



### ERRATUM

#### Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation

CCT n° 170875/CO/202.01  
du 20/12/2021

#### Correction du texte français :

- Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3, § 2 doit être modifié comme suit : « Sans préjudice des exigences d'ancienneté définies dans la convention collective de travail du 4 septembre 2017 relative à la classification de fonctions... ».

#### Correction des deux langues :

- Le 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 3, § 2 doit être modifié comme suit : « Ces années d'expérience professionnelle sont comptabilisées conformément au § 1<sup>er</sup> du présent article 2-3 et selon les dispositions de l'article 3 4 de la présente convention. ».
- A l'annexe, le point 1. doit être modifié comme suit : « . Date d'application ~~1<sup>er</sup> décembre 2021~~ 01/01/2022 ».

#### Correction du texte néerlandais :

- A l'annexe, punt 7., a) doit être modifié comme suit : « te verhogen tot 2 057,35 EUR met een commissieloon van minstens 3 pct. van de schijf van het gemiddelde maandelijkse **omzetcijfer** boven 10110,34 EUR ».

#### Décision du

### ERRATUM

#### Paritair Subcomité voor de middelgrote le- vensmiddelenbedrijven

CAO nr. 170875/CO/202.01  
van 20/12/2021

#### Verbetering van de Franstalige tekst :

- Het 1<sup>ste</sup> lid van artikel 3, § 2 moet als volgt verbeterd worden : “Sans préjudice des exigences d'ancienneté définies dans la convention collective de travail du 4 septembre 2017 relative à la classification de fonctions...”.

#### Verbetering van beide talen :

- Het 2de lid van artikel 3, § 2 moet als volgt verbeterd worden : “Deze jaren beroepservaring worden berekend rekening houdend met § 1 van huidig artikel 2 3 en met de bepalingen van artikel 3 4 van deze overeenkomst.”.
- In de bijlage moet punt 1. als volgt verbeterd worden : “Datum van toepassing ~~01/12/2021~~ 01/01/2022”.

#### Verbetering van de Nederlandse tekst :

- In de bijlage moet punt 7., a) als volgt verbeterd worden : “te verhogen tot 2 057,35 EUR met een commissieloon van minstens 3 pct. van de schijf van het gemiddelde maandelijkse **omzetcijfer** boven 10110,34 EUR ”.

#### Beslissing van

06 -10- 2022

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE MIDDELGROTE  
LEVENSMIDDELENBEDRIJVEN**

**§SC 202.01**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN  
20 DECEMBER 2021 BETREFFENDE DE LONEN**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

*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**

*Artikel 2 - §1.* De sociale partners sluiten zich aan bij de doelstelling van de kaderrichtlijn 2000/78 zoals die werd omgezet in Belgisch recht in de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 die elke vorm van discriminatie verbiedt op grond van leeftijd, geslacht, ras, filosofische overtuiging, enzovoort.

§2. Tevens is ook de gelijke beloning van mannen en vrouwen voor een gelijke of gelijkwaardige arbeid vervat in de richtlijn 2006/S4/EG en verder uitgewerkt in de Resolutie van het Europees Parlement van 24 mei 2012 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (2011/2285(INI)),

§3. De sociale partners verwoorden ook nadrukkelijk de wil dat de omzetting van de leeftijdsbarema's sociaal neutraal en kostenneutraal dient te zijn; tevens plaatsen zij de omzetting van de leeftijdsbarema's van de sector binnen de traditie van goed sociaal overleg in de sector, waarbij gestreefd wordt naar de grootst mogelijke rechtszekerheid voor alle betrokken werknemers en werkgevers.

§4. Het is van collectief belang dat er transparante en objectieve loonschalen bestaan

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

**§CP 202.01**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU  
20 DÉCEMBRE 2021 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**

*Article 2 - §1er* Les partenaires sociaux se rallient à l'objectif de la directive-cadre 2000/78 telle que transposée en droit belge par la loi antidiscrimination du 10 mai 2007, qui interdit toute forme de discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la race, les convictions philosophiques, etc.

