



# Sommaire

.....	
<b>Avant-propos</b> .....	<b>3</b>
<b>Conditions de travail et de salaire</b> .....	<b>5</b>
<b>Salaires minimums sectoriels</b> .....	<b>5</b>
Augmentation du pouvoir d'achat période 2009 – 2010 .....	<b>5</b>
<b>Prime annuelle</b> .....	<b>7</b>
<b>Prime de fin d'année (treizième mois)</b> .....	<b>8</b>
CP 202 : Prime de Noël et prime annuelle.....	<b>8</b>
CP 311 : Prime de fin d'année.....	<b>10</b>
CP 312 : Prime de Noël & prime de Noël complémentaire .....	<b>12</b>
<b>Indemnité complémentaire heures d'ouverture tardives</b> .....	<b>14</b>
CP 202 : indemnité ouverture tardive de magasins.....	<b>14</b>
CP 312 : indemnité ouverture tardive de magasins.....	<b>14</b>
<b>Ancienneté</b> .....	<b>14</b>
<b>Prime Syndicale (réduction sur la cotisation syndicale)</b> .....	<b>15</b>
<b>Frais de déplacement</b> .....	<b>17</b>
<b>Formation</b> .....	<b>19</b>
<b>Durée du travail</b> .....	<b>21</b>
Limites normales de la durée du travail .....	<b>22</b>
Dépassement des limites normales de durée du travail .....	<b>24</b>
Encore quelques dispositions sectorielles en matière de durée de travail : .....	<b>28</b>
<b>Repos dominical</b> .....	<b>30</b>
<b>Sécurité d'existence</b> .....	<b>31</b>
Chômage partiel : allocation de chômage complémentaire .....	<b>31</b>
Indemnité complémentaire inaptitude physique définitive.....	<b>31</b>
<b>Rapprochement du statut ouvriers &amp; employés – jours de carence</b> .....	<b>32</b>
<b>Crédit-temps</b> .....	<b>32</b>

Trois droits distincts .....	<b>32</b>
1. Le droit au crédit-temps (complet et à mi-temps).....	<b>33</b>
2. Le droit à la diminution de carrière d'1/5 <sup>ème</sup> .....	<b>34</b>
3. Le droit des travailleurs de 50 ans et plus de diminuer leurs prestations de travail .....	<b>35</b>
<b>Groupe de travail 'fonctions-clefs'</b> .....	<b>41</b>
<b>Interruption de carrière : congés thématiques</b> .....	<b>41</b>
Droit à l'interruption de carrière pour prendre un congé parental.....	<b>41</b>
<b>Petit chômage</b> .....	<b>43</b>
<b>Congé de paternité et congé d'adoption</b> .....	<b>46</b>
Naissance d'un enfant du travailleur .....	<b>46</b>
Adoption d'un enfant .....	<b>46</b>
<b>Congé parental sans solde</b> .....	<b>47</b>
<b>Congé pour des raisons impérieuses</b> .....	<b>48</b>
<b>Congé d'ancienneté</b> .....	<b>50</b>
CP 312 : congé d'ancienneté.....	<b>51</b>
<b>Congé annuel (légal) :</b> .....	<b>52</b>
CP 202 : Pécule de vacances complémentaire.....	<b>54</b>
CP 312 : Pécule de vacances complémentaire.....	<b>55</b>
<b>Jours fériés légaux</b> .....	<b>56</b>
<b>Congé de roulement</b> .....	<b>57</b>
CP 202 : congé de roulement.....	<b>57</b>
CP 311 : congé de roulement.....	<b>58</b>
CP 312 : congé de roulement.....	<b>58</b>
<b>Prépension</b> .....	<b>59</b>
Prépension conventionnelle à partir de 58 ans.....	<b>59</b>
Indemnité complémentaire de prépension.....	<b>59</b>
<b>Délais de préavis</b> .....	<b>60</b>
Employés (CP 202 & 311 & 312).....	<b>60</b>
Ouvriers (CP 311 & 312).....	<b>62</b>

## Avant-propos

---

Cher Membre CGSLB

Il se pourrait que ceci soit la dernière brochure que vous recevrez comme travailleur du secteur de la distribution sous cette forme. En effet, les partenaires sociaux se sont mis d'accord lors des récentes négociations sectorielles pour harmoniser les conditions de travail existantes. Les discussions à ce sujet devraient aboutir pour fin 2010 à un certain nombre de décisions qui pourront être appliquées dans le futur. Entre temps, vous trouverez dans cette brochure les principales conditions de travail et de rémunération sectorielles pour les travailleurs occupés dans le secteur de la grande distribution, avec une attention particulière pour l'accord sectoriel 2009 – 2010.

Les dispositions reprises dans cette brochure constituent les minimums. Il est évident que de meilleures conditions de travail et de salaire sont toujours possibles dans l'entreprise.

Pour des questions précises à propos de l'application correcte de vos conditions de travail et de salaire, vous pouvez bien entendu prendre contact avec votre coordinateur d'entreprise CGSLB, votre délégué syndical ou un secrétariat CGSLB près de chez vous. Nos collaborateurs et collaboratrices se tiennent à votre disposition pour vous aider et vous fournir des informations qui n'auraient pas été traitées dans le cadre, forcément limité, de la présente publication.

Vous trouverez une liste avec les coordonnées utiles de nos services dans cette brochure.

**Jan Moens**  
**Responsable sectoriel national**

**Jan Vercamst**  
**Président national**

Siège social CGSLB – Bd Poincaré 72/74 – 1070 Bruxelles  
tél. 02 558 51 50 – fax 02 558 51 51  
jan.moens@cgsלב.be

La ‘**grande distribution**’ regroupe 3 commissions paritaires :

- Le commerce de détail alimentaire (CP 202)
- Grandes entreprises de vente au détail (CP 311)
- Les grands magasins (CP 312)

**Remarque :**

la sous-commission paritaire 202.01 (moyennes entreprises d’alimentation) n’est pas traitée dans la présente brochure.

Sauf spécification autre, les dispositions s’appliquent aux 3 commissions paritaires mentionnées ci-dessus (202 / 311 / 312).

Afin de permettre une lecture plus facile, la rédaction a voulu éviter des constructions comme par exemple ‘travailleur(s) ou travailleuse(s)’. Si dans le texte qui suit il est question de ‘travailleurs’ il est évident que cela concerne tant les femmes que les hommes.

D/1831/2009/13/12000

E.R.: Jan Vercaamst, Boulevard Poincaré 72/74 – 1070 Bruxelles.

## Conditions de travail et de salaire

---

### Salaires minimums sectoriels

Le salaire minimum auquel vous avez droit est influencé par différents facteurs : la catégorie dont votre fonction ressort, votre âge, votre ancienneté, votre expérience antérieure. Les échelles salariales pour le secteur de la grande distribution sont dès lors étendues et complexes.

Tant les salaires minimums que les salaires réellement payés sont liés à l'évolution salariale (indexation).

Les barèmes n'apparaissent pas dans cette brochure. Vous pouvez facilement obtenir les barèmes les plus récents auprès de votre coordinateur d'entreprise, de votre délégué syndical ou de votre secrétariat CGSLB.

Il est important de savoir qu'un groupe de travail sera constitué pour vérifier si les barèmes actuels sont conformes à la réglementation européenne d'anti-discrimination. Le Syndicat libéral veut éliminer les discriminations éventuelles (ex. les barèmes dégressifs pour les jeunes), mais il est clair que nous nous opposerions à toute mesure qui ne tiendrait pas compte des connaissances, de la formation, de l'expérience, etc. des travailleurs.

### Augmentation du pouvoir d'achat période 2009 – 2010

#### Au niveau sectoriel

Suite à l'Accord Interprofessionnel (AIP) 2009 – 2010, une augmentation du pouvoir d'achat dans les barèmes n'a pas été négociée, mais les partenaires sociaux ont convenu au niveau du secteur de la grande distribution d'accorder une augmentation nette sous la forme d'éco-chèques.

Cette augmentation est octroyée aux travailleurs sur base des éléments suivants :

Chaque travailleur à temps plein avec une période de référence complète (cf ci-dessous ce que cela signifie) reçoit une fois par an des éco-chèques d'une valeur de :

- € 125 en 2009 ( prime unique)
- € 250 (à partir de 2010 et les années suivantes)

Ces éco-chèques sont payés aux travailleurs à temps partiel selon les paliers suivants :

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

le paiement se fait aux dates suivantes:

- novembre 2009
- à partir de 2010 : en juin de chaque année

## LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Les montants ci-dessus sont payés aux travailleurs avec une «période de référence complète».

La période de référence est la période de 12 mois qui court depuis le mois

de juin de l'année calendrier précédente jusque et en ce compris le mois de mai de l'année calendrier concernée. Aux travailleurs ayant une année de service incomplète, le montant fixé suivant le tableau ci-dessus sera payé au prorata des prestations réellement effectuées et assimilées.

## Dans les entreprises

Dans les entreprises qui relèvent des commissions paritaires 202, 311 ou 312, on peut déroger à ce système et transposer «l'avantage pouvoir d'achat» en un autre avantage. Ceci ne peut cependant se faire que sur base d'une CCT d'entreprise conclue avant fin octobre 2009. A défaut, le système sectoriel supplétif s'applique automatiquement.

## Prime annuelle



En tant que travailleur à temps plein, vous avez droit, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2006, à une prime annuelle récurrente de 70 euros ou à un avantage équivalent octroyé au niveau de l'entreprise (à fixer dans une CCT d'entreprise).

Si vous avez une année d'occupation incomplète, vous obtenez une prime proportionnelle : 5 euros par mois complet presté (à partir de 2006).

En tant que travailleur à temps partiel, vous bénéficiez de cette prime proportionnellement à votre durée de travail partielle.

## Prime de fin d'année (treizième mois)

### CP 202 : Prime de Noël et prime annuelle

#### Prime de Noël

##### PAIEMENT :

La prime de Noël est payée avant la Noël.

Dans l'entreprise, la prime de Noël peut être convertie en avantages équivalents via une CCT d'entreprise.

