

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE MIDDELGROTE
LEVENS MIDDELENBEDRIJVEN**

PC 202.01

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN
19 DECEMBER 2019 BETREFFENDE DE LONEN**

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED
Artikel 1 - § 1. Deze collectieve

arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven.

§2. Met "bedienden" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden bedoeld.

HOOFDSTUK 2 - LOONSCHALEN

**Afdeling 1 – Minimummaandlonen van het
verkoopspersoneel en administratief personeel**

A. EVOLUTIE IN DE LOONSCHALEN

1) Aanvangslonen

Artikel 2 - §1. De aanvangslonen zijn de lonen die in het ervaringsbarema worden voorzien voor 0 ervaringsjaren.

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 minimummaandinkomenniveau.

Bijgevolg wordt de beroepservaring en de gelijkgestelde periodes vóór de leeftijd van 21 jaar niet meegeteld bij de bepaling van het toepasselijke ervaringsbarema.

§2. Zonder afbreuk te doen aan de anciënniteitsvereisten bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 september 2017 betreffende de functieclassificatie, 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

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES
MOYENNES ENTREPRISES D'ALIMENTATION**

CP 202.01

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU
19 DÉCEMBRE 2019 RELATIVE AUX SALAIRES**

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION
Article 1 - § 1. La présente convention collective

de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissantes à la sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation.

§2. Par "employés" sont visés les employés masculins et féminins.

CHAPITRE 2 - BARÈMES

**Section 1 – Salaires mensuelles minimums du
personnel de vente et personnel administratif**

A. EVOLUTION DANS LES BARÈMES

1) Salaires de départ

Article 2 - §1. Les salaires de départ sont les salaires prévus dans le barème à l'expérience pour 0 année d'expérience.

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

Par conséquent, pour la détermination du barème à l'expérience applicable, il n'est pas tenu compte de l'expérience professionnelle et des périodes assimilées antérieures à l'âge de 21 ans.

§2. Sans préjudice des exigences d'ancienneté définies dans la convention collective de travail du 4 septembre²⁰¹⁷ relative à la classification de fonction, 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 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 2 en met de bepalingen van artikel 3 van deze overeenkomst.

2) *Beroepservaring*

Artikel 3 - Vanaf het aanvangsloon verhogen de minimummaandlonen naargelang 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.

3) *Gelijkgestelde periodes*

Artikel 4 - 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

- 4 années pour un employé catégorie 2bis
- 2 années pour un employé catégorie 3
- 4 années pour un employé catégorie 4
- 4 années pour un employé catégorie 5

Ces années d'expérience professionnelle sont comptabilisées conformément au §1er du présent article 2 et selon les dispositions de l'article 3 de la présente convention.

2) *L'expérience professionnelle*

Article 3 - 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.

3) *Les périodes assimilées*

Article 4 - 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 interims,

duurcontracten, zelfstandig werk, ambtenaar, vrijwilligerswerk,..) met uitzondering van de tewerkstelling in het kader van een studentenovereenkomst. De in de overige lidstaten van de Europese Unie voor de werknemer toepasselijke periodes van gelijkstelling zullen op dezelfde manier erkend worden.

- De eventuele jaren van legerdienst;
- Alle periodes van contractschorsing (tijdskrediet, moederschapsverlof, 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.

4) *Bepaling van de beroepservaring bij aanwerving*

Artikel 5 - §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 2, 3 en 4 van deze overeenkomst.

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

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.

stages, contrats à durée déterminée, prestations d'indépendant, fonctionnaire, travail de volontaire...) à l'exception du travail dans le cadre d'un contrat d'étudiants. 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.

- 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.

4) *Détermination de l'expérience professionnelle à l'embauche*

Article 5 - §1. 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 2, 3 et 4 de la présente convention.

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

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

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

§2. Ingeval bij de indiensttreding het aantal jaren beroepservaring zoals bepaald in artikelen 2, 3 en 4 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:

- 1 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.

§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.

5) Jaarlijkse baremieke verhogingen

Artikel 6 - De sectorale baremieke verloning van de werknemer zal evolueren volgens de ervaringscurve tot op het moment dat hij het

§2. Si lors de l'entrée en service, le nombre d'années d'expérience professionnelle, telle que définie aux articles 2, 3 et 4 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 :

- 2^{ème} année d'expérience pour la troisième catégorie
- 4^{ème} 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. 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.

