 'Nota aan de voorzitters van de paritaire comités en aan de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties' met betrekking tot de leeftijdsgebonden barema's van de Minister van Werk dd 16 februari 2007. De Europese Kaderrichtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 legt aan de lidstaten van de EU op een einde te maken aan elke vorm van discriminatie; oa discriminatie obv leeftijd. Deze richtlijn werd omgezet in Belgische interne regelgeving, eerst door de Anti-discriminatiewet van 25 februari 2003, later door de Anti-discriminatiewet van 10 mei 2007.	Art. 2. Les parties signataires ont pris connaissance de la « Note aux présidents des commissions paritaires et aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs » concernant les barèmes liés à l'âge du Ministre de l'Emploi du 16 février 2007. La directive cadre européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 oblige les Etats membres de l'UE à mettre fin à toute forme de discrimination, entre autres à la discrimination sur la base de l'âge. Cette directive a été transposée en législation belge interne, d'abord à travers la loi anti-discrimination du 25 février 2003 et plus tard par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007.

De sociale partners van Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel doen al het nodige om een kwalitatief sectoraal loonbeleid uit te tekenen dat enerzijds in overeenstemming is met deze richtlijn en anderzijds tegemoet komt aan de noden van de sector.	Les partenaires sociaux de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant mettent tout en œuvre pour définir une politique salariale sectorielle qualitative qui soit d'une part conforme à cette directive et qui rencontre d'autre part les besoins du secteur.
Hoofdstuk III – *Omzetting van leeftijdsbarema naar ervaringsbarema*	Chapitre III – *Transposition du barème à l'âge en barème à l'expérience*
Art. 3. De bestaande nationale minimum weddeschalen op basis van leeftijd, zoals ingesteld door de CAO van 4 juli 2002 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden, en aangepast bij CAO van 13 januari 2003, bij CAO van 18 mei 2004, bij CAO van 21 juni 2005, bij CAO van 13 november 2007 en bij CAO van 22 april 2008 worden door nieuwe nationale minimum weddeschalen op basis van beroepservaring vervangen, zoals opgenomen bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.	Art. 3. Les barèmes minimums nationaux actuels sur la base de l'âge, tels qu'introduits par la CCT du 4 juillet 2002 fixant les conditions de travail et de rémunération et adaptés par la CCT du 13 janvier 2003, la CCT du 18 mai 2004, la CCT du 21 juin 2005, la CCT du 13 novembre 2007 et la CCT du 22 avril 2008 sont remplacés par de nouveaux barèmes minimums nationaux sur la base de l'expérience professionnelle, tels que repris dans la présente convention collective de travail.
De omzetting van een leeftijdsbarema naar een ervaringsbarema moet gesitueerd worden in de traditie van goed sociaal overleg in de sector, waarbij wordt gestreefd naar een zo groot mogelijke rechtszekerheid voor alle betrokkenen. Ook wordt de loyauteit van de werknemer ten opzichte van zijn werkgever gewaardeerd.	La transposition d'un barème à l'âge en barème à l'expérience doit être située dans la tradition d'une bonne concertation sociale dans le secteur cherchant à assurer la plus grande sécurité juridique à chaque intéressé. La fidélité du travailleur vis-à-vis de son employeur est aussi appréciée.
Voor de invoering van het sectorverloningsysteem wordt daarom gekozen voor een systeem van jaarlijkse, automatische progressie in de loonschaal op basis van opgebouwde ervaring.	Un système de progression annuelle automatique dans l'échelle barémique sur la base de l'expérience acquise est dès lors retenu pour l'introduction du système de rémunération sectoriel.
De minimum maandlonen van toepassing op de in art 1 bedoelde personeelsleden, worden op 1 juli 2010 vastgesteld volgens het bij deze CAO opgenomen ervaringsbarema.	Les salaires mensuels minimums d'application aux membres du personnel visés à l'art. 1er sont fixés au 1er juillet 2010 conformément au barème à l'expérience retenu dans cette CCT.
Dit ervaringsbarema bepaalt de minimumlonen en groei in elke categorie volgens de ervaring die de werknemer heeft.	Ce barème à l'expérience détermine les salaires minimums et la croissance dans chaque catégorie conformément à l'expérience dont le travailleur dispose.
De sociale partners onderzoeken hoe een analytische functieclassificatie in de toekomst kan worden opgemaakt en geïmplementeerd.	Les partenaires sociaux examinent comment une classification de fonction analytique peut être rédigée et implémentée pour l'avenir.