##### CONDITIONS :

Pour avoir droit à la prime de Noël, vous devez :

- être en service au 31 décembre;
- à cette date avoir au moins 3 mois (consécutifs ou pas) d'ancienneté dans l'entreprise durant cette année.

**Remarque :** la prime de Noël sera également octroyée si, au 31 décembre, vous êtes :

- en crédit-temps, en congé palliatif, en congé pour soigner un membre de la famille gravement malade, en congé parental et si vous avez effectué des prestations de travail durant l'année calendrier en question;
- dans une situation assimilée au travail effectif (comme pour la législation en matière de vacances annuelles).

**Remarque :** pour les gérants, des règles spécifiques sont d'application en la matière.

### **MONTANT DE LA PRIME DE NOËL :**

Si les conditions mentionnées ci-dessus sont remplies, vous avez droit à une prime de Noël dont le montant sera égal au salaire mensuel brut du mois de décembre, au prorata des mois effectivement prestés durant cette année.

Des absences non justifiées entraîneront une diminution de la prime. Les assimilations à des prestations effectives se font comme défini dans le cadre de la législation en matière de vacances annuelles.

### **DÉROGATIONS :**

Vous ne recevez pas de prime :

- si vous avez quitté l'entreprise dans le courant de l'année calendrier (préavis donné/reçu).

Vous avez cependant droit à une prime (au prorata) :

- si vous quittez l'entreprise en raison de la prise de pension;
- si vous quittez l'entreprise en raison d'une invalidité permanente;
- en cas de licenciement pour des raisons techniques ou économiques.

### **Travailleurs à temps partiel :**

En tant que travailleur à temps partiel, vous recevez une prime proportionnelle à vos heures de travail par rapport au nombre d'heures de travail conventionnelles. Toute journée prestée est dans ce cas comptabilisée comme une demi-journée au moins.

## Prime annuelle

En décembre, vous recevez une prime annuelle en tant qu'employé de la CP 202. Le nom de cette prime, ainsi que les modalités de paiement sont fixés au niveau de chaque entreprise.

Une prime annuelle complète s'élève à 148,74 euros (brut). Cette prime est calculée à raison d' 1/12ème par mois complet presté ou mois assimilé en sécurité sociale.

En tant que travailleur à temps partiel, vous recevez cette prime annuelle proportionnellement aux prestations plein temps.

## CP 311 : Prime de fin d'année

### PAIEMENT :

La prime de fin d'année est payée dans le courant du mois de décembre, sauf si un autre moment de paiement a été prévu dans l'entreprise (usage/ accord).

### CONDITIONS :

Pour avoir droit à cette prime de fin d'année, vous devez :

- être lié à l'entreprise par un contrat de travail au cours de l'année;
- avoir au moins 3 mois (consécutifs ou non) d'ancienneté dans l'entreprise.

### DÉROGATIONS :

Vous n'avez pas droit à une prime de fin d'année :

- si vous êtes licencié pour motif grave;
- si vous avez quitté l'entreprise de votre propre gré.

**Remarque :** quitter l'entreprise pour partir en (pré)pension n'est pas considéré comme «partir de son propre gré». Dans ce cas vous avez donc droit à une prime.

Vous avez droit à une prime (au prorata) :

- si votre contrat a pris fin au cours de l'année (pour d'autres raisons que le départ volontaire ou le licenciement pour motif grave);
- lorsqu' au moment du paiement de la prime, vous êtes en crédit-temps, congé palliatif, congé pour soigner un membre de la famille gravement malade, ou en congé parental.

Les travailleurs avec un salaire complètement ou partiellement variable (commission, provision, participation) n'ont, dans certains cas, pas droit à une prime de fin d'année (lorsque leur salaire annuel dépasse un certain seuil).

### **MONTANT DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE :**

Cette prime est liée à votre «ponctualité» au cours de l'année et est payée proportionnellement aux prestations annuelles.

Peuvent entraîner une diminution de la prime : des absences ne découlant pas de l'application des dispositions en matière de vacances annuelles, de jours fériés, de petit chômage, de jours de congé familial, de maladie professionnelle, d'accident de travail, de congé de maternité, des 30 premiers jours de maladie ou d'accident, de crédit d'heures pour l'exercice d'un mandat syndical, d'une formation syndicale et de cours de promotion sociale.

- Si vous êtes un **travailleur à temps plein** avec un contrat à durée indéterminée, vous avez droit à une prime égale au salaire réel du mois de décembre. Ce montant peut être réduit en proportion des prestations de service (et jours assimilés) pour les travailleurs qui ne comptent pas

12 mois de prestations de service au sein de l'entreprise à partir du premier jour du mois suivant le dernier paiement de la prime de fin d'année.

- En tant que travailleur avec un contrat à durée déterminée ou pour un travail bien déterminé, le montant de la prime s'élève à la moyenne de vos prestations annuelles.
- **Les travailleurs à temps partiel** reçoivent une prime égale au salaire réel correspondant à la moyenne mensuelle des heures prestées (et assimilées) pendant la période de référence commençant le premier jour du mois suivant le dernier paiement de la prime de fin d'année.

## CP 312 : Prime de Noël & prime de Noël complémentaire

### Prime de Noël

#### PAIEMENT :

La prime de Noël est payée au cours du mois de décembre.

#### CONDITIONS :

Pour avoir droit à la prime de Noël, vous devez :

- au moment du paiement de la prime, être présent dans l'entreprise ou être dans une situation assimilée au travail effectif (comme en cas de vacances annuelles légales);
- au cours de l'année écoulée, avoir au moins 3 mois (consécutifs ou non) d'ancienneté dans l'entreprise.

Vous avez aussi droit à une prime (au prorata) :

- si vous avez effectué au cours de l'année calendrier en question des prestations de travail, mais si vous vous trouvez au moment du paiement de la prime en crédit-temps, en congé palliatif, en congé pour soigner un

- membre de la famille gravement malade ou en congé parental;
- si vous avez un contrat à durée indéterminée et partez en (pré)pension.

## MONTANT DE LA PRIME DE NOËL

Ancienneté dans l'entreprise	Montant de la prime de Noël
à partir d'un an	le salaire contractuel du mois de novembre + la moyenne mensuelle des heures supplémentaires/tardives/complémentaires des 12 derniers mois qui précèdent le mois de l'octroi, multipliée par le salaire horaire de novembre (Attention : cette prime est plafonnée – pour connaître le maximum actuellement en vigueur, adressez-vous à votre coordinateur d'entreprise, à votre délégué syndical ou votre secrétariat CGSLB).
moins d'un an	comme en cas d'ancienneté à partir d'un an, mais à raison du nombre de mois prestés au cours de l'année.
<p><b>Remarque :</b> en cas de changement de votre temps de travail contractuel au cours de l'année, votre prime sera calculée sur base de la moyenne mensuelle des heures prestées ou assimilées durant les 12 mois précédents.</p>	

## Prime de Noël complémentaire :

Aux mêmes conditions que pour l'octroi de la prime de Noël (voir ci-dessus), vous avez en outre droit à une prime de Noël complémentaire. Ce complément est calculé à raison du nombre de mois de prestations de travail effectuées durant l'année d'octroi.

La prime de Noël complémentaire complète pour un travailleur à temps plein s'élève à 297,47 euros. Ce montant sera donc ajouté à la prime de Noël mentionnée ci-dessus.

Pour plus de renseignements, vous pouvez vous adresser à votre coordinateur d'entreprise, à votre délégué syndical ou à votre secrétariat CGSLB.

# Indemnité complémentaire heures d'ouverture tardives

## CP 202 : indemnité ouverture tardive de magasins

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

## CP 312 : indemnité ouverture tardive de magasins

Les ouvriers et certaines catégories d'employés du secteur des grands magasins reçoivent un sursalaire pour les heures d'ouverture tardives de 50% pour les prestations de travail effectuées après 18 heures (du lundi au vendredi) et de 100% le samedi.

## Ancienneté

Jusqu'à présent, les périodes prestées comme travailleur temporaire étaient souvent 'perdues' pour le calcul de la période d'essai, de l'ancienneté, du salaire ou du délai de préavis. Un employeur pouvait occuper des travailleurs pendant des années comme temporaire, sans tenir compte des contrats antérieurs au moment d'établir un contrat à durée indéterminée.

En vertu de l'accord sectoriel, l'employeur doit tenir compte, lors de la détermination de l'ancienneté, des périodes successives prestées par le travailleur comme travailleur temporaire dans le cadre de contrats à durée

déterminée et/ou de contrats de remplacement. Néanmoins, des prestations en tant qu'interim ne sont PAS reprises dans cet accord.

L'employeur doit tenir compte de ces périodes lorsqu'il détermine la période d'essai (uniquement les périodes prestées dans la même fonction), le délai de préavis et le barème.

## Prime Syndicale (réduction sur la cotisation syndicale)

### CONDITIONS :

- être membre d'une organisation syndicale depuis le 1er janvier 2009
- et (selon la CP à laquelle vous ressortissez) :

*En ce qui concerne la CP 202 :*

être occupé au 15 juin 2009 dans une des entreprises mentionnées ci-dessous :

- une entreprise dont l'alimentation est l'activité principale et qui est composée d'un siège principal et d'au moins deux succursales et qui occupe en permanence au moins vingt-cinq travailleurs dans l'ensemble de l'entreprise;
- une entreprise dont l'activité principale est le commerce de détail alimentaire spécialisé et qui occupe au moins cinquante travailleurs;
- une entreprise qui fait partie d'un groupe d'entreprises dont l'activité principale est le commerce de détail alimentaire spécialisé, et dont l'ensemble du groupe occupe au moins cinquante travailleurs;
- une entreprise ayant un ou plusieurs points de vente, dont l'activité principale est le commerce de détail alimentaire spécialisé et qui occupe au moins cinquante travailleurs, et ce également lorsque des départements sont exploités par différentes sociétés.