5) Augmentations barémiques annuelles

Article 6 - La rémunération barémique sectorielle du travailleur évoluera en fonction de la courbe d'expérience jusqu'au moment où

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.

B. STUDENTENBAREMA'S

Artikel 7 - § 1. Vanaf 1 januari 2018 worden de sectorale jongerenbarema's van 16 tot en met 20 jaar afgeschaft.

§ 2. De afschaffing slaat enkel op de sectorale jongerenbarema's. Bedrijfsbarema's voor -21-jarigen blijven behouden op voorwaarde dat zij minstens even hoog zijn als de nieuwe sectorale barema's.

§ 3. De afschaffing van de sectorale jongerenbarema's geldt niet voor werknemers onder studentenstatuut (de werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten, zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten). Voor de studenten wordt een apart studentenbarema ingevoerd op basis van de volgende degressiviteit:

- 21 jaar en ouder: 100 %
- 20 jaar: 96 %
- 19 jaar: 92 %
- 18 jaar: 88 %
- 17 jaar: 84 %
- 16 jaar: 80 %

Deze percentages moeten worden toegepast op het aanvangsloon (0 jaar anciënniteit) van de desbetreffende functiecategorie.

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.

B. BARÈMES DES ÉTUDIANTS

Article 7 - § 1. A partir du 1^{er} janvier 2018, les barèmes sectoriels des jeunes de 16 ans à 20 ans sont supprimés.

§ 2. La suppression porte uniquement sur la suppression des barèmes des jeunes sectoriels. Les barèmes d'entreprise pour les - 21 ans sont maintenus à condition d'être au moins équivalents aux nouveaux barèmes sectoriels.

§ 3. La suppression des barèmes sectoriels des jeunes ne s'applique pas aux travailleurs sous statut étudiant (les travailleurs liés par un contrat d'occupation d'étudiants tel que défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Un barème spécifique est donc introduit pour les étudiants sur base de la dégressivité suivante:

- 21 ans et plus: 100 %
- 20 ans: 96 %
- 19 ans: 92 %
- 18 ans: 88 %
- 17 ans: 84 %
- 16 ans: 80 %

Ces pourcentages doivent être appliqués au barème de départ (0 ans d'ancienneté) de la catégorie concernée.

C. MINIMUMBAREMA'S

Artikel 8 - De maandelijkse minimumlonen worden vastgesteld op 1 november 2019, ten overstaan van index 106,14, spil van de stabilisatieschijf 104,06 - 106,14 - 108,26 (basis 2013) zoals bepaald in bijlage van deze CAO.

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

C. BARÈMES MINIMUMS

Article 8 - Les rémunérations mensuelles minimums sont fixées au 1^{er} Novembre 2019, en regard de l'indice 106,14, pivot de la tranche de stabilisation 104,06 – 106,14 – 108,26 (base 2013) comme défini dans l'annexe de cette CCT.

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

Afdeling 2 – Minimummaandlonen van de filiaalhouders

A. CATEGORIE I FILIAALHOUDERS

Artikel 9 - Filiaalhouders die alleen voor de verkoop instaan en bij hun werkplaats een woonst genieten ten laste van de werkgever, wordt het toepasselijke minimummaandloon van categorie I toegekend.

Dit bedrag wordt verhoogd met een commissieloon dat ten minste 3 % bedraagt van de schijf van het gemiddeld maandelijks omzetcijfer hoger dan 9333,00 EUR (referte-index 102,02) en dit tot dit verhoogde bedrag het minimummaandloon van categorie II bereikt.

Dit laatste bedrag vertegenwoordigt in dat geval het minimum maandloon van de filiaalhouder.

B. CATEGORIE II FILIAALHOUDERS

Artikel 10 - Filiaalhouders die alleen voor de verkoop instaan en bij hun werkplaats geen woonst genieten ten laste van de werkgever, wordt het toepasselijke minimummaandloon van categorie II toegekend.

C. CATEGORIE III FILIAALHOUDERS

Artikel 11 - Wanneer in het filiaal 1 tot en met 10 verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld, wordt aan de filiaalhouder in elk geval het toepasselijke

Section 2 – Salaires mensuelles minimums des gérants

A. CATEGORIE I GÉRANTS

Article 9 - Il est attribué le salaire mensuel minimum applicable de la catégorie I aux gérants qui sont seuls préposés à la vente et qui bénéficient d'un logement à charge de l'employeur au lieu de leur travail.