§2. L'égalité des rémunérations des travailleurs et des travailleuses pour un même travail ou un travail de valeur égale est également établie dans la directive 2006/S4/CE et développée plus avant dans la Résolution du Parlement européen du 24 mai 2012 contenant des recommandations à la Commission sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations des travailleurs et des travailleuses pour un même travail ou un travail de valeur égale (2011/2285(INI)).

§3. Les partenaires sociaux expriment également le souhait explicite que la conversion des barèmes liés à l'âge soit neutre socialement et en termes de coût; ils inscrivent également la conversion des barèmes liés à l'âge dans la tradition d'une bonne concertation sociale dans le secteur, dans laquelle on s'efforce d'obtenir la plus grande sécurité juridique possible pour tous les travailleurs et employeurs concernés.

§4. L'existence de barèmes transparents et objectifs, fruits d'une concertation paritaire,

die paritair overlegd zijn, temeer de minimum baremalonen veelal de reële lonen zijn voor de werknemers in de sector.

§5. Daarom kiezen de sociale partners ervoor een sectoraal verloningsmechanisme te hanteren dat is gebaseerd op 2 pijlers; met name de functie/functie-inhoud enerzijds en de opgebouwde ervaring anderzijds.

§6. Loongroei wordt bepaald door een systeem van progressie in de loonschaal op basis van opgebouwde ervaring. Sectorloonschalen geven de contouren aan van de minimumgroei en kunnen op bedrijfsvlak gepersonaliseerd/gedifferentieerd worden. De minimumgroei in loon die op sectorvlak voorzien wordt, belooft enerzijds de loyaliteit aan de onderneming en anderzijds de opgedane ervaring en/of de ervaringsgroei.

§7. Sociale partners refereren naar het arrest Cadman waarin het Europees Hof oordeelt dat het loonsysteem rekening houdt met de lengte van het dienstverband, waarvan vast staat dat het disproportioneel nadeliger is voor vrouwen dan voor mannen. Niettemin herhaalt het Hof de bestaande jurisprudentie (ihb Danfoss, C109/889) dat zegt dat beloning gebaseerd op ervaring een objectief gerechtvaardigd systeem is en daarbij het gebruik van de duur van het dienstverband een aangewezen middel is. (De werkgever hoeft het gebruik van dit beloningssysteem niet speciaal te rechtvaardigen, tenzij de werknemer bewijs aandraagt dat dit beloningssysteem onrechtvaardig is.)

§8. De sociale partners zijn van mening dat de Europese discriminatieverboden in geen geval een sociale achteruitgang tot gevolg hebben. De loonschalen hebben tot doel alle werknemers gelijk(waardig) te behandelen en ongelijke behandeling op basis van directe en indirecte persoonskenmerken te voorkomen. De sociale partners uit de sector willen voorkomen dat er met betrekking tot het loon van de werknemers andere discriminaties situaties zouden ontstaan die ook tegen het discriminatieverbod indruisen

relève de l'intérêt collectif et ce, d'autant plus que les salaires barémiques minimums sont bien souvent les salaires réels des travailleurs du secteur.

§5. C'est pourquoi les partenaires sociaux choisissent d'utiliser un mécanisme de rémunération sectoriel basé sur deux piliers: à savoir, d'une part, la fonction/le contenu de la fonction et, d'autre part, l'expérience acquise.

§6. La croissance salariale est déterminée par un système de progression dans le barème sur la base de l'expérience acquise. Les barèmes sectoriels délimitent la croissance minimale et peuvent être personnalisés/différenciés au niveau de l'entreprise. La croissance salariale minimum prévue au niveau sectoriel récompense d'une part, la loyauté envers l'entreprise et, d'autre part, l'expérience acquise et/ou la croissance d'expérience.