Hoofdstuk IV – *Loon*	Chapitre IV – *Salaires*
Art 4, § 1. Artikel 5, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2002 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden wordt geschrapt en vervangen door het volgende : « § 3. Tweede categorie bis in de ondernemingen die tot de tweede groep behoren: De winkelkassier met 4 jaar werkervaring zoals bepaald in artikelen 10 en 11 van deze overeenkomst en met vijf jaar anciënniteit in de onderneming in de functies van verkoper of winkelkassier. »	Art. 4, § 1er. L'article 5, §3 de la convention collective de travail du 4 juillet 2002 fixant les conditions de travail et de rémunération est abrogé et remplacé par la disposition suivante « § 3. Deuxième catégorie bis dans les entreprises appartenant au deuxième groupe : Le caissier disposant de 4 ans d'expérience professionnelle, telle que définie aux articles 10 et 11 de la présente convention, et cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise dans les fonctions de vendeur ou de caissier »
§ 2. Artikel 6, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2002 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden wordt geschrapt en vervangen door het volgende: « § 3. Tweede categorie bis in de ondernemingen die tot de tweede groep behoren : De verkoper met 4 jaar werkervaring zoals bepaald in artikelen 10 en 11 van deze overeenkomst en met vijf jaar anciënniteit in de onderneming in de functies van verkoper of winkelkassier. »	§ 2. L'article 6, §3 de la convention collective de travail du 4 juillet 2002 fixant les conditions de travail et de rémunération est abrogé et remplacé par la disposition suivante : « § 3. Deuxième catégorie bis dans les entreprises appartenant au deuxième groupe: Le vendeur disposant de 4 ans d'expérience professionnelle, telle que définie aux articles 10 et 11 de la présente convention, et cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise dans les fonctions de vendeur ou de caissier. »
Art. 5. De artikelen 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 24 en 27 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2002 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden worden geschrapt en vervangen door het volgende : « **Art 10. - Opbouw van het ervaringsbarema – Aanvangslonen** **10.1. Algemeen** § 1. De aanvangslonen zijn de lonen die in het ervaringsbarema worden voorzien voor 0 ervaringsjaren.	Art. 5. Les articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 24 en 27 de la convention collective de travail du 4 juillet 2002 fixant les conditions de travail et de rémunération sont abrogés et remplacés par les articles suivants : « **Art. 10 - Constitution du barème à l'expérience - Salaire de début** **10.1. Généralités** § 1er. Les salaires de départ sont les salaires prévus dans le barème à l'expérience pour 0 année d'expérience.

De ervaringscurve is gecreëerd op basis van een indiensttreding op 21 jaar. Deze keuze is terecht, aangezien zij enerzijds gebaseerd is op de context van de handelssectoren. Anderzijds voldoet de baremastart op deze wijze aan het gewaarborgd minimum maandinkomen-niveau.

Bijgevolg wordt de beroepservaring en de gelijkgestelde periodes vóór de leeftijd van 21 jaar, waarvoor het jongerenbarema geldt zoals bepaald in deze overeenkomst, niet meegeteld bij de bepaling van het toepasselijke ervaringsbarema.