*En ce qui concerne la CP 311 :*

être occupé au 15 juin 2009 dans une entreprise ressortissant de la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

*En ce qui concerne la CP 312 :*

être occupé au 15 juin 2009 dans une entreprise ressortissant de la commission paritaire des grands magasins.

**Remarque :** Vous avez également droit à une prime syndicale, si au 15 juin :

- vous vous trouvez dans une situation d'assimilation à des prestations de travail effectives (comme en cas de vacances annuelles légales);
- vous êtes en prépension et vous n'avez pas encore atteint l'âge légal de la pension.

#### **MONTANTS :**

- 135 euros par an, si vous avez payé une cotisation syndicale normale sous la forme exigée au moment du paiement de la prime;
- 67,50 euros par an, si vous avez payé une cotisation syndicale limitée sous la forme exigée au moment du paiement de la prime.

#### **PAIEMENT :**

Vous devez faire parvenir le formulaire du Fonds social du secteur qui vous est délivré (complété) par votre employeur en double exemplaire, à la CGSLB, qui vous paiera la prime après vérification des conditions d'octroi. Le paiement est effectué entre le 16 juin et le 30 septembre de l'année de service en cours



## Frais de déplacement

Votre employeur paie une intervention dans les frais de transport.

L'intervention est payée au moins une fois par mois et dépend du moyen de transport utilisé.

### **MONTANT DE L'INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR :**

- *Transport en commun public par train (SNCF) :*

Votre employeur doit payer la contribution quelle que soit la distance parcourue. La participation de l'employeur dans le prix d'une carte de train (abonnement social) s'élève à 66% du prix de l'abonnement social et est calculée sur la base du nombre de kilomètres parcourus (les

montants actuels peuvent être obtenus sur demande auprès de votre coordinateur d'entreprise, de votre délégué syndical, de votre secrétariat CGSLB ou encore, auprès de la SNCB elle-même). A partir du 1er février 2010 l'intervention est portée à 80%.

– *Transports publics autres que le chemin de fer :*

Votre employeur doit intervenir dans le prix de vos abonnements pour les déplacements à partir de 2 km (à compter à partir de l'arrêt de départ).

*Le prix du transport est proportionnel à la distance :*

L'intervention de l'employeur est identique à celle prévue pour un abonnement social (sans dépasser 66% du prix de transport réel).

*Le prix du transport est fixe :*

Intervention de l'employeur = forfaitaire, à hauteur de 66% du prix réellement payé par le travailleur avec un maximum égal à l'intervention de l'employeur prévue dans le prix d'un abonnement social pour une distance de 7 km.

– *Transport en commun public combiné :*

L'intervention de l'employeur pour la totalité de la distance est égale à la somme des interventions de l'employeur dues pour chaque moyen de transport en commun distinct utilisé.

Lorsque un seul titre de transport est fourni pour la totalité de la distance parcourue (sans subdivision par moyen de transport en commun public) : l'intervention de l'employeur = celle prévue pour un abonnement social.

– *Transport privé :*

La part de l'employeur est égale à l'intervention dans le prix d'un abonnement social. Aucune participation n'est due par l'employeur lorsque la distance parcourue est de moins de 2 km.

A partir du 1er février 2010, l'intervention en cas d'utilisation de moyens de transport privés est fixée à 70% en moyenne des tarifs de train applicables au 1er février 2010.

– *Vélo:*

Indemnité de vélo de 0,10 euro par km sur la distance réellement parcourue entre le domicile et le travail.

### **PRÉSENTER UNE ATTESTATION :**

L'intervention de l'employeur est octroyée sur présentation des documents suivants :

– *Moyen de transport en commun public:*

Les titres de transport nécessaires, émis par la SNCB et/ou d'autres sociétés de transport public.

– *Moyen de transport individuel :*

Une déclaration, signée par vous, prouvant l'usage régulier du moyen de transport concerné sur une distance d'au moins 2 km.

## **Formation**

Le contrôle de l'obligation pour les employeurs d'augmenter annuellement leurs efforts de 5% en ce qui concerne la participation à la formation est décrit de manière plus précise : le conseil d'entreprise devra être tenu informé et un rapport devra être remis au Fonds social de chaque entreprise. Ceci devient donc un thème important pour les représentants au conseil d'entreprise!



## Durée du travail

### LA NOTION DE DURÉE DE TRAVAIL :

Par 'durée du travail' on entend le temps pendant lequel vous êtes à la disposition de votre employeur. En d'autres termes, le temps pendant lequel vous devez répondre à toute demande de votre employeur. Le temps de repos, ainsi que le temps nécessaire pour se déplacer de son domicile jusqu'à son lieu de travail et vice versa ne sont, en principe, pas considérés comme durée du travail.

### LES NOTIONS 'HEURES SUPPLÉMENTAIRES' ET 'SURSALAIRE' :

Par '*heures supplémentaires*' on entend les prestations de travail qui sont fournies au-delà des limites normales de la durée du travail.

Le '*sursalaire*' est un complément de salaire auquel vous avez droit dans certains cas lorsque vous avez presté des heures supplémentaires. Cela ne signifie donc pas que chaque heure prestée au-delà de la limite normale donnera automatiquement droit à un sursalaire.

Lorsqu'un sursalaire vous est dû pour des heures supplémentaires prestées, ce complément est d'au moins 50% du salaire normal. Les heures supplémentaires donnant droit à un sursalaire et qui ont été prestées un dimanche ou un jour férié sont 'doublement' payées (donc un supplément de 100%).

Le sursalaire peut être converti en repos compensatoire payé (supplémentaire) si cette possibilité est prévue par une CCT au niveau de l'entreprise.

## Limites normales de la durée du travail

### Limite minimum par prestation

La durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à 3 heures. On peut y déroger par une CCT d'entreprise, excepté pour les travailleurs de la CP 311, autres que le personnel de nettoyage.

### Limite journalière

Votre durée du travail ne peut en principe pas dépasser 8 heures/jour.

En raison de l'interdiction du travail de nuit, on ne peut en principe travailler qu'entre 6 heures et 20 heures. Mais il existe des exceptions à cette règle (voir 'travail de nuit').

Dans les entreprises où, d'habitude, on ne travaille pas plus de 5 jours et demi par semaine, la limite journalière peut être portée à 9 heures. Ceci doit être stipulé dans le règlement de travail.

### Limite hebdomadaire

La réduction de la durée du travail, instaurée il y a quelques années, a porté la durée du travail hebdomadaire de 36 heures à 35 heures.

Répartition de la durée du travail hebdomadaire :

- CP 202 & 311 : maximum 5 jours par semaine;
- CC 312 : maximum 4 ½ jours de travail par semaine.

## La réduction de la durée du travail

*En ce qui concerne les CP 202 & 311 :*

La réduction de la durée du travail peut être appliquée de différentes manières au sein de l'entreprise :

- *soit, une diminution effective des prestations de travail par semaine.*  
Dans ce cas, l'heure de réduction de la durée du travail est octroyée sur un jour de la semaine et donc pas sur plusieurs jours;
- *soit une diminution des prestations de travail par année*  
via l'octroi de 6 jours de repos compensatoires par an.

*En ce qui concerne la CP 312 :*

La réduction de la durée du travail d'une heure est en principe octroyée sous forme de 6 jours de repos compensatoires. Les entreprises qui veulent appliquer la réduction de la durée du travail sous une autre forme peuvent le faire après concertation au niveau de l'entreprise.

## Temps de repos et pauses

Dans chaque période de 24 heures, entre la fin et la reprise du travail, vous avez droit à au moins 11 heures de repos consécutives. Cette période de repos obligatoire vient en supplément du repos du dimanche ou du repos compensatoire octroyé suite à du travail presté le dimanche.

*Remarque CP 311 :* Sauf si une autre règle a été convenue lors de la conclusion de la CCT d'entreprise, une période de repos minimale de 12 heures par jour est prévue entre deux prestations de travail.

Dans un certain nombre de cas, le temps de repos peut être réduit (e.a. lorsque des travaux doivent être faits suite à un accident ou à une menace d'accident, ou en raison de travaux urgents à des machines ou à du matériel; lorsque des travaux imprévus doivent être réalisés).

Après chaque période de 6 heures de travail ininterrompu, vous avez en principe droit à un temps de repos. Cette pause dure au moins 15 minutes. Le règlement de travail de l'entreprise contient dans bien des cas des dispositions plus favorables.

## Dépassement des limites normales de durée du travail

Dans un certain nombre de cas prévus par le législateur, on peut déroger aux limites de durée de travail normales. Il va sans dire qu'il faut pour cela de bonnes raisons et que les dépassements ne peuvent se faire que dans les limites que le législateur a prévues.

Les dépassements de la limite normale de durée du travail sont permis pour autant que la durée du travail hebdomadaire moyenne est respectée sur une période de référence.

Le respect de cette durée du travail moyenne pourra, le cas échéant, se faire par l'octroi de jours compensatoires (repos compensatoire).

Les limites normales de durée du travail peuvent notamment être dépassées dans les cas suivants :

- travaux de transport, de chargement et de déchargement;
- travail préparatoire ou supplémentaire devant être exécuté en dehors du temps de production normal;
- travail en vue de faire face à un accident qui s'est produit ou qui menace de se produire;
- travail pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail;
- travaux urgents aux machines ou au matériel;
- travaux commandés par une nécessité imprévue.
- ...

L'énumération ci-dessus n'est pas limitative. Les possibilités de déroger aux limites normales de la durée du travail sont nombreuses et chaque dérogation a ses propres conditions d'application et modalités (dépassement maximum admis, accord préalable éventuel de la délégation syndicale, obligation d'information préalable de la délégation syndicale/inspection sociale, règles en matière de récupération (repos compensatoire) et salaire supplémentaire,...).

Il s'agit d'une matière très complexe qu'il est difficile de reproduire sommairement d'une manière correcte.

N'hésitez donc pas à contacter votre coordinateur d'entreprise, votre délégué syndical, ou votre secrétariat CGSLB pour plus de renseignements.

