

Service public fédéral Emploi,
Travail et Concertation sociale

**ADMINISTRATION DES
RELATIONS COLLECTIVES
DU TRAVAIL**
Direction du Greffe



Federale overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg
**ADMINISTRATIE VAN DE
COLLECTIEVE
ARBEIDSBETREKKINGEN**
Directie van de Griffie

ERRATUM

Sous-Commission paritaire des
moyennes entreprises d'alimentation
n° 202.01

**CCT n° 64133/CO/202.01
du 4 juillet 2002**

Correction du texte en néerlandais :

- au chapitre III, à l'article 11, 2^{ème}
paragraphe, il faut supprimer le mot
“*bruto*” et lire la phrase comme suit :
« Op 1 september 2002 zullen de
minimumloonschalen evenals de
werkelijk betaalde lonen verhoogd
worden met 15 EURO per maand. ».

Correction du texte en français :

- la première phrase de l'article 12 :
« Le salaire mensuel *brut* des gérants qui
ne sont responsables que pour la vente et
bénéficient d'un logement auprès de leur
lieu de travail à charge de
l'employeur,... » est remplacée par la
phrase suivante : « Le salaire *minimum*
mensuel des gérants qui ne sont
responsables que pour la vente et
bénéficient d'un logement auprès de leur
lieu de travail à charge de
l'employeur,.... ».

ERRATUM

Paritair Subcomité voor de
middelgrote levensmiddelenbedrijven
nr. 202.01

**CAO nr. 64133/CO/202.01
van 4 juli 2002**

Verbetering van de Nederlandse
tekst :

- in het hoofdstuk III, in het
artikel 11, 2^{de} paragraaf, moet het
woord “*bruto*” geschrapt worden en
moet de zin als volgt gelezen
worden : « Op 1 september 2002 zullen
de minimumloonschalen evenals de
werkelijk betaalde lonen verhoogd
worden met 15 EURO per maand. ».

Verbetering van de Franse tekst :

- de eerste zin van het artikel 12 : « Le
salaire mensuel *brut* des gérants qui ne
sont responsables que pour la vente et
bénéficient d'un logement auprès de leur
lieu de travail à charge de
l'employeur,... » wordt vervangen door
de volgende zin : « Le salaire *minimum*
mensuel des gérants qui ne sont
responsables que pour la vente et
bénéficient d'un logement auprès de leur
lieu de travail à charge de
l'employeur,.... ».

- la première phrase de l'article 13 : « Le salaire mensuel *brut* des gérants qui ne sont responsables que pour la vente et ne bénéficient pas d'un logement auprès de leur lieu de travail à charge de l'employeur,... » est remplacée par la phrase suivante : « Le salaire *minimum* mensuel des gérants qui ne sont responsables que pour la vente et ne bénéficient pas d'un logement auprès de leur lieu de travail à charge de l'employeur,... ».

- la première phrase de l'article 14 : « Le salaire mensuel *brut* des gérants de magasins ou succursales occupant du personnel de vente et/ou des caissières... » est remplacée par la phrase suivante : « Le salaire *minimum* mensuel des gérants de magasins ou succursales occupant du personnel de vente et/ou des caissières... ».

Décision du

- de eerste zin van het artikel 13 : « Le salaire mensuel *brut* des gérants qui ne sont responsables que pour la vente et ne bénéficient pas d'un logement auprès de leur lieu de travail à charge de l'employeur,... » wordt vervangen door de volgende zin : « Le salaire *minimum* mensuel des gérants qui ne sont responsables que pour la vente et ne bénéficient pas d'un logement auprès de leur lieu de travail à charge de l'employeur,... ».

- de eerste zin van het artikel 14 : « Le salaire mensuel *brut* des gérants de magasins ou succursales occupant du personnel de vente et/ou des caissières... » wordt vervangen door de volgende zin : « Le salaire *mensuel minimum* des gérants de magasins ou succursales occupant du personnel de vente et/ou des caissières... ».

Beslissing van

3 0 -03- 2004

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR
MIDDELGROTE
LEVENS MIDDELEN BEDRIJVEN
(PSC 202.01)**

**COLLECTIEVE ARBEIDS-
OVEREENKOMST VAN 4 JULI 2002 TOT
VASTSTELLING VAN DE ARBEIDS- EN
LOONVOORWAARDEN**

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van Paritair Subcomité voor de Middelgrote Levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01).

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "bedienden" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

**HOOFDSTUK II -
BEROEPENCLASSIFICATIE**

A. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2.

De in de verschillende categorieën van de beroepenclassificatie opgenomen functies geven recht op het overeenstemmend loon in zoverre dat zij in hoofdzaak zowel voltijds als deeltijds worden uitgeoefend.

Bij de aanwerving kan er gedurende de proefperiode een stage in de onmiddellijk lagere categorie worden opgelegd aan de bedienden die geen jaar ondervinding in de functie hebben; deze bepaling is evenwel niet van toepassing op de bedienden die zijn gebonden door een arbeidsovereenkomst voor bedienden welke is gesloten voor een bepaalde tijd of

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR
LES MOYENNES ENTREPRISES
D'ALIMENTATION
(SCP 202.01)**

**CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL DU 4 JUILLET 2002 FIXANT
LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE
REMUNERATION**

**CHAPITRE 1^{ER} - CHAMP
D'APPLICATION**

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (SCP 202.01).