§ 2. Zonder afbreuk te doen aan de anciënniteitsvereisten die artikelen 5 en 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepalen, wordt het aantal jaren vereiste beroepservaring voor elke categorie als volgt bepaald :

0 jaar voor een bediende categorie 1

0 jaar voor een bediende categorie 2

4 jaar voor een bediende categorie 2bis

2 jaar voor een bediende categorie 3

4 jaar voor een bediende categorie 4

4 jaar voor een bediende categorie 5

Deze jaren beroepservaring worden berekend rekening houdend met §1 van huidig artikel 10.1 en met de bepalingen van artikel 11 van deze overeenkomst.

10.2. Afwijkende regeling voor de minder 21-jarigen

De minimum maandlonen voor de bedienden van 16 tot 20 jaar worden vastgesteld op basis van de volgende degressiviteitsschaal:

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

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

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

0 année pour un employé catégorie 1

0 année pour un employé catégorie 2

4 années pour un employé catégorie 2 bis

2 années pour un employé catégorie 3

4 années pour un employé catégorie 4

4 années pour un employé catégorie 5

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

10.2. Régime dérogatoire pour les moins de 21 ans

Les salaires mensuels minimums pour les employés de 16 à 20 ans sont déterminés sur base de l'échelle de dégressivité suivante :

c

21 jaar ==> 100 %

20 jaar ==> 96 %

19 jaar ==> 92 %

18 jaar ==> 88 %

17 jaar ==> 84 %

16 jaar ==> 80 %

Artikel 11 – Evolutie van de lonen in functie van beroepservaring

11.1. Beroepservaring

Vanaf het aanvangsloon verhogen de minimum maandlonen naar gelang de ervaring van de werknemer toeneemt en volgens het schema dat in het ervaringsbarema is bepaald.

Beroepservaring is de ruimere term die het volgende omvat:

- zowel de effectieve en gelijkgestelde professionele werkervaring bij de werkgever waar de bediende in dienst is, evenals de periodes van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties die de bediende voor de indiensttreding verworven heeft als werknemer, zelfstandige of als statutair ambtenaar,

- technische kennis en levenservaring als loyaliteit aan de onderneming.

Voor de toekenning van ervaringsjaren wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijdse of deeltijdse prestaties.

21 ans ==> 100 %

20 ans ==> 96 %

19 ans ==> 92 %

18 ans ==> 88 %

17 ans ==> 84 %

16 ans ==> 80 %

Article 11 - Evolution des salaires en fonction de l'expérience professionnelle

11.1. L'expérience professionnelle

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

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

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

- les connaissances techniques et l'expérience de vie ainsi que la loyauté à l'entreprise.

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

11.2. Gelijkgestelde periodes

Aangezien de beroepservaring niet enkel in het kader van een arbeidsbetrekking maar ook levenslang wordt verworven, komen de sociale partners overeen om met de ervaring volgende zaken gelijk te stellen:

- Alle periodes binnen een professioneel milieu (oa interims, stages, bepaalde duurcontracten, zelfstandig werk, ambtenaar, vrijwilligerswerk, ...)[1] met uitzondering van de tewerkstelling in het kader van een studentenovereenkomst;

- De eventuele jaren van legerdienst;

- Alle periodes van contractschorsing (tijdskrediet, moederschapverlof, thematische verloven, ...); evenals de periodes die gedekt zijn door de sociale zekerheid en de sociale wetgeving (werkloosheid, ziekte-invaliditeit ...);

- Alle studieperiodes;

- Alle periodes van inactiviteit omwille van familiale motieven.

11.2. Les périodes assimilées

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

- Toutes les périodes en milieu professionnel (entre autres les intérims, stages, contrats à durée déterminée, prestations d'indépendant, fonctionnaire, travail de volontaire...)[2] à l'exception du travail dans le cadre d'un contrat d'étudiants;

- Les années éventuelles de service militaire;

- Toutes les périodes de suspension de contrat (crédit-temps, congé de maternité, congés thématiques, ...); de même les périodes couvertes par la sécurité sociale et la législation sociale (chômage, maladie-invalidité,...);

- Toutes les périodes d'études;

- Toutes les périodes d'inactivité pour des raisons familiales.