## **Flexibilité**

Outre notamment, les possibilités de déroger dans des cas/circonstances très spécifiques aux limites de la durée du travail normale (voir ci-dessus), l'entreprise peut assouplir l'organisation du temps de travail en introduisant des horaires de travail flexibles ou de nouveaux régimes de travail. Il va sans dire que l'introduction d'une plus grande flexibilité dans l'entreprise n'est possible que moyennant le respect de certaines conditions impératives.

### **INTRODUCTION D' HORAIRES FLEXIBLES (FLEXIBILITÉ LÉGALE) :**

Des 'horaires flexibles' peuvent être introduits par la conclusion d'une convention collective de travail au sein de l'entreprise (convention de flexibilité) ou, s'il n'existe pas de convention collective de travail, par une modification du règlement de travail.

L'introduction d'horaires de travail flexibles dans l'entreprise permet d'augmenter ou de diminuer la limite journalière normale de 2 heures maximum (avec un maximum absolu de 9 heures/jour). La limite hebdomadaire normale peut être augmentée ou diminuée de 5 heures maximum.

Outre l'horaire journalier ou hebdomadaire normal, tous les horaires de travail alternatifs (horaires flexibles) doivent être repris dans le règlement de travail.

L'introduction d'horaires de travail flexibles permet de compenser les périodes de pointes et de creux dans l'entreprise, sans obligation d'accorder du repos compensatoire ou du sursalaire (à condition de respecter tous les maxima légaux et la durée du travail hebdomadaire moyenne (sur une période de référence)).

Les heures prestées au-delà de l'horaire de travail flexible (horaire de base ou horaire alternatif) sont bien entendu des heures supplémentaires donnant éventuellement droit au repos compensatoire et au sursalaire.

## **INTRODUCTION DE NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL AU SEIN DE L'ENTREPRISE :**

L'introduction de nouveaux régimes de travail au sein de l'entreprise, permet également de déroger à certaines dispositions contraignantes de la réglementation du travail.

L'introduction de nouveaux régimes de travail permet à l'entreprise, non seulement de dépasser les limites de la durée normale du travail, mais également de déroger à l'interdiction du travail de nuit, travail du dimanche ou travail lors de jours fériés (aussi dans les cas où normalement cela ne serait pas autorisé).

Cette forme de flexibilité ne peut être introduite que moyennant des conditions très strictes. L'introduction de nouveaux régimes de travail n'est, par exemple, possible que si une convention collective de travail en la matière est conclue dans l'entreprise. Les nouveaux régimes de travail doivent avoir un effet positif sur l'emploi, il y a une obligation d'information préalable des travailleurs de la part de l'employeur, etc.

Les nouveaux régimes de travail, introduits en respectant la procédure particulière, peuvent prévoir une durée journalière du travail jusqu'à 12 heures maximum (avec un maximum absolu/semaine de  $12 \times 7 = 84$  heures). De plus, l'obligation (sur une période de référence) de respecter la durée du travail hebdomadaire moyenne reste d'application.

**Important à savoir :** vous ne pouvez être inséré dans un tel nouveau régime de travail que sur base volontaire, sauf si ce nouveau régime de travail est introduit pour toute l'entreprise ou toute une section de l'entreprise. De plus, normalement, seuls les travailleurs occupés sous contrat de travail à durée indéterminée, peuvent être insérés dans de tels nouveaux régimes de travail.

## **Remarque générale en matière de dépassement des limites de durée du travail normale : la limite interne de 65 heures**

A part quelques exceptions, le nombre total des heures prestées ne peut à aucun moment dépasser la durée du travail moyenne autorisée de plus de 65 heures (et ceci considéré sur une période de référence de 12 mois maximum). En d'autres mots : lorsque l'on atteint cette 'limite interne', un repos compensatoire devra en principe toujours être accordé.

## Encore quelques dispositions sectorielles en matière de durée de travail :

### ANNUALISATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL :

L'annualisation de la durée de travail hebdomadaire peut se faire par une CCT d'entreprise.

Pour les entreprises des CP 202 et 311, cette annualisation ne peut se faire par CCT d'entreprise que s'il y a une délégation syndicale. Si aucune délégation syndicale n'a été constituée, les propositions de modification du règlement de travail concernant l'annualisation de la durée de travail doivent être soumises à la commission paritaire pour approbation.

### OCCUPATION UN JOUR D'INACTIVITÉ :

*CP 202 :*

Vous pouvez, en tant que travailleur dans le secteur du commerce de détail alimentaire, être mis au travail 6 fois par an un jour d'inactivité habituel. Dans ce cas, vous devez, dans les 6 semaines suivant ce dépassement, recevoir un congé compensatoire ou une indemnité égale au salaire normal correspondant à ce dépassement. Votre employeur doit vous en avertir 15 jours à l'avance. Il doit en outre informer l'inspection sociale 24 heures à l'avance.

### PASSAGE VOLONTAIRE D'UN TEMPS PLEIN À 32 HEURES

*CP 202 :*

Si vous êtes employé d'exécution dans le secteur du commerce de détail alimentaire, vous pouvez diminuer votre durée de travail sur base volontaire à 32 heures par semaine avec une répartition de vos prestations sur 5 jours et une adaptation proportionnelle de votre salaire.

*CP 312:*

A l'exception de certaines catégories, les travailleurs du secteur des grands magasins, peuvent diminuer leur durée de travail sur base volontaire à 32 heures par semaine avec une répartition sur 4 ou 5 jours et une adaptation proportionnelle de leur salaire.

## **LIMITES HEBDOMADAIRES DE LA DURÉE DU TRAVAIL**

*CP 311:*

Dans les grandes entreprises de vente au détail, les limites de la durée hebdomadaire de travail peuvent être fixées sur base d'une moyenne. La période et les modalités en sont alors déterminées dans l'entreprise en concertation avec les délégués syndicaux (Conseil d'entreprise, Comité pour la Prévention et la Protection au travail, délégation syndicale).

Indépendamment de cela, votre durée hebdomadaire du travail peut, pendant maximum 3 mois par an, être de quarante heures par semaine. Vous avez, dans ce cas, droit à un congé compensatoire groupé, égal au nombre d'heures qui sont prestées au-delà de la durée hebdomadaire du travail (modalités pratiques à fixer au niveau de l'entreprise).

*CP 312:*

Si vous travaillez dans le secteur des grands magasins, votre durée hebdomadaire de travail peut être portée en décembre à trente-neuf heures. Les heures prestées alors au-delà de la durée hebdomadaire sont compensées selon les modalités fixées par l'entreprise en accord avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale.

## TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL

La durée hebdomadaire du travail minimale pour les travailleurs à temps partiel est en principe :

- pour la CP 202 : de 20 heures par semaine;
- pour les CP 311 & 312 : de 18 heures par semaine.

Certaines dérogations sont toutefois possibles (par ex. en cas de crédit-temps, la durée hebdomadaire du travail peut être de 17,5 heures).

Si vous êtes travailleur à temps partiel et que vous avez déjà une certaine ancienneté (à partir de 18 mois), vous avez la possibilité d'obtenir davantage d'heures, sur demande écrite.

Il n'est plus nécessaire d'être occupé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée pour pouvoir être mis au travail dans un système dérogeant à la durée hebdomadaire minimale de travail. L'occupation totale par voie de contrats de 8h et de 12h à durée déterminée en ce compris les contrats d'occupation d'étudiant ne peut cependant pas excéder la moitié les pourcentages prévus au niveau sectoriel (5% en CP 311 et 3% en CP 312).

L'employeur a l'obligation de communiquer au conseil d'entreprise un rapport mensuel avec le nombre par magasin ainsi que les ratios.

## Repos dominical

En principe, le travail du dimanche est interdit.

Dans certaines conditions, dans certaines entreprises et pour certains travaux, le législateur prévoit une exception à cette interdiction et permet de travailler le dimanche.

Ainsi, certains travaux (entre autres, surveillance, nettoyage, entretien) peuvent se faire le dimanche lorsque l'exploitation normale de l'entreprise ne permet pas que ces travaux se fassent un autre jour de la semaine.

Le législateur a prévu de manière spécifique pour le secteur de la distribution des possibilités plus nombreuses de mettre quand même des travailleurs au travail le dimanche (matinée ou journée entière) (par ex. magasins de meubles, centres de jardinage, magasins situés dans des centres touristiques, stations balnéaires, stations thermales, ...).

Pour plus de renseignements concernant le paiement du travail du dimanche et votre droit au congé compensatoire, vous pouvez prendre contact avec votre coordinateur d'entreprise, votre délégué syndical, ou votre secrétariat CGSLB.

## Sécurité d'existence

### Chômage partiel : allocation de chômage complémentaire

*Uniquement pour la CP 311 :*

En cas de chômage partiel des travailleurs, l'employeur doit payer pendant les cinquante premiers jours une allocation complémentaire à celle de l'ONEm pour un montant de 3 euro par jour.

### Indemnité complémentaire inaptitude physique définitive

*Uniquement pour les CP 202 & CP 311 :*

Une indemnité complémentaire est payée par le Fonds social aux travailleurs qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à exercer leur fonction pour cause de force majeure suite à une inaptitude physique définitive.

Cette allocation est payée dès le départ du travailleur. Le montant de cette allocation s'élève à 123,95 euros par mois pendant 24 mois pour les travailleurs à temps plein (calcul au prorata pour les travailleurs à temps partiel).

## Rapprochement du statut ouvriers & employés – jours de carence

Le premier jour – au cours duquel on travaillerait normalement – d'une période d'incapacité de travail de moins de 14 jours calendrier ininterrompus, est appelé 'jour de carence'. Ce premier jour d'incapacité (jour de carence) n'est en principe pas payé, mais dans le cadre du rapprochement du statut ouvriers-employés, on commence progressivement à supprimer ces jours de carence dans bon nombre de secteurs.

Ceci est également le cas pour les ouvriers des commissions paritaires 311 et 312 : dans ces secteurs de la grande distribution, le jour de carence n'est plus appliqué. En revanche, la CP 202 connaît encore ce jour de carence.