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

**CHAPITRE II - CLASSIFICATION
PROFESSIONNELLE**

A. DISPOSITIONS GENERALES

Article 2.

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

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

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTRATION

12-09-2002

08-10-2002

NR.

N°

64133 16/2020¹

voor een bepaald werk.

Het is anderzijds wenselijk dat bij de indiensttreding de uit te voeren taak wordt vastgesteld in een geschreven arbeidsovereenkomst welke door beide partijen is ondertekend. Elke verandering van functie moet er eveneens in worden opgenomen.

Artikel 3.

De functies of werkzaamheden welke zijn opgesomd in dit hoofdstuk worden enkel als voorbeeld aangehaald.

De niet vernoemde functies of werkzaamheden worden gerangschikt naar analogie van de opgesomde voorbeelden.

Artikel 4.

De werkgever moet de bediende schriftelijk inlichten tot welke categorie hij behoort en hem iedere categoriewijziging meedelen.

Artikel 5.

Om de anciënniteit voor de loonschaal in de onderneming te berekenen wordt rekening gehouden met het laatste jaar binnen een leerovereenkomst in de voortdurende vorming van de middenstand en dit in dezelfde onderneming.

B. ADMINISTRATIEF PERSONEEL

Artikel 6.

Het administratief personeel wordt als volgt gerangschikt:

§ 1 - Eerste categorie:

- bediende belast met het klassement en andere kleine werkjes;
- facturist (gewoon afschrijven);
- telefonist (één enkele post);
- enz.

déterminée.

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

Article 3.

Les fonctions ou activités citées dans le présent chapitre le sont uniquement à titre d'exemple.

Les fonctions ou activités non énumérées sont classées par analogie aux exemples cités.

Article 4.

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

Article 5.

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

B. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Article 6.

Le personnel administratif est classé comme suit:

§ 1 - Première catégorie :

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

voor zover de bediende geen twaalf maanden anciënniteit heeft in de onderneming.

(Vanaf 1 januari 2003 geldt: "voor zover de bediende geen zes maanden anciënniteit heeft in de onderneming").

§ 2 - Tweede categorie:

- bediende van de eerste categorie met twaalf maanden of meer anciënniteit in de onderneming

(Vanaf 1 januari 2003 geldt "bediende van de eerste categorie met zes maanden of meer anciënniteit in de onderneming").

- magazijnbediende;
- "comptometer"-bediende;
- inventarisbediende;
- facturist en verificateur;
- typist;
- winkelkassier;
- telefonist-standardist of telefonist belast met het verstrekken van technische inlichtingen;
- enz.

§ 3 - Tweede categorie bis:

De winkelkassier van vijftientig jaar en ouder met vijf jaar anciënniteit in de onderneming en in de functies van verkoper of winkelkassier.

§ 4 - Derde categorie:

- bediende voor de lonen;
- hulpboekhouder;
- bediende aan de boekhoudmachine;
- stenotypist;
- enz.

§ 5 - Vierde categorie:

- boekhouder;
- directiesecretaris;

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

(à partir du 1^{er} janvier 2003 : « pour autant que l'employé n'ait pas six mois d'ancienneté dans l'entreprise »).

§ 2 - Deuxième catégorie

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

(à partir du 1^{er} janvier 2003 : « l'employé de la première catégorie ayant six mois ou plus d'ancienneté dans l'entreprise »).

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

§ 3- Deuxième catégorie bis :

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

§ 4 - Troisième catégorie :

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

§ 5 - Quatrième catégorie :

- comptable;
- secrétaire de direction;

- etalagist-decorateur;
- enz.

§ 6 - Vijfde categorie:

- aankoper verantwoordelijk voor de bevoorrading van een afdeling;
- boekhouder-kassier;
- hoofdetalagist-decorateur;
- enz.

C. VERKOOPPERSONEEL

Artikel 7.

Het verkooppersoneel wordt als volgt gerangschikt:

§ 1 - Eerste categorie:

- beginneling-verkoper jonger dan achttien jaar;
- verkoper van achttien jaar en ouder;
- bediende belast met het aanvullen van de "rayons" in de zelfbediening in opdracht van de werkgever, de filiaalhouder of de verkoper en die toevallig de functie van verkoper of kassier waarneemt;
- enz.

voor zover de bediende minder dan twaalf maanden anciënniteit in de onderneming heeft.

§ 2 - Tweede categorie:

- de bediende van de eerste categorie met twaalf maanden of meer anciënniteit in de onderneming;
- verkoopadviseur van achttien jaar en ouder in de afdelingen van de zelfbediening voor zover hij twaalf maanden anciënniteit in de onderneming heeft;
- helper-etalagist;
- de handelsvertegenwoordiger gedurende zijn proefperiode;
- enz.

- étalagiste-décorateur;
- etc.

§ 6 - Cinquième catégorie :

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

C. PERSONNEL DE VENTE

Article 7.