11.3. Bepaling van de beroepservaring bij aanwerving

§ 1. Op het ogenblik van de indiensttreding wordt het baremaloon van de bediende vastgesteld in overeenstemming met het beroepservaringsbarema van de klasse waartoe zijn functie behoort en op basis van de beroepservaring zoals bepaald in artikelen 10.1, 11.1 en 11.2 van deze overeenkomst.

De som van de beroepservaringsperioden en gelijkgestelde perioden wordt uitgedrukt in jaren en maanden.

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

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

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

1 De in de overige lidstaten van de Europese Unie voor de werknemer toepasselijke periodes van gelijkstelling zullen op dezelfde manier erkend worden.

2 les périodes pendant lesquelles les travailleurs ont constitué des périodes assimilées dans un ou plusieurs Etats membres de l'Union européenne seront reconnues de la même manière.

De eerste baremieke verhoging na de indiensttreding zal gebeuren op de eerste dag van de maand nadat de bediende het eerstvolgende jaar beroepservaring heeft bereikt.

Voor de aanrekening van beroepservaring mag geen enkele gelijkstellingperiode gecumuleerd worden met een periode van beroepsactiviteit of met een andere gelijkstellingperiode.

§ 2. In geval bij de indiensttreding het aantal jaren beroepservaring zoals bepaald in artikelen 10.1, 11.1 en 11.2 van deze overeenkomst hoger ligt dan het vereist aantal jaren van het aanvangsbarema voor deze categorie, heeft de werkgever voor de categorieën 3 tot 5 de mogelijkheid de bedienden aan te werven tegen het aanvangsbarema voor ervaringsjaar 0 van deze categorie, namelijk:

- ervaringsjaar 2 in de derde categorie
- ervaringsjaar 4 in de vierde en de vijfde categorie.

Het ervaringsbarema dat met hun aantal jaren beroepservaring overeenstemt, moet evenwel geleidelijk worden bereikt met jaarlijkse gelijke schijven en dit uiterlijk :

- één jaar na de indiensttreding, indien de bediende minder dan 10 jaar beroepservaring heeft bij de indiensttreding;
- 2 jaar na de indiensttreding, indien de bediende meer dan 10 maar minder dan 15 jaar beroepservaring heeft bij de indiensttreding;
- 3 jaar na de indiensttreding, indien de bediende meer dan 15 jaar beroepservaring heeft bij de indiensttreding

Het is wenselijk dat deze modaliteiten nauwkeurig in de schriftelijke overeenkomst worden omschreven.

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

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

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

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

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

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

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

§ 3. Bij een nieuwe aanwerving zal de kandidaat aan de werkgever alle noodzakelijke informatie overmaken zodat deze het loon kan bepalen dat overeenkomt met de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

11.4. Evolutie binnen het systeem: de jaarlijkse baremieke verhogingen

De sectorale baremieke verloning van de werknemer zal evolueren volgens de ervaringscurve tot op het moment dat hij het maximum bereikt heeft. Wanneer de periode van beroepservaring met 12 maanden is toegenomen sinds de laatste baremieke verhoging, stijgt het baremaloon van de bediende met een beroepservaringsjaar volgens de loonbaremaschaal op de eerste dag van de daaropvolgende maand.

In geval van verandering van categorie, zal de werknemer 'verplaatst' worden naar de ervaringscurve die overeenkomt met zijn nieuwe categorie, rekening houdend met zijn verworven ervaring.

11.5. De afwijkende regeling voor werknemers in dienst op 30 juni 2010

Er wordt voorzien in een afwijkende regeling voor bedienden, die reeds in dienst zijn van de werkgever op het ogenblik van de invoering van de nieuwe baremaregeling, i.e. 30 juni 2010.