## Crédit-temps

### Trois droits distincts

Dans le cadre de la réglementation en matière de crédit-temps, il existe trois systèmes autonomes :

- Le droit au crédit-temps (complet et à mi-temps);
- Le droit à la réduction de carrière d'1/5ème;
- Le droit des travailleurs de 50 ans et plus de réduire leurs prestations de travail.

Vous trouverez ci-après un aperçu de ces différents systèmes, chacun avec ses propres modalités, compte tenu, là où c'est nécessaire, des spécificités du secteur. Vous avez la possibilité de cumuler les droits qui résultent de ces trois systèmes.

Les systèmes de crédit-temps et réduction de carrière remplacent le système antérieur 'd'interruption de carrière' (à l'exception de l'interruption de carrière dans le cadre des 'congés thématiques' qui continue d'exister).



#### REMARQUE CONCERNANT LE PERSONNEL QUI N'EST PAS D'EXÉCUTION DANS LE SECTEUR DE LA GRANDE DISTRIBUTION :

Si vous faites partie du personnel de moins de 50 ans qui n'est pas d'exécution, vous n'avez droit qu'au crédit-temps à temps plein (donc pas à la diminution des prestations d'  $\frac{1}{2}$  ou d'1/5<sup>ème</sup>).

A partir de 50 ans, si vous faites partie du personnel autre que d'exécution de la grande distribution, vous avez droit à la diminution des prestations d'  $\frac{1}{2}$  ou d'1/5<sup>ème</sup> à condition que votre employeur approuve votre demande individuelle.

### 1. Le droit au crédit-temps (complet et à mi-temps)

Vous avez droit au crédit-temps dès que vous pouvez prouver une ancienneté de 12 mois dans votre entreprise dans le courant des 15 mois qui précèdent votre avertissement écrit à votre employeur. Le droit au crédit-temps peut être exercé de deux manières différentes :

- suspension complète des prestations de travail;

- diminution des prestations à mi-temps.  
Pour avoir droit à un crédit-temps à mi-temps, le travailleur ne doit pas seulement avoir 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, mais doit en outre, dans le courant des 12 mois qui ont précédé l'avertissement écrit à l'employeur, avoir travaillé dans un régime d'au moins 3/4 temps.

La durée totale du droit au crédit-temps dans le secteur de la grande distribution est augmentée jusqu'à maximum 5 ans sur toute la carrière professionnelle, à prendre par période minimum de trois mois.

Le pacte des générations dispose que pour le crédit-temps complet des moins de 50 ans, l'allocation de l'ONEm n'est versée que la première année (sauf pour l'éducation d'un enfant de moins de 8 ans, pour soigner un enfant handicapé ou un membre de la famille malade, pour prodiguer des soins palliatifs et pour suivre une formation, dans ce cas l'indemnisation peut couvrir jusque 3 ans). Malgré cette restriction, il vous sera toujours possible, dans les nouvelles conditions d'indemnisation (1 an ou 3 ans) de continuer à prendre un crédit-temps complet durant 5 ans.

## 2. Le droit à la diminution de carrière d'1/5<sup>ème</sup>

Outre le droit au crédit-temps, il existe encore un droit général de diminution des prestations d'1/5<sup>ème</sup>, soit une diminution des prestations d'une journée ou de deux demi-journées par semaine (vous travaillez encore 4/5<sup>èmes</sup> temps).

Vous pouvez exercer ce droit pour une période maximum de 5 ans sur toute votre carrière professionnelle. Le droit à la diminution de prestations d'1/5<sup>ème</sup> doit être pris par période de 6 mois minimum.

Pour y avoir droit, vous devez remplir les conditions les suivantes :

- avoir 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise précédant l'avertissement écrit à l'employeur;

- être occupé à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur;
- être occupé dans un régime de travail de 5 jours ou plus.

### 3. Le droit des travailleurs de 50 ans et plus de diminuer leurs prestations de travail

Enfin vous pouvez, à partir de 50 ans, prétendre au droit à la diminution de prestations pour les travailleurs de 50 ans ou plus. Ce droit n'a pas de lien avec le droit au crédit-temps et le droit à la diminution des prestations d'1/5<sup>ème</sup> (mentionnés ci-dessus).

Vous pouvez plus particulièrement exercer votre droit à la diminution de prestations de deux manières différentes :

- soit, sous forme d'une diminution de prestations d'1/5<sup>ème</sup>, à exercer par période de 6 mois minimum;
- soit, sous forme d'une diminution de prestations à mi-temps, à exercer par période de 3 mois minimum.

Si vous optez pour la deuxième formule, de facto, vous avez droit à la semaine de 3 jours. L'employeur ne peut donc pas exiger de répartir cette réduction de la durée du travail sur 4 ou 5 jours ouvrables.

Ce droit à une diminution de prestations est illimité pour ce qui concerne la durée (donc pas de durée maximum prévue).

Pour pouvoir effectivement faire valoir votre droit 'illimité' à cette diminution de prestations (d'1/5<sup>ème</sup> ou à mi-temps), vous devez cependant remplir quelques conditions :

- avoir au moins 50 ans au moment de la date souhaitée pour le début de l'exercice de ce droit (il ne faut donc pas encore avoir 50 ans au moment

- de la demande écrite pour autant que cet âge soit atteint au début de l'exercice effectif du droit);
- avoir 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise avant l'avertissement écrit à l'employeur;
  - avoir une carrière professionnelle de 20 ans au moment de l'avertissement écrit à l'employeur.

Selon la possibilité que vous choisissiez, vous devez en outre répondre aux conditions ci-dessous :

*Si vous choisissez un régime de diminution des prestations d'1/5<sup>ème</sup> :*

- être occupé dans l'entreprise à temps plein ou à 4/5<sup>ème</sup> dans le cadre du droit à la réduction de carrière pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur
- et travailler dans un régime de travail d'au moins 5 jours par semaine.

*En revanche, si vous optez pour un régime de diminution de prestations à mi-temps :*

- être occupé au moins à 3/4 temps dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur.

**Remarque :**

Si vous avez 50 ans ou plus, mais que vous n'avez pas l'ancienneté requise (20 ans de carrière professionnelle, 5 ans dans l'entreprise), pour pouvoir accéder au régime spécifique pour travailleurs à partir de 50 ans, vous pouvez éventuellement avoir recours au droit général au crédit-temps – temps plein ou mi-temps – (pour lequel une ancienneté d'une année au sein de l'entreprise suffit) ou, éventuellement au droit général de réduction de carrière d'1/5<sup>ème</sup> (5 ans dans l'entreprise).

Dans ces cas, le droit n'est évidemment pas illimité en ce qui concerne la durée et il est exercé selon les modalités propres au régime choisi et exposées ci-dessus.

## **Avertissement de l'employeur**

Si vous souhaitez exercer un droit au crédit-temps ou à la réduction de carrière, vous devez en avertir votre employeur par écrit.

Le moment auquel vous devez faire cet avertissement écrit, dépendra de la taille de l'entreprise :

- **entreprise de 20 travailleurs ou moins :**  
6 mois à l'avance;
- **entreprise de plus de 20 travailleurs :**  
3 mois à l'avance.

Vous pouvez convenir d'autres délais par écrit avec votre employeur.

## **Mode d'exercice du droit**

Vous proposez le mode d'exercice du droit au crédit-temps, à la réduction de carrière ou à la diminution de prestations de travail dans un avertissement écrit adressé à votre employeur. Votre employeur dispose d'un mois, à partir de l'avertissement, pour ajourner éventuellement l'exercice de ce droit (sur base de raisons sérieuses externes ou internes).

**Attention :** pour l'exercice des droits qui sont décrits ci-dessus, le consentement de votre employeur est toujours exigé lorsque celui-ci occupe 10 travailleurs maximum.

**Remarque générale :**

Uniquement en cas de crédit-temps complet, il est question de suspension complète du contrat de travail existant. Votre contrat de travail existant reste en principe inchangé.

Dans toute autre forme de crédit-temps, de réduction de carrière ou de diminution de prestations de travail, votre contrat de travail sera modifié. De là la nécessité dans tous les cas où l'exercice d'un des droits mentionnés ci-dessus mène à une occupation à temps partiel (diminution d'1/5<sup>ème</sup> ou de moitié), de fixer par écrit le contrat de travail (avec mention du régime de travail et de l'horaire de travail).

**Seuil – mécanisme de préférence et de planning**

En principe, chaque travailleur qui remplit les conditions propres aux différents régimes, dispose d'un droit à l'exercice du crédit-temps/diminution de prestations. Mais dans la pratique, tout travailleur répondant aux conditions objectives, ne pourra pas 'sans plus' exercer ce droit effectivement (et immédiatement).

Afin de garantir la continuité de l'organisation du travail, un mécanisme de préférence et de planning sera instauré lorsqu'au sein de l'entreprise ou du service un certain seuil (6%) est atteint de travailleurs qui exercent au même moment leur droit au crédit-temps/diminution de prestations ou qui vont l'exercer.

Un tel mécanisme implique que la priorité sera donnée à certaines personnes (par exemple, un travailleur dont un membre de la famille est gravement malade, les travailleurs qui ont des jeunes enfants et dont le partenaire travaille,...) quant à l'accès au système de crédit-temps/diminution de prestations.

### **Remarques :**

- Les travailleurs qui selon le régime pour travailleurs de 50 ans ou plus, ont droit à la réduction de la carrière sans durée maximale, ne sont pas pris en compte pour le seuil de 5%. Davantage de travailleurs de moins de 50 ans peuvent donc avoir recours à leur droit au crédit-temps.

## **Indemnité de crédit-temps**

Si vous souhaitez faire usage d' une forme de crédit-temps (temps plein/diminution de prestations), vous avez droit à une indemnité de crédit-temps à charge de l'ONEm.

En fonction de la forme de crédit-temps, le montant de cette indemnité varie selon l'ancienneté, le régime de travail (temps plein ou temps partiel) ou la situation familiale du travailleur. Pour les montants exacts, vous pouvez vous adresser à nos services.