Le personnel de vente est classé comme suit:

§ 1^{er} - Première catégorie :

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

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

§ 2 - Deuxième catégorie :

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

§ 3 - Tweede categorie bis:

De verkoper van vijftwintig jaar en ouder met vijf jaar anciënniteit in de onderneming en in de functies van verkoper of winkelkassier.

§ 4 - Derde categorie:

- eerste verkoper: (andere dan deze voorzien in de vierde categorie) door eerste verkoper wordt verstaan, de verkoper die de werkgever, de filiaalhouder of de afdelingschef regelmatig bijstaat in de organisatie van de verkoop door namelijk het werk van het verkooppersoneel te coördineren;
- helper-etalagist-decorateur;
- meer dan geschoolde verkoper: onder meer dan geschoolde verkoper moet worden verstaan de verkoper met drie jaar verkoopservaring in de branche en in dezelfde onderneming en die tegelijkertijd aan volgende vereisten beantwoordt: de verkoper die een grondige kennis bezit van de verkooptechnieken en die artikelen verkoopt waarbij een uitgebreide verkoopargumentatie moet worden aangevoerd in een gespecialiseerde afdelingen met diensten waar de handelsactiviteit onder meer bestaat uit de verkoop van niet alledaagse artikelen zoals bv. delikatessen, enz.
- de handelsvertegenwoordiger met minder dan drie jaar ervaring
- enz.

§ 5 - Vierde categorie:

- geschoolde eerste verkoper: de geschoolde eerste verkoper is de verkoper die tegelijkertijd beantwoordt aan de vereisten van de eerste verkoper en de meer dan geschoolde verkoper;
- de handelsvertegenwoordiger met meer dan drie jaar ervaring;
- enz.

§ 3 - Deuxième catégorie bis :

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

§ 4 - Troisième catégorie

- premier vendeur : (autre que celui repris en quatrième catégorie) par premier vendeur, il faut entendre, le vendeur qui assiste régulièrement l'employeur, le gérant ou le chef de rayon dans l'organisation de la vente en coordonnant notamment le travail du personnel de vente;
- aide-étalagiste décorateur ;
- vendeur surqualifié : par vendeur surqualifié, il faut entendre le vendeur ayant trois ans d'expérience à la vente dans la branche et dans la même entreprise et répondant aux exigences suivantes : le vendeur ayant une connaissance approfondie de techniques de vente et qui vend des articles demandant une argumentation de vente étendue dans un rayon à services ayant entre autres pour activité commerciale la vente d'articles non-banalisés tels que p.e. délicatesses, etc.
- le représentant de commerce ayant moins de trois ans d'expérience;
- etc.

§ 5 - Quatrième catégorie :

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

§ 6 - Vijfde categorie:

Verkoopschef.

D. FILIAALHOUDERS

Artikel 8.

De filiaalhouder is de bediende die, zonder bestendig toezicht noch dagelijkse controle van de werkgever, de verantwoordelijkheid draagt van het dagelijks beheer van een winkel, wat tegelijkertijd inhoudt **administratieve** taken, organisatie van het werk, verantwoordelijkheid van de tekorten in voorraad en kas en de algemene organisatie van de verkoop (voorraad, assortiment, klanten).

Onder "bestendig toezicht" moet worden verstaan de regelmatige aanwezigheid in de verkoopplaats, van de werkgever of van een lid van het kaderpersoneel belast met bedoeld toezicht.

Artikel 9.

In een winkel waar het verkooppersoneel werkt zonder bestendig toezicht van de werkgever, van een lid van het kaderpersoneel of van een filiaalhouder, moet één van de verkopers ten minste worden geklasseerd in de derde categorie.

HOOFDSTUK III - LONEN

A. TOEPASSING VAN DE LOONSCHALEN

Artikel 10.

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

§ 6 - Cinquième catégorie

Chef de vente.

D. GERANTS DE SUCCURSALE

Article 8.

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

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

Article 9.

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

CHAPITRE III - REMUNERATIONS

A. APPLICATION DES BAREMES DES REMUNERATIONS

Article 10.

Les rémunérations mensuelles minimums des employés de 16 à 20 ans seront fixées sur base de l'échelle dégressive suivante:

- 21 jaar	100%	- 21 ans	100%
- 20 jaar	96%	- 20 ans	96%
- 19 jaar	92%	- 19 ans	92%
- 18 jaar	88%	- 18 ans	88%
- 17 jaar	84%	- 17 ans	84%
- 16 jaar	80%	- 16 ans	80%

B. ADMINISTRATIEF EN VERKOOPPERSONEEL

B. PERSONNEL ADMINISTRATIF ET PERSONNEL DEVENTE

Artikel 11.

Article 11.