Ce montant est majoré d'une commission au moins égale à 3 % de la tranche de recettes mensuelles moyennes au-delà de 9333,00 EUR (indice de référence 102,02) et ce jusqu'à ce que ce montant majoré atteigne le salaire mensuel minimum de la catégorie II.

Ce dernier montant constitue dans ce cas le salaire mensuel minimum du gérant.

B. CATEGORIE II GÉRANTS

Article 10 - Il est attribué le salaire mensuel minimum applicable de la catégorie II aux gérants qui sont seuls préposés à la vente et qui ne bénéficient pas d'un logement à charge de l'employeur au lieu de leur travail.

C. CATEGORIE III GÉRANTS

Article 11 - Lorsque la succursale occupe 1 à 10 membres du personnel de vente et/ou caissiers, il est attribué au gérant, en tout cas, le salaire mensuel minimum applicable de la catégorie III.

minimummaandloon van categorie III toegekend.

D. CATEGORIE IV FILIAALHOUDERS

Artikel 12 - Wanneer in het filiaal 11 tot en met 20 verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld, wordt aan de filiaalhouder in elk geval het toepasselijke minimummaandloon van categorie IV toegekend.

E. CATEGORIE V FILIAALHOUDERS

Artikel 13 - Wanneer in het filiaal meer dan 20 verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld, wordt aan de filiaalhouder in elk geval het toepasselijke minimummaandloon van categorie V toegekend.

F. LOONELEMENTEN

Artikel 14 - Teneinde vast te stellen of het loon van de filiaalhouder de in de artikelen 10 tot en met 14 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 10.

Artikel 15 - In het geval dat het baremaloon van de filiaalhouder lager ligt dan het loon van de gekwalificeerde eerste verkoper, moeten ook het variabel loon en de eventuele andere voordelen van allerlei aard in rekening worden gebracht. Ligt het samengestelde loon van de filiaalhouder op dat moment nog lager dan de gekwalificeerde eerste verkoper, wordt het (samengestelde) loon van de filiaalhouder opgetrokken tot dat baremaloon.

G. MINIMUMBAREMA'S

Artikel 16 - De maandelijkse minimumlonen worden vastgesteld op 1 november 2019, ten overstaan van index 106,14, spil van de stabilisatieschijf 104,06 - 106,14 - 108,26 (basis 2013) zoals bepaald in bijlage van deze CAO.

D. CATEGORIE IV GÉRANTS

Article 12 - Lorsque la succursale occupe 11 à 20 membres du personnel de vente et/ou caissiers, il est attribué au gérant, en tout cas, le salaire mensuel minimum applicable de la catégorie IV.

E. CATEGORIE V GÉRANTS

Article 13 - Lorsque la succursale occupe plus de 20 membres du personnel de vente et/ou caissiers, il est attribué au gérant, en tout cas, le salaire mensuel minimum applicable de la catégorie V.

F. ÉLÉMENTS DE SALAIRE

Article 14 - Pour déterminer si la rémunération du gérant atteint les montants minimums repris aux articles 10 à 14, il est tenu compte tant des rémunérations fixes ou mobiles que des avantages en nature éventuels autres que ceux prévus à l'article 10.

Article 15 - Au cas où le salaire barémique du gérant de succursale serait inférieur au salaire du premier vendeur qualifié, la rémunération variable et les éventuels autres avantages en tout genre doivent également être comptabilisés. Si le salaire composé est à ce moment-là toujours inférieur à celui du premier vendeur qualifié, le salaire (composé) du gérant de succursale est porté au niveau de ce salaire barémique.

G. BARÈMES MINIMUMS

Article 16 - Les rémunérations mensuelles minimums sont fixées au 1^{er} novembre 2019, en regard de l'indice 106,14, pivot de la tranche de stabilisation 104,06 – 106,14 – 108,26 (base 2013) comme défini dans l'annexe de cette CCT.

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

Afdeling 3 – Gemeenschappelijke bepalingen

A. KENNIS EN GEBRUIK VAN MEERDERE TALEN

Artikel ~~17~~ - De bij deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde minimum maandlonen moeten worden beschouwd als overeenstemmend met het gebruik van één enkele taal.