## **Complément du Fonds social :**

Si vous avez 50 ans ou plus et que vous avez diminué vos prestations de travail à mi-temps, vous avez droit à un complément de 148,74 euros payé par le Fonds social du secteur.

### **CONDITIONS D'OCTROI :**

- Vous devez avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise dans un régime de travail de 27 heures par semaine ou plus (dont la période complète de 12 mois précédant le début du crédit-temps).
- Le crédit-temps doit être définitif et vous devez accepter un horaire variable.
- Vous devez prendre votre pension au plus tard à l'âge minimum légal.

Si vous êtes travailleur à temps partiel et si vous diminuez vos prestations de minimum 27 h/semaine à une occupation à mi-temps dans le cadre d'un système de crédit-temps pour travailleurs de plus de 50 ans, vous avez droit à un complément de 148,74 euro en proportion de vos prestations.

## Obligation d'information

L'employeur est tenu d'informer trimestriellement (globalement et par siège individuellement) les conseils d'entreprises concernant :

- le nombre de personnes qui prennent le crédit-temps et le volume d'heures que cela représente pour l'entreprise globale;
- le nombre de personnes de plus de 50 ans qui prennent un crédit-temps à 1/2 ou 4/5 et le volume d'heures que cela représente pour l'entreprise globale;
- le nombre de travailleurs à temps partiel qui bénéficient d'une augmentation du nombre d'heures et le volume d'heures que cela signifie pour l'entreprise globale.

## Encore quelques particularités :

A la différence du système 'd'interruption de carrière', le crédit-temps ne prévoit plus d'obligation de remplacement. L'employeur peut bien entendu, sur base volontaire, remplacer le travailleur en crédit-temps. Lorsque vous exercez votre droit au crédit-temps (diminution complète/partielle de vos prestations), vous êtes protégé de deux façons :

- quand la période d'exercice de votre droit est terminée, vous avez le droit de retrouver votre fonction;
- vous bénéficiez d'une protection particulière contre le licenciement.

Pour plus d'informations pratiques sur le crédit-temps, vous pouvez toujours vous adresser à nos services.

## Groupe de travail 'fonctions-clefs'

Le pacte des générations prévoit un droit au 4/5ème temps pour les travailleurs de 55 ans et plus. Néanmoins ce même pacte prévoit la possibilité pour l'employeur de post-poser le crédit-temps 4/5ème aux travailleurs occupant une 'fonction-clef'. Pour le Syndicat libéral il est clair que chaque travailleur a droit à l'accès au droit au crédit-temps, peu importe sa fonction.

## Interruption de carrière: congés thématiques

Vous avez droit à une interruption de carrière sans que votre employeur puisse s'y opposer dans trois cas (congés thématiques).

1. pour assister une personne nécessitant des soins palliatifs;
2. pour assister ou soigner un membre de votre ménage ou de votre famille qui est gravement malade;
3. **pour prendre un congé parental.**

Les premier et deuxième cas ne seront pas traités ici. Pour des informations relatives à ces congés thématiques, vous pouvez vous adresser à nos services.

## Droit à l'interruption de carrière pour prendre un congé parental

Suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, vous pouvez prendre un congé parental de 3 mois. Vous devez en avvertir votre employeur par écrit 3 mois à l'avance. Votre employeur ne peut pas vous le refuser mais il peut le différer de 6 mois maximum.

Pour y avoir droit, vous devez en principe avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise (12 mois dans le courant des 15 mois qui précèdent l'avertissement écrit). Une interruption de carrière pour congé parental peut être prise :

- *suite à une naissance*: en principe, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 4 ans maximum;
- *suite à une adoption*: pendant les 4 ans suivant l'inscription de l'enfant au registre de la population ou des étrangers comme membre du ménage (l'enfant ne peut pas avoir dépassé l'âge de 8 ans).

Si le congé a été différé à la demande de l'employeur, la période pendant laquelle votre congé parental doit normalement être pris, peut être prolongée.

Le congé peut être pris sous forme :

- d'une suspension complète de 3 mois (peut être prise par mois);
- d'une diminution des prestations à mi-temps durant une période ininterrompue de 6 mois (uniquement possible pour les travailleurs à temps plein). Dans les entreprises occupant moins de 10 travailleurs, l'employeur doit marquer son accord au préalable;
- d'une diminution des prestations d'1/5<sup>ème</sup> durant 15 mois (uniquement possible pour les travailleurs à temps plein), par période minimum de 3 mois.

#### **ALLOCATION D'INTERRUPTION :**

Si vous prenez un congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière, vous avez droit à une allocation d'interruption à charge de l'ONEm. Pour les montants exacts, vous pouvez vous adresser à nos services.

Pour obtenir ces allocations d'interruption, vous devez introduire une demande auprès de l'ONEm. A cet effet, vous devez ainsi que votre employeur compléter préalablement le formulaire ad hoc.

## PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT :

Si vous exercez votre droit à l'interruption de carrière pour prendre un congé parental, vous bénéficiez à partir de la demande, d'une protection contre le licenciement.

Attention! Le droit à l'interruption de carrière pour prendre un congé parental n'est pas la même chose que le droit à un congé parental 'sans solde' (voir plus loin). Il est d'ailleurs interdit de cumuler ces deux droits.

## Petit chômage

Le 'petit chômage' (ou congé de circonstances) représente le droit que vous avez de vous absenter du travail en maintenant votre salaire normal à l'occasion de certains événements familiaux, pour remplir certaines obligations civiques ou missions civiles.

Les jours d'absences ne sont indemnisés que si, sans la survenance des événements mentionnés ci-dessous, vous auriez été présent(e) normalement au travail. Lorsque l'événement en raison duquel vous prenez un petit chômage coïncide avec un jour où normalement vous ne travaillez pas, vous 'perdez' dès lors ce jour et vous ne pouvez pas le 'récupérer'.

Vous devez en avertir votre employeur dans un délai raisonnable (en principe, au préalable; si ce n'est pas possible, dans le délai le plus court possible).

L'événement donnant droit à un petit chômage doit être prouvé au moyen d'un document officiel.

Raison de l'absence	Durée	Moment
Mariage du travailleur	CP 202 & CP 312 : 3 jours CP 311 : 2 jours	à choisir dans – la semaine où se situe l'événement – la semaine suivante

Raison de l'absence	Durée	Moment
<p>Mariage d'</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un enfant du travailleur ou de son époux/épouse</li> <li>– un (beau)frère, une (belle)sœur, le (beau)père, la (belle)mère, le second mari de la mère, la seconde épouse du père</li> <li>– un petit-enfant du travailleur</li> </ul>	1 jour	le jour du mariage (civil ou religieux)
<p>Ordination ou entrée au couvent d'</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un enfant du travailleur ou de son époux/épouse</li> <li>– un (beau)frère ou une (belle)sœur du travailleur</li> </ul>	1 jour	le jour de la cérémonie
<p>Décès de</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'époux ou de l'épouse,</li> <li>– un enfant du travailleur ou de son époux/épouse,</li> <li>– le (beau)père, la (belle)mère, le second mari de la mère, la seconde épouse du père</li> </ul>	3 jours	à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
<p>Décès de</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un (beau)frère, une (belle)sœur, le grand-père, la grand-mère, un petit-enfant, un beau-fils ou une belle-fille, un arrière-petit enfant ou un arrière-grand-parent</li> <li>– habitant chez le travailleur</li> <li>– n'habitant pas chez le travailleur</li> </ul>	2 jours  1 jour	à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles  le jour des funérailles
<p>Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du travailleur ou de son époux/épouse</p>	1 jour	<ul style="list-style-type: none"> <li>– le jour de l'événement ou le jour d'activité</li> <li>– précédent ou suivant si l'événement tombe un dimanche, un jour férié ou un jour d'inactivité.</li> </ul>

Raison de l'absence	Durée	Moment
Participation à un jury de Cour d'Assises, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail	le temps nécessaire avec maximum de cinq jours	
Exercice de la fonction d'assesseur lors des élections parlementaires, provinciales, ou communales – dans un bureau de vote – dans un bureau principal de dépouillement	le temps nécessaire le temps nécessaire avec maximum de cinq jours	
Exercice de la fonction d'assesseur dans un bureau principal lors de l'élection du Parlement européen.	le temps nécessaire avec maximum de cinq jours	
Spécifique pour la CP 311 : Déménagement du travailleur (sur présentation d'une attestation de l'autorité communale)	1 jour	
D'autres circonstances de petit chômage peuvent parfois être ajoutées à cette liste au niveau de l'entreprise, ou, davantage de jours d'absences peuvent être accordés pour certains événements.		

#### ENCORE QUELQUES REMARQUES :

- Les cohabitants sont assimilés aux conjoints. La preuve du même domicile doit être fournie par un document officiel.
- L'enfant adopté ou l'enfant naturel reconnu est assimilé à l'enfant légal.
- En ce qui concerne la CP 312 : le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père ou la grand-mère de l'époux/épouse du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père ou à la grand-mère du travailleur.

#### LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL :

En tant que travailleur à temps partiel, vous avez également le droit de vous absenter du travail en maintenant votre salaire normal durant les journées ou périodes coïncidant avec les jours ou périodes où vous auriez normalement travaillé. Les jours de petit chômage ne sont pas adaptés en proportion de vos prestations à temps partiel.

Par exemple, à l'occasion du mariage du travailleur à temps partiel, celui-ci pourra épuiser les 2 jours de petit chômage complets (dans l'hypothèse où il aurait normalement travaillé ces jours-là).

## **Congé de paternité et congé d'adoption**

### **Naissance d'un enfant du travailleur**

Chaque travailleur a le droit de s'absenter 10 jours suite à la naissance de son enfant. Il doit prendre ce congé dans les 4 mois à compter du jour de l'accouchement. Pendant les trois premiers jours du congé de paternité, le travailleur conserve sa rémunération normale. Pour les jours suivants, il recevra une indemnité à charge du régime de l'assurance maladie et invalidité.