§7. Les partenaires sociaux se réfèrent à l'arrêt Cadman, dans lequel la Cour européenne juge que le système de rémunération tient compte de la longueur de la relation de travail, dont il est établi qu'elle est particulièrement désavantageuse pour les femmes. Néanmoins, la Cour rappelle la jurisprudence existante (en particulier l'arrêt Danfoss, C-109/889) selon laquelle la rémunération fondée sur l'expérience est un système justifié de façon objective et qu'à cet égard, l'utilisation de la durée de la relation de travail est un moyen approprié. (L'employeur ne doit pas spécialement justifier le recours à ce système de rémunération, à moins que le travailleur n'apporte la preuve que ce système de rémunération est injuste.)

§8. Les partenaires sociaux estiment que les interdictions européennes de la discrimination ne peuvent en aucun cas donner lieu à des régressions sociales. Les barèmes ont pour but de traiter tous les travailleurs sur un pied d'égalité et de prévenir toute inégalité de traitement basée sur des caractéristiques personnelles directes et indirectes. En ce qui concerne le salaire des travailleurs, les partenaires sociaux du secteur veulent éviter que ne surviennent d'autres situations

en die negatief kunnen uitpakken op de arbeidssituatie van vrouwen, jongeren, deeltijdsen, werkzoekenden op de arbeidsmarkt en andere ...

§9. Gezien de specifieke karakteristieken van de sector (een sector met een groter aandeel aan vrouwen, deeltijds werkenden en jeugdige werknemers) in vergelijking met de gehele arbeidsmarkt, vinden de sociale partners van de sector het noodzakelijk om eventuele discriminaties te voorkomen door middel van gelijkschakeling met beroepservaring van andere relevante ervaringen die de werknemers hebben verworven en die van belang zijn voor vrouwen, voor herintreders, voor deeltijds werkenden en voor oudere werknemers.

De sociale partners oordelen dat een te beperkende interpretatie van het begrip beroepservaring aanleiding kan geven tot onder meer discriminatie op grond van geslacht zoals eerder gesteld door het Hof van Justitie.

Men kan immers objectief vaststellen dat vrouwelijke werknemers geregeld minder beroepservaring opbouwen door diverse oorzaken van tijdelijke schorsing die verband houden met zwangerschap en familiale omstandigheden. Vrouwen werken meer periodes deeltijds en hebben meestal een onvolledige loopbaan. Vrouwen hebben gemiddeld 12 jaar minder anciënniteit dan mannen over hun ganse loopbaan.

§10. De gelijkstelling van schorsingsperiodes beoogt in de mate van het mogelijke indirecte discriminatie te bestrijden. Om die zelfde reden worden periodes van deeltijdse arbeid qua ervaringsopbouw gelijkgeschakeld met periodes van voltijdse arbeid.

discriminatoires allant à l'encontre de l'interdiction de discrimination et entraînant un impact négatif sur la situation professionnelle des femmes, des jeunes, des travailleurs à temps partiel, des demandeurs d'emploi sur le marché du travail, etc.

§9. Eu égard aux caractéristiques spécifiques du secteur (un secteur présentant une plus grande proportion de femmes, de travailleurs à temps partiel et de jeunes travailleurs) en comparaison au marché du travail dans son ensemble, les partenaires sociaux du secteur estiment nécessaire de prévenir les éventuelles discriminations en assimilant à de l'expérience professionnelle toutes les autres expériences pertinentes acquises par les travailleurs et qui sont importantes pour les femmes, les personnes qui réintègrent le marché du travail, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs âgés.

Les partenaires sociaux estiment qu'une interprétation trop restrictive de la notion d'expérience professionnelle peut conduire notamment à une discrimination fondée sur le sexe comme indiqué précédemment par la Cour de Justice.

On constate effectivement, en toute objectivité, que les travailleuses se constituent systématiquement moins d'expérience professionnelle à la suite de suspensions temporaires du travail pour des motifs divers liés à la maternité et aux circonstances familiales. Les femmes prestent davantage de périodes à temps partiel et présentent généralement une carrière incomplète. En moyenne, les femmes comptent 12 années d'ancienneté de moins que les hommes sur l'ensemble de leur carrière.