Het minimummaandloon van het administratief en verkooppersoneel wordt als volgt vastgesteld, per 1 oktober 2001 :

La rémunération mensuelle minimum du personnel administratif et du personnel de vente est fixée comme suit, au 1^{er} octobre 2001 :

Euro (referte-index - index de référence 108,34)

Leeftijd/ Âge	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 2bis	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
16	848,66	880,37				
17	891,10	924,39				
18	933,54	968,42		1.037,86		
19	975,96	1.012,45		1.085,03	1.167,75	
20	1.018,40	1.056,45		1.132,20	1.218,52	
21	1.060,84	1.100,47		1.179,38	1.269,29	
22	1.075,71	1.123,90		1.197,87	1.287,14	
23	1.090,51	1.147,77		1.215,77	1.304,86	1.412,25
24	1.105,28	1.171,47		1.244,23	1.322,74	1.430,40
25	1.120,08	1.194,23	1.224,45	1.272,96	1.340,63	1.448,02
26	1.134,76	1.215,77	1.246,01	1.301,56	1.376,40	1.487,46
27	1.149,80	1.237,36	1.267,58	1.330,30	1.412,25	1.526,75
28	1.164,55	1.258,75	1.288,97	1.358,93	1.448,02	1.566,32
29	1.179,38	1.280,05	1.310,27	1.387,39	1.483,77	1.605,41
30	1.193,43	1.301,56	1.331,78	1.415,99	1.519,29	1.644,80
31	1.206,80	1.310,76	1.340,98	1.444,75	1.555,06	1.684,16
32	1.206,80	1.310,76	1.340,98	1.473,26	1.590,88	1.723,41
33	1.220,28	1.344,33	1.374,52	1.502,16	1.626,73	1.762,47
34	1.220,28	1.344,33	1.374,52	1.502,16	1.662,67	1.801,96
35	1.233,79	1.365,79	1.395,96	1.530,64	1.698,32	1.842,05
37	1.247,15	1.387,39	1.417,63	1.559,13	1.734,16	1.880,67
39	1.260,54	1.408,73	1.438,95	1.587,81	1.769,91	1.934,91
41	1.274,02	1.430,40	1.460,56	1.616,56	1.805,78	1.959,20
43				1.644,97	1.857,84	1.998,44
45					1.877,25	2.043,96

Op 1 september 2002 zullen de minimumloonschalen evenals de werkelijk betaalde lonen verhoogd worden met 15 EURO ~~bruto~~ per maand.

Aan de deeltijdse werknemers zal dit voordeel naar verhouding tot hun prestaties toegekend worden.

De minimumlonen voor de bedienden van 16 tot 20 jaar worden vastgesteld op basis van de degressiviteitsschaal vermeld in artikel 10.

C. FILIAALHOUDERS

Artikel 12.

Het minimum maandloon van filiaalhouders die alleen voor de verkoop instaan en bij hun werkplaats een woonst genieten ten laste van de werkgever, mag niet lager zijn dan:

- 1062,50 EURO per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34).

Dit bedrag wordt verhoogd met een commissieloon dat ten minste 3 % bedraagt van de schijf van het gemiddeld maandelijks omzetcijfer hoger dan 7214,72 EURO en dit tot dit verhoogde bedrag 1357,29 EURO bereikt. Dit laatste bedrag vertegenwoordigt in dat geval het minimum maandloon van de filiaalhouder.

Het hierboven vermeld minimum maandloon wordt op 1 september 2002 met 15 EURO verhoogd.

Artikel 13.

Het minimum maandloon van filiaalhouders die alleen voor de verkoop instaan en bij hun werkplaats geen woonst genieten ten laste van de werkgever, mag niet lager zijn dan:

Au 1^{er} septembre 2002, les barèmes minimums, ainsi que les salaires réellement payés, seront augmentés de 15 EURO par mois.

Les travailleurs occupés à temps partiel octroient cet avantage au prorata de leurs prestations.

Les rémunérations mensuelles minimums des employés de 16 à 20 ans seront fixées sur base de l'échelle comme mentionnée à l'article 10.

C. GERANTS

Article 12.

Le salaire ^{minimum} mensuel ~~brut~~ des gérants qui ne sont responsables que pour la vente et bénéficient d'un logement auprès de leur lieu de travail à charge de l'employeur, ne peut pas être inférieur à :

- 1062,50 EUR au 1^{er} octobre 2001 (indice de référence 108,34).

Ce montant est majoré d'une commission au moins égale à 3 % de la tranche de recettes mensuelles moyennes au-delà de 7 214,72 EUR et ce jusqu'à ce que ce montant majoré atteigne 1 357,29 EUR. Ce dernier montant constitue dans ce cas la rémunération mensuelle minimum du gérant.

Les rémunérations mensuelles minima susmentionnées sont augmentées de 15 EUR au 1^{er} septembre 2002.

Article 13.

Le salaire ^{minimum} mensuel ~~brut~~ des gérants qui ne sont responsables que pour la vente et ne bénéficient pas d'un logement auprès de leur lieu de travail à charge de l'employeur, ne peut pas être inférieur à :

- 1357,29 EURO per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34)

Het hierboven vermelde minimum maandloon wordt op 1 september 2002 met 15 EURO verhoogd.

Artikel 14.

Het minimum maandloon van filiaalhouders van winkels of filialen die verkooppersoneel en/of winkelkassiers tewerkstellen, mag niet lager zijn dan:

- 1483,87 EURO per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34) indien in de verkoopplaats één tot en met tien verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld
- 1698,54 EURO per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34) indien in de verkoopplaats van elf tot en met twintig verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld
- 2096,21 EURO per 1 oktober 2001 (referte-index 108,34) indien in de verkoopplaats meer dan twintig verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld.

De hierboven vermelde minimum maandlonen worden op 1 september 2002 met 15 EURO verhoogd.