### **Adoption d'un enfant**

Chaque travailleur (homme ou femme) a droit à un congé d'adoption pour l'accueil d'un enfant adoptif dans sa famille. La prise de ce congé doit débuter au cours d'une période de deux mois à partir de l'inscription de l'enfant au registre de la population de la commune.

le congé d'adoption est de maximum 6 semaines si l'enfant est âgé de moins de 3 ans et de maximum 4 semaines si l'enfant a plus de 3 ans.

Le travailleur conserve sa rémunération normale pendant les trois premiers jours du congé d'adoption. Pour les jours suivants, il recevra une indemnité à charge du régime de l'assurance maladie et invalidité.

## Congé parental sans solde

Si vous avez une ancienneté d'un an dans l'entreprise (12 mois dans le courant des 15 mois qui précèdent l'avertissement) vous pouvez prendre un congé parental 'sans solde' de 3 mois (sauf si un avantage équivalent existe dans l'entreprise):

- suite à une naissance : jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 4 ans maximum;
- suite à une adoption : pendant les 4 ans suivant l'inscription de l'enfant au registre de la population ou des étrangers comme membre du ménage (l'enfant ne peut pas avoir dépassé l'âge de 8 ans).

En principe, il est question d'une suspension complète de votre contrat de travail, mais vous pouvez également convenir avec votre employeur que le congé parental soit pris sous forme de diminution de travail, et ceci, même si vous êtes travailleur à temps partiel. C'est aussi l'avantage que le congé parental sans solde représente par rapport au congé parental pris dans le cadre d'une interruption de carrière, où la diminution de travail n'est pas possible pour les travailleurs à temps partiel. De plus, le congé parental sans solde permet une répartition plus libre du congé que si celui-ci est pris dans le cadre d'une interruption de carrière.

Les travailleurs qui exercent leur droit au congé parental (sans solde) bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement et ont le droit de retrouver leur fonction initiale.

*Attention!* Lorsque vous prenez un congé parental sans solde, vous ne pouvez pas prendre encore un congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière (ou vice versa) pour le même enfant.

## Congé pour des raisons impérieuses

Vous avez un droit limité au congé sans solde pour une intervention urgente ou impérative en cas de problème social ou familial. Cet événement ne peut être prévu et doit être indépendant du travail. A la demande de votre employeur, vous devez prouver cette raison impérieuse.

Vous ne pouvez être absent(e) que pendant le temps, effectivement nécessaire, pour résoudre le problème en question. Vous devez avertir préalablement votre employeur de cette absence. Si ceci n'est pas possible, vous devez le faire le plus rapidement possible.

La durée de ces absences ne peut en aucun cas dépasser les 10 jours de travail par année calendrier. Pour les travailleurs à temps partiel, cette durée maximale sera adaptée en proportion de leurs prestations.

Exemples de 'raisons impérieuses' :

- maladie, accident ou hospitalisation d'une personne cohabitant avec le travailleur;
- maladie, accident ou hospitalisation d'un parent ou allié au 1<sup>er</sup> degré ne cohabitant pas avec le travailleur;
- dégâts matériels importants aux biens du travailleur;
- appel à comparaître à une audience du tribunal lorsque vous êtes vous-même partie au procès.

En accord mutuel avec l'employeur, d'autres circonstances peuvent encore être considérés comme 'raisons impérieuses'.

*Remarque CP 202 :*

Les absences sont à justifier immédiatement et seront suivies d'un certificat médical remis dans les 48 heures, précisant que la présence de l'employé auprès de la personne malade ou accidentée est nécessaire.

Ce congé peut être pris par demi-journées.

*Remarque CP 311 :*

Sont également considérées comme 'raisons impérieuses' : les formalités administratives qui, en tout état de cause, ne peuvent pas être accomplies en dehors des jours et heures de travail.

Les raisons des absences doivent être prouvées par les documents adéquats ou, à défaut, par une autre voie de recours.

*Remarque CP 312 :*

Lorsque vous prenez un ou plusieurs congés sans solde pour des raisons impérieuses, vous serez payé pour cela un jour par an maximum.

## Congé d'ancienneté

En fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, vous avez droit à des jours de vacances supplémentaires.

### CP 202 & CP 311 : congé d'ancienneté

L'ancienneté dans l'entreprise	Jours de vacances supplémentaires octroyés au-delà des vacances annuelles légales	
	CP 202	CP 311
5 ans	1 jour	2 jours
10 ans	2 jours	3 jours
15 ans	3 jours	4 jours
20 ans	4 jours	5 jours
25 ans	5 jours	6 jours
30 ans	6 jours	/

#### *Remarque CP 202 :*

Dans les entreprises ayant un régime de congé d'ancienneté plus favorable, les employés ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ont droit à un jour de congé supplémentaire par rapport au régime en vigueur avant le 1er avril 1991.

#### *Remarque CP 311 :*

Ces jours de congés supplémentaires ne s'ajoutent pas aux jours de congé particuliers de l'entreprise, qui sont absorbés à due concurrence. Ces congés ne peuvent être pris en même temps que les vacances annuelles,

ni pendant une période de travail important. Mais au niveau des entreprises des régimes plus favorables peuvent toujours le permettre.

## CP 312: congé d'ancienneté

Ancienneté dans l'entreprise	Jours de vacances supplémentaires octroyés au-delà des vacances légales	
	Travailleurs ayant droit à 24 jours de vacances légaux	Travailleurs ayant droit à 20 jours de vacances légaux
de 10 ans à 20 ans	2 jours	1,5 jours
+ 20 ans	3 jours	2,5 jours

*Remarque : L'ancienneté doit être acquise au 31 décembre de l'année de l'exercice des vacances.*

## Congé annuel (légal) :

### Nombre de jours

Le nombre de jours de vacances légaux auxquels vous avez droit, est calculé sur base du nombre de jours prestés (ou de jours d'inactivité assimilés) pendant l'année calendrier précédente. Le calcul du nombre de jours de congé (dans un régime de 5 jours par semaine), se fait selon la formule  $A \times 5/R \times Q/S$ , où :

A = le total du nombre de jours travaillés (ou assimilés)

R = la moyenne du nombre de jours où vous travaillez par semaine

Q = la moyenne du nombre d'heures où vous travaillez par semaine

S = la moyenne du nombre d'heures par semaine où vous devriez travailler si vous étiez occupé(e) à temps plein.

Jours prestés ou assimilés (régime de 5 jour par semaine)	Nombre de jours de vacances (régime temps plein 5 jours par semaine)	Jours prestés ou assimilés (régime de 5 jours par semaine)	Nombre de jours de vacances (régime temps plein 5 jours par semaine)
231 et plus	20 (plafond de max. 4 semaines de vacances)		
221 à 230	19	106 à 124	9
212 à 220	18	97 à 105	8
202 à 211	17	87 à 96	7
192 à 201	16	77 à 86	6
182 à 191	15	67 à 76	5

Jours prestés ou assimilés (régime de 5 jour par semaine)	Nombre de jours de vacances (régime temps plein 5 jours par semaine)	Jours prestés ou assimilés (régime de 5 jours par semaine)	Nombre de jours de vacances (régime temps plein 5 jours par semaine)
163 à 181	14	48 à 66	4
154 à 162	13	39 à 47	3
144 à 153	12	20 à 38	2
135 à 143	11	10 à 19	1
125 à 134	10	0 à 9	0

Vous êtes obligé d'épuiser effectivement les vacances légales auxquelles vous avez droit dans l'année qui suit l'année de l'occupation donnant droit aux vacances. La date des vacances peut soit être fixée dans l'entreprise



de manière collective, soit par accord individuel entre l'employeur et le travailleur.

Si vous tombez malade avant que vos vacances commencent, vous pouvez les reporter. Si cependant, vous tombez malade pendant vos vacances, celles-ci continuent sans que vous puissiez récupérer les jours de maladie.

En cas de prestations partielles, la durée de vos vacances sera proportionnelle à vos prestations partielles.

*Remarque CP 311 :*

Les travailleurs ont droit à trois semaines consécutives de vacances annuelles s'ils le demandent.

## **Pécule de vacances**

Si vous êtes employé, votre pécule de vacances est payé directement par votre employeur.

Si vous êtes ouvrier, votre pécule de vacances est soit payé par l'Office national des Vacances annuelles, soit par un fonds de vacances particulier.

## **CP 202 : Pécule de vacances complémentaire**

Vous avez droit à un pécule de vacances complémentaire de 74,37 euros aux mêmes conditions et modalités que celles qui sont d'application pour l'octroi du double pécule de vacances légal.

Les gérants qui ont un chiffre d'affaire mensuel moyen d'un certain niveau ont également droit à ce pécule de vacances complémentaire.

## CP 312: Pécule de vacances complémentaire

Si vous avez droit au pécule de vacances légal, vous recevez également au cours du mois de juin un pécule de vacances complémentaire.

Le mode de calcul et le montant de ce pécule de vacances varient en fonction d'une occupation à temps plein/ à temps partiel, d'un contrat à durée déterminée/durée indéterminée et d'une année complète ou incomplète de l'exercice de vacances légales.

Si vous êtes travailleur à temps plein avec un contrat à durée indéterminée, votre pécule de vacances complémentaire s'élève au moins à 347,05 euros et au plus à 520,57 euros.

Pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs avec un contrat à durée déterminée, le complément est octroyé au prorata.

## Jours fériés légaux

Vous avez droit à 10 jours fériés payés, à savoir :

le 1er janvier – lundi de Pâques – le 1er mai – Ascension – lundi de Pentecôte – le 21 juillet – Assomption – Toussaint – le 11 novembre – le jour de Noël

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, ce jour férié sera remplacé par un jour habituel d'activité. Ce jour de remplacement aura alors les caractéristiques d'un jour férié.

Uniquement dans les situations où le travail de dimanche est autorisé, on peut vous mettre au travail un jour férié. Un travailleur qui travaille un jour férié a droit à un repos compensatoire payé (un jour entier si le travail a dépassé les 4 heures; au moins une demi-journée si le travail a été de moins de 4 heures).