§10. L'assimilation des périodes de suspension vise, dans la mesure du possible, à lutter contre la discrimination indirecte. Pour cette même raison, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein en termes de constitution d'expérience.

§11. De sociale partners oordelen dat de huidige situatie op de arbeidsmarkt gekarakteriseerd wordt door mobiliteit en periodes van transitie. Werknemers bewegen zich van onderwijs naar werk, naar outplacement, naar werkloosheid, naar vorming en opleiding en opnieuw naar werk of naar periodes van onderbreking van de loopbaan omwille van zorgsituaties, ... Ervaring, zowel op technisch vlak als wat betreft brede menselijke competenties wordt dus niet uitsluitend opgebouwd doorheen de beroepsactiviteit, maar doorheen de geschetste parcours.

§12. De sociale partners erkennen dat er een gevaar van discriminatie dreigt voor diverse groepen die in het vangnet van de sociale zekerheid belanden. Typisch voor de handelssector is dat jongeren, oudere werknemers en werklozen dreigen gediscrimineerd te worden. Uitgangspunt is dat deze specifieke groepen onvrijwillig in het sociale zekerheidsstelsel belanden en bij een nieuwe tewerkstelling en/of herintreding hiervan geen nadeel mogen ondervinden.

De sociale partners onderschrijven dat een te beperkte interpretatie van het begrip beroepservaring aanleiding kan geven tot discriminatie op grond van gezondheidstoestand en het niet hebben van werk indien periodes van ziekte en werkloosheid niet volledig gelijkgesteld worden in het toekennen van ervaringsjaren.

#### **Afdeling 1 – Minimummaandlonen van het verkooppersoneel en administratief personeel**

##### **A. EVOLUTIE IN DE LOONSCHALEN**

###### **1) Aanvangslonen**

*Artikel 3 - §1.* De aanvangslonen zijn de lonen die in het ervaringsbarema worden voorzien voor 0 ervaringsjaren.

§11. Les partenaires sociaux estiment que la situation actuelle sur le marché du travail se caractérise par la mobilité et les périodes de transition. Les travailleurs passent de l'enseignement au travail, au reclassement professionnel, au chômage, à la formation pour revenir ensuite au travail ou passent par des périodes d'interruption de carrière pour des questions de santé, etc. L'expérience, que ce soit sur le plan technique ou sur celui des compétences humaines au sens large, ne se construit donc pas exclusivement au travers de l'activité professionnelle mais tout au long du parcours de vie.

§12. Les partenaires sociaux reconnaissent qu'il existe un risque de discrimination pour divers groupes tributaires de la sécurité sociale. Pour le secteur commercial, ce sont, de façon caractéristique, les jeunes, les travailleurs âgés et les chômeurs qui risquent d'être victimes de discrimination. On part du principe que ces groupes spécifiques n'ont pas choisi de dépendre de la sécurité sociale et, par conséquent, ils ne peuvent être désavantagés pour ce motif lors d'une nouvelle embauche et/ou lors de la reprise du travail.

Les partenaires sociaux estiment qu'une interprétation trop limitée du concept d'expérience professionnelle peut donner lieu à de la discrimination fondée sur l'état de santé et le fait d'être sans travail si les périodes de maladie et de chômage ne sont pas entièrement assimilées lors de l'octroi des années d'ancienneté.

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

##### **A. EVOLUTION DANS LES BARÈMES**

###### **1) Salaires de départ**

*Article 3 - §1.* Les salaires de départ sont les salaires prévus dans le barème à l'expérience pour 0 année d'expérience.