Voor deze bedienden zal op 1 juli 2010 het aantal jaren beroepservaring dat voor hen voor het verleden in aanmerking wordt genomen, worden vastgesteld op fictieve basis, zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn.

De fictieve beroepservaring is gelijk aan het aantal jaren dat in het beroepservaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het sectorale baremieke loon dat op hen op 30 juni 2010 van toepassing zou geweest zijn volgens de artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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

11.4. Evolution au sein du système: augmentations barémiques annuelles

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

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

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

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

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

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

Voor deze bedienden vindt de eerste baremieke verhoging in 2010 plaats 12 maanden na de laatste baremieke verhoging gekregen in 2009. De andere baremieke verhogingen volgen dan om de 12 maanden.

Deze regeling van fictieve beroepservaring geldt op identieke wijze voor bedienden die aan het sectorale baremieke loon worden betaald als voor de bedienden die boven het sectorale baremieke loon worden betaald en geldt onafhankelijk van het reële loon van de betrokken bediende

Art. 12. Minimum Barema's

De minimum loonschalen die vanaf 1 juli 2010 van toepassing zijn:

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

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

Art. 12. Barèmes minimums

Barèmes minimums applicables à partir du 1er juillet 2010 sont:

Minimum maandloon (in euro) van het administratief personeel van de ondernemingen die tot de eerste groep behoren en minder dan 20 werknemers tewerkstellen			Rémunération mensuelle minimum (en euro) du personnel administratif des entreprises appartenant au premier groupe et qui occupent moins de 20 travailleurs	
Ervaring	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4
80%	1082,53	1110,44		
85%	1136,65	1165,96		
88%	1190,78	1221,49	1279,07	
93%	1244,91	1277,01	1337,20	1420,89
96%	1299,03	1332,53	1395,34	1482,67
100%	1353,16	1388,05	1453,48	1544,45
1	1353,16	1388,05	1475,18	1565,26
2	1353,16	1406,89	1496,11	1586,23
3	1353,16	1431,82	1527,44	1607,31
4	1353,16	1457,21	1558,87	1628,10
5	1353,16	1481,61	1590,40	1669,79
6	1353,16	1504,76	1621,65	1711,72
7	1360,88	1528,81	1653,07	1753,65
8	1372,61	1551,92	1684,44	1795,39
9	1383,94	1575,97	1716,24	1837,27
10	1395,81	1599,03	1747,58	1879,17

11			1778,73	1921,02
12			1810,12	1962,88
13				2004,82
14				2046,72

Minimum maandloon (in euro) van het verkooppersoneel van de ondernemingen die tot de eerste groep behoren en minder dan 20 werknemers tewerkstellen			Rémunération mensuelle minimum (en euro) du personnel de vente des entreprises appartenant au premier groupe et qui occupent moins de 20 travailleurs	
Ervaring	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4
[redacted]	1079,06	1110,44		
[redacted]	1133,02	1165,96		
[redacted]	1186,97	1221,49	1240,25	1320,22
[redacted]	1240,92	1277,01	1296,62	1380,23
[redacted]	1294,88	1332,53	1353,00	1440,24
[redacted]	1348,83	1388,05	1409,37	1500,25
1	1348,83	1388,05	1432,53	1521,42
2	1348,83	1388,05	1455,65	1542,34
3	1348,83	1393,53	1487,69	1563,12
4	1348,83	1418,83	1519,15	1584,14
5	1348,83	1445,43	1550,54	1626,10
6	1348,83	1469,97	1582,47	1667,82
7	1348,83	1494,15	1613,35	1709,84
8	1348,83	1517,25	1644,67	1751,71
9	1348,83	1540,88	1676,51	1793,56
10	1358,62	1564,41	1707,61	1835,62
11			1739,28	1877,30
12			1770,48	1919,47
13				1960,93
14				2003,01