Artikel 15.

Ten einde vast te stellen of het loon van de filiaalhouder de in de artikelen 17 tot en met 22 vastgestelde minimumbedragen bereikt, wordt er rekening gehouden zowel met het vast en veranderlijk loon als met de eventueel andere voordelen in natura dan die voorzien in artikel 17.

- 1357,29 EUR au 1^{er} octobre 2001 (indice de référence 108,34).

Les rémunérations mensuelles minimas susmentionnées sont augmentées de 15 EUR au 1^{er} septembre 2002.

Article 14.

Le salaire mensuel brut des gérants de magasins ou succursales occupant du personnel de vente et/ou des caissières ne peut pas être inférieur à :

- 1483,87 EURO au 1^{er} octobre 2001 (indice de référence 108,34), si le point de vente occupe de un à dix membres du personnel de vente et/ou caissiers ;
- 1698,54 EURO au 1^{er} octobre 2001 (indice de référence 108,34) , si le point de vente occupe de onze à vingt membres du personnel de vente et/ou caissiers ;
- 2096, 21 EURO au 1^{er} octobre 2001 (indice de référence 108,34), si le point de vente occupe plus de vingt membres du personnel de vente et/ou caissières.

Les rémunérations mensuelles minimas susmentionnées sont augmentées de 15 EUR au 1^{er} septembre 2002.

Article 15.

Afin de fixer si le salaire du gérant atteint les minimums, fixés dans les articles 17 à 22, on tient compte du salaire fixe, du salaire variable, ainsi que d'éventuels autres avantages en nature que ceux prévus à l'article 17.

D. BIJZONDERE BEPALINGEN

D. DISPOSITIONS SPECIALES

1. Leeftijd

1. Age

Artikel 16.

Article 16.

De verhogingen welke voortspruiten uit de loonschalen welke zijn vastgesteld bij artikel 11 worden toegekend de eerste van de maand waarin de bediende verjaart.

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

2. Kennis en gebruik van meerdere talen

2. Connaissance et emploi de plusieurs langues

Artikel 17.

Article 17.

De bij deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde minimum maandlonen moeten worden beschouwd als overeenstemmend met het gebruik van één enkele taal.

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

De vereiste van de kennis of het gebruik in de uitoefening van een functie van meer dan één taal, rechtvaardigt niet de overgang naar een hogere categorie als de aard van de functie zelf er niet door wordt gewijzigd, maar het past ermee rekening te houden bij het vaststellen van het loon.

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

3. Bedienden die volledig of gedeeltelijk met commissielonen worden beloond

3. Employés rémunérés totalement ou partiellement à la commission

Artikel 18.

Article 18.

De volledig of gedeeltelijk met commissieloon beloonde bedienden kunnen elke maand aanspraak maken op de minimum loonschalen welke zijn vastgesteld bij een van de artikelen 11, 12, 13 en 14. De loonaanvullingen, welke hierdoor, eventueel, door de werkgever moeten worden betaald kunnen ambtshalve van het brutoloon van de volgende maanden worden afgehouden zodra en in de mate dat dit laatste deze minima overschrijdt.

Les employés rémunérés totalement ou partiellement à la commission peuvent prétendre chaque mois aux minimums des barèmes de rémunérations fixés dans l'un des articles 11, 12, 13 et 14 inclus. Les compléments de rémunération qui doivent ainsi, éventuellement, être payés par l'employeur sont déduits d'office de la rémunération brute des mois suivants dès que et dans la mesure où celle-ci excède ces minimums.

Deze voorschotten zijn niet meer terugvorderbaar na het afsluiten van de jaarlijkse rekeningen, noch bij het einde van de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

4. Bedienden die in dienst treden na de normale aanvangsleeftijd

Artikel 19.

Het ondernemingshoofd mag de bedienden, die in dienst treden na de normale aanvangsleeftijd van hun categorie, aanwerven tegen het minimumloon dat voor deze aanvangsleeftijd is voorzien, namelijk :

eenentwintig jaar in de eerste en de tweede categorie, drieëntwintig jaar in de derde categorie en vijfentwintig jaar in de vierde en de vijfde categorie.

Het minimumloon dat met de leeftijd van de bedienden overeenstemt moet evenwel geleidelijk worden bereikt met jaarlijkse gelijke schijven en dit uiterlijk :

- één jaar na de indiensttreding, indien deze gebeurt voor eenendertig jaar;
- twee jaar na de indiensttreding, indien deze gebeurt tussen eenendertig en zesendertig jaar;
- drie jaar na de indiensttreding, indien deze gebeurt na zesendertig jaar.

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

5. Overloon voor de arbeidsprestaties na negentien uur

Artikel 20.

In de ondernemingen welke meer dan dertig personen tewerkstellen wordt, voor de duur van de arbeid welke wordt verricht na negentien uur, aan de bedienden een vergoeding toegekend welke met 25 % het gewoon loon overschrijdt.

Ces avances ne sont plus récupérables à la clôture annuelle des comptes, ni lorsque prend fin le contrat de travail d'employé.

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

Article 19.