§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
- 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 4 - 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;

§2. Sans préjudice des exigences d'ancienneté définies dans la convention collective de travail du 4 septembre relative à la classification de fonction, le nombre d'années d'expérience professionnelle exigé pour chaque catégorie est déterminé comme suit:

- \* 2017  
- 0 année pour un employé catégorie 1
- 0 année pour un employé catégorie 2
- 4 années pour un employé catégorie 2bis
- 2 années pour un employé catégorie 3
- 4 années pour un employé catégorie 4
- 4 années pour un employé catégorie 5

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

## 2) L'expérience professionnelle

Article 4 - 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,

- 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 5* - 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,..) 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 6 - §1.* Op het ogenblik van de indiensttreding wordt het baremaloon van de bediende vastgesteld in overeenstemming met

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

- Toutes les périodes en milieu professionnel (entre autres les intérim, stages, contrats à durée déterminée, prestations d'indépendant, fonctionnaire, travail de volontaire...) 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 6 - §1.* Lors de l'entrée en service, le salaire barémique de l'employé est déterminé conformément au barème lié à l'expérience

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.

§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;

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. 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<sup>ème</sup> année d'expérience pour la troisième catégorie
- 4<sup>ème</sup> 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 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 7* - 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.

#### B. STUDENTENBAREMA'S

*Artikel 8 - § 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

- 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 7* - 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.

#### B. BARÈMES DES ÉTUDIANTS

*Article 8 - § 1.* A partir du 1<sup>er</sup> 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

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.

#### C. MINIMUMBAREMA'S

*Artikel 9* - De maandelijkse minimumlonen worden vastgesteld op 1 januari 2022, 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.

#### Afdeling 2 – Minimummaandlonen van de filiaalhouders

##### A. CATEGORIE I FILIAALHOUDERS

*Artikel 10* - 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.

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. BARÈMES MINIMUMS

*Article 9* - Les rémunérations mensuelles minimums sont fixées au 1<sup>er</sup> janvier 2022, 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.

#### Section 2 – Salaires mensuelles minimums des gérants

##### A. CATEGORIE I GÉRANTS

*Article 10* - 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 FILIAALHOUDERS

*Artikel 11* - 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 12* - Wanneer in het filiaal 1 tot en met 10 verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers zijn tewerkgesteld, wordt aan de filiaalhouder in elk geval het toepasselijke minimummaandloon van categorie III toegekend.

D. CATEGORIE IV FILIAALHOUDERS

*Artikel 13* - 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 14* - 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 15* - 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 16* - 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

B. CATEGORIE II GÉRANTS

*Article 11* - 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 12* - 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.

D. CATEGORIE IV GÉRANTS

*Article 13* - 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 14* - 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 15* - 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 16* - 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

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 17* - De maandelijks 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.

#### Afdeling 3 – Gemeenschappelijke bepalingen

##### A. KENNIS EN GEBRUIK VAN MEERDERE TALEN

*Artikel 18* - 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 19* - 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

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 17* - Les rémunérations mensuelles minimums sont fixées au 1<sup>er</sup> 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.

#### Section 3 – Dispositions communes

##### A. CONNAISSANCE ET EMPLOI DE PLUSIEURS LANGUES

*Article 18* - 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 19* - 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

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.

### HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

*Artikel 20* - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2020 betreffende de lonen (N° 163734/CO/202.01).

*Artikel 21* - 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* ~~subcomité voor de~~ *zuidelgrote \** en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.  
*\* levensmiddelenbedrijven*

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.

### CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES

*Article 20* - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2022.

Elle remplace la convention collective de travail du 17 décembre 2020 relative aux salaires (N°163734/co/202.01).

*Article 21* - 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* ~~et aux organisations~~ *d'alimentation* et aux organisations signataires de la présente convention collective de travail.

**BIJLAGE**

ANNEXE

**LOONSCALEN 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 01/01/22**

**BAREMES DES EMPLOYES DES MOYENNES ENTREPRISES D'ALIMENTATION (CP 202,01)**  
**LOONSCALEN VAN DE BEDIENEN VAN DE MiddelGROTE LEVENSMIDDELENBEDRIJVEN (CP 202,01)**

1. Date d'application: **01/12/2021** *01/01/2022*  
 Datum van toepassing :
2. Modification: **Indexation** **Augmentation conventionnelle**  
 Aanpassing: **Indexatie** **Conventionele verhoging** **8 €**
3. Durée hebdomadaire du travail : **36 heures 30**  
 Wekelijkse arbeidsduur : **36 uren 30**
4. Nouvelle tranche de stabilisation : **108,26 - 110,43 - 112,84**  
 Nieuwe stabilisatieschijf :