Minimum maandloon (in euro) van het administratief en verkooppersoneel van de ondernemingen die tot de tweede groep behoren en minder dan 20 werknemers tewerkstellen	Rémunération mensuelle minimum (en euro) du personnel adminstratif et du personnel de vente des entreprises appartenant au deuxième groupe et qui occupent moins de 20 travailleurs

Ervaring Expérience	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 2bis	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
[redacted]	1079,06	1110,44				
[redacted]	1133,02	1165,96				
[redacted]	1186,97	1221,49		1279,07		
[redacted]	1240,92	1277,01		1337,20	1434,16	
[redacted]	1294,88	1332,53		1395,34	1496,51	
[redacted]	1348,83	1388,05		1453,48	1558,87	
1	1348,83	1388,50		1475,18	1579,77	
2	1349,36	1416,48		1496,11	1600,53	1726,34
3	1366,68	1444,21		1529,50	1621,48	1747,58
4	1384,03	1470,92	1506,27	1563,12	1642,41	1768,24
5	1401,21	1496,11	1531,54	1596,64	1684,33	1814,46
6	1418,83	1521,42	1556,85	1630,33	1726,34	1860,50
7	1436,17	1546,47	1581,90	1663,85	1768,24	1906,87
8	1453,48	1571,43	1606,86	1697,19	1810,11	1952,67
9	1469,97	1596,64	1632,04	1730,77	1851,75	1998,83
10	1485,59	1607,41	1642,84	1764,40	1893,71	2044,97
11	1485,59	1607,41	1642,84	1797,80	1935,64	2090,94
12	1501,44	1646,74	1682,17	1831,70	1977,61	2136,70
13	1501,44	1646,74	1682,17	1831,70	2019,75	2182,94
14	1517,25	1671,89	1707,27	1865,08	2061,51	2229,93
16	1532,91	1697,19	1732,62	1898,47	2103,49	2275,15
18	1548,61	1722,22	1757,64	1932,04	2145,40	2338,71
20	1564,41	1747,58	1782,97	1965,70	2187,40	2367,16
22				1999,02	2248,39	2413,15
24					2271,14	2466,51

Minimum maandloon (in euro) van het administratief en verkooppersoneel van de ondernemingen die tot de tweede groep behoren en 20 werknemers of meer tewerkstellen	Rémunération mensuelle minimum (en euro) du personnel adminstratif et du personnel de vente des entreprises appartenant au deuxième groupe et qui occupent 20 travailleurs ou plus

Ervaring Expérience	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 2bis	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
[redacted]	1086,22	1117,59				
	1140,53	1173,47				
	1194,84	1229,35		1287,51		
	1249,16	1285,23		1346,03	1442,93	
	1303,47	1341,11		1404,55	1505,67	
	1357,78	1396,99		1463,08	1568,41	
1	1357,78	1398,07		1484,74	1589,31	
2	1358,93	1426,03		1505,72	1610,10	1735,92
3	1376,25	1453,81		1539,04	1631,03	1757,17
4	1393,59	1480,46	1515,87	1572,70	1651,99	1777,82
5	1410,80	1505,72	1541,13	1606,22	1693,90	1824,02
6	1428,42	1531,00	1566,41	1639,89	1735,92	1870,07
7	1445,68	1556,06	1591,46	1673,46	1777,82	1916,44
8	1463,08	1581,02	1616,42	1706,78	1819,72	1962,24
9	1479,52	1606,22	1641,63	1740,29	1861,33	2008,38
10	1495,19	1616,99	1652,41	1773,99	1903,24	2054,49
11	1495,19	1616,99	1652,41	1807,40	1945,21	2100,48
12	1510,98	1656,33	1691,70	1841,26	1987,20	2146,25
13	1510,98	1656,33	1691,70	1841,26	2029,30	2192,53
14	1526,82	1681,48	1716,82	1874,62	2071,09	2239,48
16	1542,47	1706,78	1742,22	1908,00	2113,07	2284,73
18	1558,16	1731,77	1767,20	1941,61	2154,96	2348,28
20	1574,07	1757,17	1792,51	1975,28	2196,99	2376,75
22				2008,58	2258,01	2422,72
24					2280,74	2476,06

».	».