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 er mee rekening te houden bij het vaststellen van het loon.

B. BEDIENDEN DIE VOLLEDIG OF GEDEELTELIJK MET COMMISSIELONEN WORDEN BELOOND

Artikel ~~18~~ - De volledig of gedeeltelijk met commissieloon beloonde bedienden kunnen elke maand aanspraak maken op de minimumloonschalen. 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.

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

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

Section 3 – Dispositions communes

A. CONNAISSANCE ET EMPLOI DE PLUSIEURS LANGUES

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

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

B. EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS TOTALEMENT OU PARTIELLEMENT À LA COMMISSION

Article ~~18~~ - Les employés rémunérés totalement ou partiellement à la commission peuvent prétendre chaque mois aux minimums des barèmes de rémunérations. Les compléments de rémunération qui doivent ainsi, éventuellement, être payés par l'employeur sont déduits d'office de la rémunération brute des mois suivants dès que et dans la mesure où celle-ci excède ces minimums.

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

HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 19 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 23 oktober 2019.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2018 betreffende de lonen op (N° 145928/CO/202.01).

Artikel 20 - Zij is gesloten voor een onbepaalde tijd en 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 en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

Article 19 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 23 octobre 2019.

Elle remplace la convention collective de travail du 28 mars 2018 relative aux salaires (N°145928/co/202.01).

Article 20 - Elle est conclue pour une durée indéterminée et 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 et aux organisations signataires de la présente convention collective de travail.

BIJLAGE

**LOONSCHALEN VAN DE BEDIENDEN VAN DE MIDDELGROTE
LEVENS MIDDELENBEDRIJVEN (PSC 202.01)**

BAREMES DES EMPLOYES DES MOYENNES ENTREPRISES D'ALIMENTATION (SCP 202.01)

Datum van toepassing / Date d'application 1/11/19

**BAREMES DES EMPLOYES DES MOYENNES ENTREPRISES D'ALIMENTATION (CP 202.01)
LOONSCHALEN VAN DE BEDIENDEN VAN DE MIDDELGROTE LEVENSMIDDELENBEDRIJVEN (CP 202.01)**

- 1. Date d'application:**
Datum van toepassing : 01/11/2019
- 2. Modification:** CAO 23/10/2019
Aanpassing: Conventionele verhoging CCT 23/10/2019
- 3. Durée hebdomadaire du travail :** 36 heures 30
Wekelijkse arbeidsduur : 36 uren 30
- 4. Nouvelle tranche de stabilisation :** 104,06 - 106,14 - 108,26
Nieuwe stabilisatieschijf :
- 5. Revenu minimum mensuel garanti**
GewaARBorgd gemiddeld minimum maandinkomen

1) Travailleurs avec un contrat fixe - Werknemers met een vast contract

| Leeftijd / Age | -6m anc. | +6m anc. | +12m anc. |
|----------------|----------|----------|-----------|
| 22 | | | 1787,20 |
| 21 | 100% | 1738,41 | 1787,20 |
| 20 | | 1689,86 | 1709,03 |
| 19 | | 1689,86 | 1689,86 |
| 18 | | 1646,72 | 1646,72 |
| 17 | 76% | 1321,19 | 1358,27 |
| ≤ 16 | 70% | 1216,89 | 1251,04 |

2) Etudiants - Studenten

| Leeftijd / Age | -6m anc. | +6m anc. | +12m anc. |
|----------------|----------|----------|-----------|
| 22 | | | 1787,18 |
| 21 | 100% | 1738,36 | 1787,18 |
| 20 | 94% | 1634,06 | 1679,95 |

| | | | | |
|------|-----|---------|---------|---------|
| 19 | 88% | 1491,78 | 1529,76 | 1572,72 |
| 18 | 82% | 1390,07 | 1425,46 | 1465,49 |
| 17 | 76% | 1288,36 | 1321,15 | 1358,26 |
| ≤ 16 | 70% | 1186,65 | 1216,85 | 1251,03 |

6. Barèmes - Loonschalen

Entreprises avec plus de 20 travailleurs
Ondernemingen met meer dan 20 werknemers