5. Revenu minimum mensuel moyen garanti  
 Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen
- 1) Travailleurs avec un contrat fixe - Werknemers met een vast contract

Leef tijd / Age		-6m anc.	+6m anc.	+12m anc.
21	100%	1771,74	1816,64	1867,4

2) Etudiants - Studenten

Leef tijd / Age		-6m anc.	+6m anc.	+12m anc.
22				1867,40
21	100%	1771,74	1816,64	1867,40
20	94%	1665,44	1707,64	1755,36
19	88%	1559,13	1598,64	1643,31
18	82%	1452,83	1489,64	1531,27
17	76%	1346,52	1380,65	1419,22
≤ 16	70%	1240,22	1271,65	1307,18

6. Barèmes - Loonschalen

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

Barèmes / Loonschalen

Expérience / Ervaring	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 2bls	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
0	1682,42	1729,28		1808,27	1934,15	
1	1682,42	1730,56		1834,14	1959,13	
2	1683,79	1763,98		1859,22	1983,98	2134,32
3	1704,49	1797,17		1899,05	2008,97	2159,72
4	1725,21	1829,04	1871,37	1939,28	2034,03	2184,43
5	1745,79	1859,22	1901,53	1979,33	2084,13	2239,63
6	1766,84	1889,43	1931,74	2019,56	2134,32	2294,66
7	1787,48	1919,37	1961,69	2059,70	2184,43	2350,07
8	1808,27	1949,20	1991,52	2099,52	2234,47	2404,79
9	1827,90	1979,33	2021,64	2139,56	2284,20	2459,94
10	1846,63	1992,21	2034,54	2179,84	2334,29	2515,05
11	1846,63	1992,21	2034,54	2219,76	2384,45	2570,01
12	1865,51	2039,23	2081,48	2260,23	2434,62	2624,71
13	1865,51	2039,23	2081,48	2260,23	2484,96	2680,03
14	1884,43	2069,26	2111,51	2300,08	2534,90	2736,12
16	1903,13	2099,52	2141,85	2339,99	2585,05	2790,19
18	1921,90	2129,38	2171,72	2380,14	2635,11	2866,17
20	1940,91	2159,72	2201,96	2420,39	2685,37	2900,20
22				2460,19	2735,27	2955,12
24					2785,42	3018,87

Studentenbarems / Barèmes des étudiants

Leef tijd/Age	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 2bls	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5	%
16 jaar/ans	1345,94	1383,42					80%
17 jaar/ans	1413,23	1452,60					84%
18 jaar/ans	1480,53	1521,77		1591,28			88%
19 jaar/ans	1547,83	1590,94		1663,61	1779,42		92%
20 jaar/ans	1615,12	1660,11		1735,94	1856,78		96%
21 jaar/ans	1682,42	1729,28		1808,27	1934,15		100%

7. Gérants - Filiaalhouders

Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
1644,59	2057,35	2234,62	2535,19	3092,04

- a) Seul à la vente avec logement : **1644,59**  
 Alleen aan de verkoop met woonst :  
 à majorer jusque **2057,35** EUR d'une commission au moins égale à 3 % de la tranche de recettes mensuelles moyennes au-  
 te verhoging tot **2057,35** EUR met een commissie van minstens 3 % van de schijf van het gemiddelde maandelijkse **10110,34** EUR  
*data de*
- b) Seul à la vente sans logement : **2057,35**  
 Alleen aan de verkoop zonder woonst : *omzetcijfer boven*
- c) 1 à 10 vendeurs/caissiers : **2234,62**  
 1 tot 10 verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers :
- d) 11 à 20 vendeurs/caissiers : **2535,19**  
 11 tot 20 verkooppersoneelsleden en/of winkelkassiers :
- e) Plus de 20 vendeurs/caissiers : **3092,04**  
 Meer dan 20 verkooppers en/of winkelkassiers :