Vous avez droit à un salaire pour tout jour férié ou jour de remplacement où vous n'avez pas été occupé, de même que pour tout jour de repos compensatoire, sauf si vous avez été absent sans justification le jour habituel d'activité qui précède ou suit jour férié.

Lorsque vous travaillez pendant un jour férié, vous avez droit à un double salaire et un jour de congé payé compensatoire est accordé.

*Remarque CP 202 :*

Le conseil d'entreprise fixe annuellement la date des jours de remplacement. Sinon, le jour de remplacement peut s'ajouter aux vacances annuelles ou être pris dans les 2 semaines qui précèdent ou suivent le jour férié en question.

*Remarques CP 312:*

- Si vous avez un régime de travail fixe, la valeur du temps d'un jour férié correspond à la valeur du temps d'un jour de travail ou un jour de roulement, ou d'un jour comprenant un demi-jour de travail et un demi-jour de roulement. Si vous avez un régime de travail flottant, la valeur du temps d'un jour férié correspond à la moyenne de 7 heures et 12 minutes.
- Les magasins pratiquant des heures d'ouverture tardives fermeront à 19 heures la veille ou le samedi précédant le jour de Noël, du Nouvel An, de Pâques et de Pentecôte.

## Congé de roulement

### CP 202: congé de roulement

Le personnel de vente des succursales occupant à la vente (hormis le gérant), plus de quatre personnes travaillant au moins 20 heures par semaine, a droit à un jour de congé de roulement par semaine.

A partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, vous pouvez prendre ce congé de roulement hebdomadaire un samedi (sept fois par an).

*Remarque:* Ce droit au congé de roulement n'est pas automatiquement d'application pendant les mois de juillet, août et décembre et les samedis suivant un vendredi férié ou précédant un lundi férié.

Le jour de congé de roulement ne peut être supprimé ni déplacé sans avertissement préalable et accord de l'intéressé.

Les délégués syndicaux, participant à une réunion syndicale le jour de congé de roulement, bénéficient d'un congé de remplacement. Il en est de même pour les délégués, occupés à temps partiel, participant à une réunion syndicale un jour non habituel de travail. Ces réunions ne se tiendront ni le vendredi ni le samedi.

### **CP 311 : congé de roulement**

Si vous travaillez à temps plein avec un contrat à durée indéterminée et êtes occupé dans un magasin avec :

- plus de 5 travailleurs : vous avez droit à sept jours de roulement le samedi;
- 5 personnes ou moins : vous avez droit à cinq jours de roulement le samedi.

Si vous travaillez à temps partiel avec un contrat à durée indéterminée et êtes occupé dans un magasin avec :

- plus de 5 travailleurs : vous avez droit à quatre jours de roulement le samedi;
- 5 personnes ou moins : vous avez droit à trois jours de roulement le samedi.

### **CP 312 : congé de roulement**

Le personnel de magasin a droit à huit samedis de congé de roulement par an (à tour de rôle), sauf celui qui est spécifiquement engagé pour des prestations comprenant également des samedis.

Ces samedis peuvent être pris à raison d'un par mois mais en dehors des mois de juillet, août et décembre et des quinze jours des vacances scolaires de Pâques.



## Prépension

Si vous êtes licencié, et à condition d'avoir un certain âge et une certaine ancienneté, vous pouvez jusqu'à l'âge de la pension, bénéficier d'une indemnité complémentaire (indemnité de prépension) en plus de votre allocation de chômage.

### Prépension conventionnelle à partir de 58 ans

Dans le secteur de la grande distribution, vous avez la possibilité de prendre votre prépension à partir de 58 ans si vous pouvez prouver une carrière professionnelle d'au moins 25 ans et à condition que votre employeur vous licencie (sauf pour raisons impérieuses).

### Indemnité complémentaire de prépension

L'indemnité complémentaire est égale à la moitié de la différence entre l'allocation de chômage et le salaire de référence net du travailleur pour le dernier mois de prestations. L'indemnité est accordée mensuellement à

partir de la fin du délai de préavis jusqu'au mois (inclus) au cours duquel le travailleur prépensionné atteint l'âge de la pension de retraite. Le montant de l'indemnité est lié à l'index (selon les mêmes modalités que celles applicables en matière d'allocations de chômage).

Le calcul de l'indemnité complémentaire lors du passage d'un 4/5ème crédit-temps à la prépension se fait sur base du salaire à temps plein.

## Délais de préavis

Dans la grande distribution, en cas de fin du contrat de travail par préavis, les délais suivants doivent être respectés :

### Employés (CP 202 & 311 & 312)

Salaire annuel brut	Ancienneté de l'employé	Délais de préavis	
		préavis par l'employeur	préavis par l'employé
jusqu'à 29.729 euros	jusqu'à 5 ans	3 mois	1 ½ mois
	de 5 à 10 ans	6 mois	3 mois
	par période supplémentaire de 5 ans	+ 3 mois par période supplémentaire	reste 3 mois
à partir de 29.729 euros jusque 59.460 euros		à déterminer par accord ou par le juge mais jamais moins que la règle qui est d'application pour les salaires jusque 29.729 euros	jamais plus de 4 ½ mois

Salaire annuel brut	Ancienneté de l'employé	Délais de préavis	
		préavis par l'employeur	préavis par l'employé
+ 59.460 euros		Idem que pour salaire entre 29.729 euros et 59.460 euros. Pour les contrats de travail conclus après le 1/4/94, le délai de préavis peut être fixé dans le contrat.	jamais plus de 6 mois

## Contre-préavis

Salaire annuel brut :

- jusque 29.729 euros : 1 mois;
- de 29.729 euros à 59.460 euros : 2 mois;
- plus que 59.460 euros : accord ou juge (4 mois max.).

*Attention* : les limites salariales mentionnées ci-dessus sont indexées annuellement au 1er janvier.

## Ouvriers (CP 311 & 312)

Com-mis-sion pari-taire	Ancienneté dans l'entreprise	Délais de préavis en cas de préavis donné par :	
		l'employeur	l'ouvrier
CP 311	< 6 mois (*)	28 jours calendrier	14 jours calendrier
	6 mois à < 5 ans	28 jours calendrier	14 jours calendrier
	5 à < 10 ans	42 jours calendrier	14 jours calendrier
	10 à < 20 ans	56 jours calendrier	14 jours calendrier
	20 ans et plus	112 jours calendrier	28 jours calendrier
CP 312	< 6 mois (*)	3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée	14 jours calendrier
	6 mois à < 20 ans		14 jours calendrier
	20 ans et plus		28 jours calendrier
<p>(*) pour les ouvriers ayant moins de 6 mois d'ancienneté, un délai de préavis raccourci peut être fixé par contrat de travail, règlement de travail ou encore, par CCT d'entreprise (préavis par l'employeur : 7 jours calendrier minimum; préavis par l'ouvrier : maximum la moitié du délai que l'employeur doit respecter).            Attention : le préavis pendant la période d'essai est soumis à des règles spécifiques.</p>			

Si vous êtes licencié(e) ou si vous voulez donner vous-même votre préavis, nous vous conseillons de prendre contact avec votre coordinateur d'entreprise CGSLB, votre délégué syndical ou votre secrétariat CGSLB local.

Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)

Boulevard Poincaré 72/74 – 1070 Bruxelles

tél. 02 558 51 50 – fax 02 558 51 51

<http://www.cgslb.be> – e-mail : [cgslb@cgslb.be](mailto:cgslb@cgslb.be)

## **Brabant wallon**

[brabant.wallon@cgslb.be](mailto:brabant.wallon@cgslb.be)

1300 WAVRE	Avenue des Déportés 31-33	010/24.61.16
1370 JODOIGNE	Av. des Cdts Borlée 19E	010/81.10.13
1400 NIVELLES	Rue des Vieilles Prisons 7	067/21.10.09

## **Zone de Bruxelles**

[zone.bruxelles@cgslb.be](mailto:zone.bruxelles@cgslb.be)

1000 BRUXELLES	Boulevard Baudouin 11/1	02/206.67.11
1030 BRUXELLES	Rue Richard Vandevelde 66	02/242.09.57
1070 BRUXELLES	Boulevard Poincaré 72	02/558.52.40

## **Charleroi**

[charleroi@cgslb.be](mailto:charleroi@cgslb.be)

6000 CHARLEROI	Avenue des Alliés 8	071/20.80.30
----------------	---------------------	--------------

## **Hainaut central**

[hainaut.central@cgslb.be](mailto:hainaut.central@cgslb.be)

7000 MONS	Boulevard Gendebien 9	065/31.12.67
7100 LA LOUVIERE	Rue Charles Nicaise 1	064/22.20.21

## Hainaut occidental

[hainaut.occidental@cgslb.be](mailto:hainaut.occidental@cgslb.be)

7500 TOURNAI	Place Crombez 17	069/22.32.25
7700 MOUSCRON	Rue Aloïs Denreep 1	056/84.57.29
7780 COMINES	Rue de la Gare 59	056/55.50.93
7800 ATH	Rue de l'Esplanade 6	068/55.36.18
7890 ELLEZELLES	Rue d'Audenarde 44	068/54.24.15
7900 LEUZE	Grand'Rue 4/6	069/66.13.70

## Liège

[liege@cgslb.be](mailto:liege@cgslb.be)

4000 LIEGE	Boulevard Piercot 11	04/223.07.88
4300 WAREMME	Place Ernest Rongvaux 1a	019/32.76.76
4500 HUY	Rue C. et L. Godin 5	085/23.32.47
4800 VERVIERS	Rue de Bruxelles 35b	087/47.55.97

## Wallonie sud

[wallonie.sud@cgslb.be](mailto:wallonie.sud@cgslb.be)

5000 NAMUR	Rue Borgnet 12/1	081/23.07.93
5060 SAMBREVILLE	Rue des 2 Auvelais 1	071/74.11.32
5580 ROCHEFORT	Avenue d'Alost 2	084/22.27.15
6700 ARLON	Rue Général P. Molitor 24	063/21.74.54