Le chef d'entreprise a la faculté de recruter les employés entrant en service après l'âge normal de début de leur catégorie au minimum prévu pour cet âge de début, à savoir :

vingt-et-un ans en première et deuxième catégorie, vingt-trois ans en troisième catégorie et vingt-cinq ans en quatrième et cinquième catégorie.

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

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

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

5. Sursalaire pour les prestations de travail après dix-neuf heures

Article 20.

Dans les firmes occupant plus de trente personnes, il est accordé aux employés, pour la durée du travail exécuté après dix-neuf heures, une indemnité qui dépasse de 25 % la rémunération ordinaire.

Voor de berekening van het effectief wordt het deeltijds bediendepersoneel als een hele, respectievelijk een halve eenheid beschouwd naargelang in de arbeidsovereenkomst een arbeidsduur van respectievelijk meer of minder dan de helft van de wekelijkse arbeidsduur bedongen werd.

Pour le calcul de l'effectif, le personnel employé à temps partiel est considéré respectivement comme demi-unité ou comme unité entière, dans la mesure où le contrat de travail prévoit respectivement moins ou plus que la moitié de la durée du travail hebdomadaire.

HOOFDSTUK IIIBIS • EENMALIGE PREMIE

CHAPITRE IIIBIS - PRIME UNIQUE

Artikel 21.

Article 21.

Met het loon van oktober 2002 zal een eenmalige en niet terugkerende bruto premie van 100 EURO betaald worden aan de werknemers die in dienst zijn op 1 oktober 2002 met een anciënniteit van tenminste zes maanden.

Une prime unique et non-récurrente de 100 EUR sera payée avec le salaire d'octobre 2002 aux travailleurs en service au 1^{er} octobre 2002 avec une ancienneté d'au moins six mois.

Aan de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden zal deze premie verhoudingsgewijs betaald worden.

Cette prime sera payée au prorata aux personnes travaillant à temps partiel.

HOOFDSTUK IV - KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

CHAPITRE IV - LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Artikel 22.

Article 22.

De bij hoofdstuk III vastgestelde minimum maandlonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen maandelijks door het ministerie van Economische zaken vastgesteld en in het Belgisch staatsblad bekendgemaakt.

Les rémunérations mensuelles minima fixées au chapitre III de la présente convention collective de travail sont rattachées à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

Artikel 23.

Article 23.

Elke maand wordt bij de bekendmaking van het indexcijfer van de consumptieprijzen een referte-indexcijfer vastgesteld, dat gelijk is aan het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers van de jongste twee maanden.

Chaque mois, lors de la publication de l'indice des prix à la consommation, il est établi un indice de référence égal à la moyenne arithmétique des indices des deux derniers mois.

Artikel 24.

De in artikel 22 bedoelde lonen stemmen overeen met het referte-indexcijfer 108,34 spil van de stabilisatieschijf 106,22 - 110,51.

Article 24.

Les rémunérations visées à l'article 22 correspondent à l'indice de référence 108,34, pivot de la tranche de stabilisation 106,22 – 110,51.

Artikel 25.

De in artikel 22 bedoelde lonen worden gestabiliseerd per schijven van het referte-indexcijfer, zodanig dat de hoogste of laagste grens van elke stabilisatieschijf gelijk is aan het spilindexcijfer vermenigvuldigd met of gedeeld door de constante coëfficiënt 1,02.

Article 25.

Les rémunérations visées à l'article 22 sont stabilisées par tranches de l'indice de référence, de sorte que la limite supérieure ou inférieure de chaque tranche de stabilisation soit égale à l'indice-pivot multiplié ou divisé par le coefficient constant 1,02.

Artikel 26.

Indien het referte-indexcijfer de grens van een stabilisatieschijf bereikt of overschrijdt, wordt deze grens de spil van een nieuwe stabilisatieschijf waarvan de grenzen worden berekend zoals in artikel 25 is aangegeven.

Article 26.

Lorsque l'indice de référence atteint ou dépasse la limite d'une tranche de stabilisation, cette limite devient le pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation dont les limites sont calculées comme indiqué à l'article 25.

Artikel 27.

Wanneer de grens van een stabilisatieschijf wordt bereikt of overschreden moeten de laatste minimum maandlonen worden aangepast. Deze aanpassing geschiedt bij stijging door ze te vermenigvuldigen met de coëfficiënt 1,02; bij daling, door ze te delen door de coëfficiënt 1,02.

Article 27.

Lorsque la limite d'une tranche de stabilisation est atteinte ou dépassée, les dernières rémunérations mensuelles minimums doivent être adaptées. Cette adaptation se fait à la hausse en les multipliant par le coefficient 1,02; elle se fait à la baisse en les divisant par le coefficient 1,02.

Artikel 28.

De loonaanpassingen treden in werking de eerste dag van de maand welke volgt op deze waarvan het referte-indexcijfer tot aanpassing aanleiding geeft.

Article 28.

Les adaptations de rémunérations s'appliquent le premier jour du mois qui suit celui dont l'indice de référence donne lieu à adaptation.

Artikel 29.

Article 29.