Art. 6. Gelet op de schrappingen en wijzigingen zoals hierboven in dit artikel bepaald, zal de nummering van de artikelen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2002 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden als volgt gewijzigd worden :	Art. 6. Vu les suppressions et modifications exposées plus haut dans cet article, la numérotation des articles de la convention collective de travail du 4 juillet 2002 fixant les conditions de travail et de rémunération sera modifiée comme suit :
a)	a)
- artikel 17 wordt artikel 13	- l'article 17 devient l'article 13
- artikel 18 wordt artikel 14	- l'article 18 devient l'article 14
- artikel 19 wordt artikel 15	- l'article 19 devient l'article 15
- artikel 20 wordt artikel 16	- l'article 20 devient l'article 16
- artikel 21 wordt artikel 17	- l'article 21 devient l'article 17
- artikel 22 wordt artikel 18	- l'article 22 devient l'article 18
- artikel 23 wordt artikel 19	- l'article 23 devient l'article 19
- artikel 23bis wordt artikel 19bis	- l'article 23bis devient l'article 19bis
- artikel 25 wordt artikel 20	- l'article 25 devient l'article 20
- artikel 26 wordt artikel 21	- l'article 26 devient l'article 21
- artikel 28 wordt artikel 22	- l'article 28 devient l'article 22
- enz...	- etc...
- artikel 54 wordt artikel 48	- l'article 54 devient l'article 48
b)	b)
- De titels « D. Filiaalhouders » en « E. Bijzondere bepalingen » van de hoofdstuk III « Lonen » worden « B. Filiaalhouders » en « C. Bijzondere bepalingen ».	- Les titres « D. Gérants de filiale » et « E. Dispositions spéciales » du chapitre III « Rémunérations » deviennent « B. Gérants de filiales » et « C. Dispositions spéciales ».
- De punt « 2. Kennis en gebruik van meerdere talen » van de titel « C. Bijzondere bepalingen » van de hoofdstuk III « Lonen » word « 1. Kennis en gebruik van meerdere talen ».	- Le point « 2. connaissance et emploi de plusieurs langues » du titre « C. Dispositions spéciales » du chapitre III « Rémunérations » devient « 1. connaissance et emploi de plusieurs langues ».
- De punt « 3. Bedienden die volledig of gedeeltelijk met commissielonen worden beloond » van de titel « C. Bijzondere bepalingen » van de hoofdstuk III « Lonen » word « 2. Bedienden die volledig of gedeeltelijk met commissielonen worden beloond ».	- Le point « 3. Employés rémunérés totalement ou partiellement à la commission » du titre « C. Dispositions spéciales » du chapitre III « Rémunérations » devient « 2. Employés rémunérés totalement ou partiellement à la commission »
- De punt « 5. Overloon voor de arbeidsprestatie na negentien uur » van de titel « C. Bijzondere bepalingen » van de hoofdstuk III « Lonen » word « 3. Overloon voor de arbeidsprestatie na negentien uur »	- Le point « 5. Sursalaire pour les prestations de travail après dix-neuf heures » du titre « C. Dispositions spéciales » du chapitre III « Rémunérations » devient « 3. Sursalaire pour les prestations de travail après dix-neuf heures »

Hoofdstuk V – *Duur*	Chapitre V – *Durée*
Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur: ze treedt in werking op 1 juli 2010. Deze collectieve arbeidsovereenkomst mag slechts worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen en zulks mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.	Art. 7. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée : elle entre en vigueur le 1er juillet 2010. Cette convention collective de travail ne peut être dénoncée que par une des parties signataires et ce moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant et aux organisations signataires de la présente convention collective de travail.