Barèmes / Loonschalen

| Expérience / Ervaring | Cat. 1 | Cat. 2 | Cat. 2bis | Cat. 3 | Cat. 4 | Cat. 5 |
|--------------------------|---------|---------|-----------|---------|---------|---------|
| 0 | 1609,40 | 1654,44 | | 1730,36 | 1851,35 | |
| 1 | 1609,40 | 1655,67 | | 1755,23 | 1875,36 | |
| 2 | 1610,72 | 1687,79 | | 1779,33 | 1899,25 | 2043,75 |
| 3 | 1630,62 | 1719,70 | | 1817,62 | 1923,27 | 2068,17 |
| 4 | 1650,53 | 1750,32 | 1791,01 | 1856,28 | 1947,35 | 2091,91 |
| 5 | 1670,31 | 1779,33 | 1820,00 | 1894,78 | 1995,51 | 2144,97 |
| 6 | 1690,54 | 1808,37 | 1849,04 | 1933,45 | 2043,75 | 2197,86 |
| 7 | 1710,38 | 1837,15 | 1877,82 | 1972,03 | 2091,91 | 2251,13 |
| 8 | 1730,36 | 1865,82 | 1906,50 | 2010,30 | 2140,01 | 2303,72 |
| 9 | 1749,24 | 1894,78 | 1935,45 | 2048,78 | 2187,81 | 2356,73 |
| 10 | 1767,24 | 1907,16 | 1947,84 | 2087,50 | 2235,96 | 2409,70 |
| 11 | 1767,24 | 1907,16 | 1947,84 | 2125,87 | 2284,17 | 2462,52 |
| 12 | 1785,38 | 1952,35 | 1992,96 | 2164,77 | 2332,39 | 2515,10 |
| 13 | 1785,38 | 1952,35 | 1992,96 | 2164,77 | 2380,77 | 2568,27 |
| 14 | 1803,57 | 1981,22 | 2021,82 | 2203,08 | 2428,77 | 2622,19 |
| 16 | 1821,54 | 2010,30 | 2050,99 | 2241,43 | 2476,98 | 2674,16 |
| 18 | 1839,58 | 2039,00 | 2079,70 | 2280,03 | 2525,10 | 2747,19 |
| 20 | 1857,85 | 2068,17 | 2108,76 | 2318,72 | 2573,40 | 2779,89 |
| 22 | | | | 2356,97 | 2643,47 | 2832,68 |
| 24 | | | | | 2669,57 | 2893,95 |

Studentenbarema's / Barèmes des étudiants

| Leeftijd/Age | Cat. 1 | Cat. 2 | Cat. 2bis | Cat. 3 | Cat. 4 | Cat. 5 | % |
|--------------|---------|---------|-----------|---------|--------|--------|------|
| 16 jaar/ans | 1287,52 | 1323,55 | | | | | 80% |
| 17 jaar/ans | 1351,90 | 1389,73 | | | | | 84% |
| 18 jaar/ans | 1416,27 | 1455,91 | 1522,72 | | | | 88% |
| 19 jaar/ans | 1480,65 | 1522,08 | 1591,93 | 1703,24 | | | 92% |
| 20 jaar/ans | 1545,02 | 1588,26 | 1661,15 | 1777,30 | | | 96% |
| 21 jaar/ans | 1609,40 | 1654,44 | 1730,36 | 1851,35 | | | 100% |

7. Gérants - Filiaalhouders

| Cat. 1 | Cat. 2 | Cat. 3 | Cat. 4 | Cat. 5 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1573,04 | 1969,77 | 2140,16 | 2429,06 | 2964,28 |

- a) Seul à la vente avec logement : 1573,04
Alleen aan de verkoop met woonst :
- b) à majorer jusque 1969,77
te verhogen tot
EUR d'une commission au moins égale à 3 % de la tranche de recettes mensuelles moyennes au-
EUR met een commissie loon van minstens 3 % van de schijf van het gemiddelde maandelijkse
de C.A. de
omzetcyclus hoger dan
- c) Seul à la vente sans logement : 1969,77
Alleen aan de verkoop zonder woonst :
- d) 1 à 10 vendeurs/caissiers : 2140,16
1 tot 10 verkooppersoneelsleden en/of winkelpersoneelsleden :
- e) 11 à 20 vendeurs/caissiers : 2429,06
11 tot 20 verkooppersoneelsleden en/of winkelpersoneelsleden :
- f) Plus de 20 vendeurs/caissiers : 2964,28
Meer dan 20 verkooppers en/of winkelpersoneelsleden :