Bij toepassing van de bepalingen van de artikelen 23 tot en met 28, wordt de volgende tabel opgemaakt:

En application des dispositions des articles 23 à 28, le tableau suivant est établi :

**Laagste grens -
Marge inférieure**

Spil – Pivot

**Hoogste grens - Marge
supérieure**

106,22	108,34	110,51
108,34	110,51	112,72
110,51	112,72	114,97
112,72	114,97	117,27
114,97	117,27	119,62
117,27	119,62	122,01
119,62	122,01	124,45
122,01	124,45	126,94

Deze tabel is niet beperkend. Deze schijven zijn berekend naar rato van 2 % gecumuleerd vanuit het referte-indexpunt 108,34.

Ce tableau n'est pas limitatif. Les tranches sont calculées à raison de 2 % cumulées à partir du point d'indice de référence 108,34.

Het rekenkundig gemiddelde en de grenzen van de indexschijven worden afgerond tot op twee decimalen, met inachtneming van navolgende regels:

La moyenne arithmétique et les arrondis des limites des tranches d'index, se font à deux décimales conformément aux règles suivantes :

- » het tweede decimaal blijft ongewijzigd, wanneer het derde decimaal gelijk is aan of lager dan 4;
- het tweede decimaal wordt afgerond naar de hogere eenheid, wanneer de derde decimaal gelijk is aan of hoger is dan 5.

- la deuxième décimale reste inchangée, si la troisième décimale est égale ou inférieure à 4;
- la deuxième décimale est arrondie à l'unité supérieure, si la troisième décimale est égale ou supérieure à 5.

De maandlonen van de bedienden worden volgens dezelfde regels afgerond tot op twee decimalen op de EURO, rekening houdende met drie decimalen (voorbeeld: 1370,68 EURO + 2% indexaanpassing = 1398,093 EURO en afgerond op 1398,09 EURO).

Les rémunérations mensuelles des employés sont arrondies à l'unité selon les mêmes règles à deux décimales de l'EUR, tout en tenant compte de trois décimales (p.ex.: 1 370,68 EUR + 2 % d'adaptation à l'indice = 1 398,093 EUR, arrondi à 1398,09 EUR).

Artikel 30.

Article 30.

Het verschil dat er bestaat tussen het werkelijk loon en het minimum maandloon moet worden behouden telkens als het minimum maandloon wordt verhoogd

L'écart entre la rémunération effective et la rémunération mensuelle minimum doit subsister chaque fois que la rémunération mensuelle minimum est majorée suite aux

ingevolge de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Artikel 31.

De in de artikel 12 vermelde schijf van het gemiddelde maandelijkse omzetcijfer is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

**HOOFDSTUK V -
EINDEJAARSPREMIE**

A. TOEKENNINGSVOORWAARDEN

Artikel 32.

Een eindejaarspremie wordt toegekend aan de bedienden die in dienst zijn op 31 december van het referentejaar en op diezelfde datum ten minste zes maanden anciënniteit hebben in de onderneming.

Artikel 33.

Ingeval zij het bedrijf verlaten voor de datum van de uitbetaling van de eindejaarspremie voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben de werknemers eveneens recht op een eindejaarspremie.

Deze premie wordt berekend pro rata de tewerkgestelde maanden in het respectievelijke referentiejaar en voor zover zij op het moment van hun vertrek een anciënniteit van ten minste zes maanden in de onderneming hebben.

De eindejaarspremie is niet verschuldigd in geval van ontslag om dringende redenen en evenmin indien de werknemer zelf ontslag neemt.

fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

Article 31.

La tranche de recettes mensuelles moyennes mentionnée à l'article 12 est liée à l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions du présent chapitre.

**CHAPITRE V -
PRIME DE FIN D'ANNEE**

A. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Article 32.

Une prime de fin d'année est attribuée aux employés en service le 31 décembre de l'année de référence et ayant à cette même date une ancienneté de six mois au moins dans l'entreprise.

Article 33.

Lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime de fin d'année prévue par la présente convention collective de travail, les travailleurs ont également droit à une prime de fin d'année.

Cette prime est calculée au prorata des mois travaillés dans l'année de référence respective et pour autant qu'ils aient au moment de leur départ, une ancienneté d'au moins six mois dans l'entreprise.

Cette prime de fin d'année n'est pas due en cas de licenciement pour motif grave, ni dans le cas où l'employé démissionne lui-même.

B. BEDRAG

Artikel 34.

Het bedrag van de eindejaarspremie is vastgesteld:

1. voor de bedienden die gedurende het ganse refertejaar in de onderneming tewerkgesteld zijn geweest op 100 % van het maandloon;

2. voor de andere bedienden die op 31 december van het refertejaar ten minste zes maand anciënniteit in de onderneming hebben op één twaalfde van de voormelde eindejaarspremie per volledige maand tewerkstelling.

Artikel 35.

Het bedrag van de eindejaarspremie mag worden herleid ten belope van de afwezigheden in de loop van het jaar welke niet voortspuiten uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, beroepsziekte, arbeidsongeval. Voor de eerste dertig dagen afwezigheid wegens ziekte, ongeval of bevallingsrust, wordt bedoeld bedrag evenwel niet herleid.

C. BEREKENINGSWIJZE

1. Bedienden waarvan het loon vast is

Artikel 36.

Voor de bedienden waarvan het loon vast is, wordt de eindejaarspremie berekend op het brutoloon voor de maand december van het betrokken jaar.

2. Filiaalhouders en bedienden die volledig of gedeeltelijk met commissieloon zijn beloond

B. MONTANT

Article 34.

Le montant de la prime de fin d'année est fixé:

1. pour les employés qui ont été occupés dans l'entreprise pendant toute l'année de référence, à 100 % de la rémunération mensuelle ;

2. pour les autres employés qui ont au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence; à un douzième de la prime de fin d'année précitée par mois entier d'occupation.

Article 35.

Le montant de la prime de fin d'année peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés, de petits chômages, de maladie professionnelle, d'accident du travail. Pour les trente premiers jours de maladie, d'accident ou de repos d'accouchement, le montant visé n'est toutefois pas réduit.

C. MODE DE CALCUL

1. Employés dont la rémunération est fixe

Article 36.

Pour les employés dont la rémunération est fixe, la prime de fin d'année est calculée sur la rémunération brute afférente au mois de décembre de l'année concernée.

2. Gérants et employés rémunérés totalement ou partiellement à la commission

Artikel 37.

Voor de filiaalhouders en de bedienden die volledig of gedeeltelijk met commissieloon worden beloond, wordt de eindejaarspremie berekend op het maandelijks gemiddelde van de vaste en veranderlijke brutolonen welke werden betaald gedurende het betrokken jaar.

D. UITSLUITINGEN

Artikel 38.

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing:

1. Op de ondernemingen welke in de loop van het betrokken jaar ten minste een evenwaardig voordeel toekennen, onder welke benaming ook, hetzij onder de vorm van een conventionele premie, hetzij bij wijze van gift

2. Op de ondernemingen welke op hun niveau bij overeenkomst de lonen en andere arbeidsvoorwaarden van hun bedienden regelen, voor zover de bij bedoelde ondernemingsovereenkomst toegekende voordelen samen genomen ten minste gelijk zijn aan de voordelen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

E. BETALINGSDATUM

Artikel 39.

Het bedrag van de eindejaarspremie is eisbaar en moet worden uitgekeerd ten laatste tussen 15 en 31 december van ieder jaar.

Article 37.

Pour les gérants et les employés qui sont rémunérés totalement ou partiellement à la commission, la prime de fin d'année est calculée sur la moyenne des rémunérations brutes fixes et variables payées au cours de l'année concernée.

D. EXCLUSIONS

Article 38.

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas :

1. aux entreprises qui accordent dans le courant de l'année concernée, un avantage au moins équivalent, quelle que soit sa dénomination, soit sous forme de prime conventionnelle, soit à titre de libéralité;

2. aux entreprises réglant à leur niveau par convention les rémunérations et autres conditions de travail des employés pour autant que les avantages consentis par la convention d'entreprise visée soient globalement au moins équivalents aux avantages prévus par la présente convention collective de travail.

E. DATE DE PAIEMENT

Article 39.

Le montant de la prime de fin d'année est exigible et doit être payé entre le 15 et le 31 décembre de chaque année au plus tard.

HOOFDSTUK VI - SLOTBEPALINGEN

Artikel 40.

De werknemers met een deeltijdse betrekking hebben dezelfde rechten als de voltijdse tewerkgestelden, pro rata de gepresteerde arbeidstijd.

Artikel 41.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2001 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Artikel 42.

Zij 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 subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01 en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 43.

Deze opzegging neemt een aanvang op de eerste dag van de maand welke volgt op deze waarin zij wordt betekend.

Artikel 44.

De organisatie welke het initiatief neemt van de opzegging moet de redenen ervan opgeven en gelijktijdig opbouwende voorstellen neerleggen welke door de andere organisaties in het Paritair subcomité moeten worden besproken binnen een termijn van één maand na hun ontvangst.

Artikel 45.

Bij ontstentenis van een akkoord voor het verstrijken van de opzeggingstermijn, blijven de voordelen en verplichtingen welke voortvloeien uit deze collectieve

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Article 40.

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

Article 41.

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

Article 42.

Elle 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 Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (SCP 202.01) et aux organisations signataires de la présente convention collective de travail.

Article 43.

Ce préavis prend cours le premier jour du mois suivant celui au cours duquel il est notifié.

Article 44.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions constructives que les autres organisations s'engagent à discuter au sein de la sous-commission paritaire dans le délai d'un mois de la réception.

Article 45.

En cas de non-conclusion à l'expiration du délai de préavis, les avantages et les obligations découlant de la présente convention collective de travail continuent à

arbeidsovereenkomst hun uitwerking hebben ten overstaan van de werkgevers en bedienden die zijn bedoeld in artikel 1, tot op het ogenblik dat een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst met een maximum termijn van twaalf maanden, te rekenen vanaf het verstrijken van de opzeggingstermijn, wordt gesloten.

Artikel 46.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juli 1999 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden, gesloten in het Paritair Comité van de bediende uit de kleinhandel in voedingswaren, PC 202 Groep C (Koninklijk besluit van 23 januari 2002 - Belgisch staatsblad van 11 april 2002) wordt opgeheven.

avoir leurs effets envers les employeurs et les employés visés à l'article 1^{er}, jusqu'au moment de la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail avec un maximum de douze mois, prenant cours à l'expiration du délai de préavis.

Article 46.

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