

CGSLB

commerce de détail

Commissions paritaires:
201 et 202.1

2007-2008

Cher affilié CGSLB,

Vous trouverez dans cette brochure les principales conditions (sectorielles) de salaire et de travail pour le personnel employé occupé dans le commerce de détail, avec une attention particulière pour l'accord sectoriel 2007 - 2008.

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 qui se trouve 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 cette publication.

Jan Moens
Responsable sectoriel national

Jan Vercamst
Président national

Le commerce de détail comprend 2 commissions paritaires:

**Le commerce de détail indépendant (CP 201)
Les moyennes entreprises d'alimentation (CP 202.01)**

Remarque: La commission paritaire 202
(le commerce de détail alimentaire)
n'est pas traitée dans cette brochure, mais
est abordée dans notre brochure de la grande distribution.

Siège social CGSLB – Bd Poincaré 72/74 - 1070 Bruxelles
Tél.: 02/558 51 50 - Fax: 02/558 51 51
E-mail: jan.moens@cgsלב.be

Afin de permettre une lecture plus facile,
la rédaction a voulu éviter des constructions
comme par exemple employé(e) ou employés(es).
Si dans le texte qui suit il est question "d'employé",
il est évident que cela concerne
aussi bien les employées que les employés.

D / 1831 / 2007 / 30 / 1350

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SALAIRE

SALAIRES SECTORIELS MINIMUMS

Le salaire auquel vous avez au minimum droit est influencé par divers facteurs: votre fonction, la catégorie dont cette fonction relève, votre statut, votre âge, votre ancienneté, votre expérience et la taille de l'entreprise. Les barèmes pour les secteurs du commerce de détail sont dès lors étendus et complexes.

Pour plus d'informations concernant votre fonction et votre catégorie: voir classification professionnelle et classification des fonctions. Pour ce qui est de la taille de l'entreprise, une division est faite entre groupe 1 et groupe 2 dans la commission paritaire 201, les salaires dans le groupe 2 étant un peu plus élevés que dans le groupe 1 :

- *Groupe 1:* entreprises avec un seul point de vente et pas plus de 10 membres du personnel à la vente ou aux caisses; entreprises avec plusieurs points de vente et pas plus de 15 membres du personnel à la vente ou aux caisses;
- *Groupe 2:* entreprises avec un seul point de vente et plus de 10 membres du personnel à la vente ou aux caisses; entreprises avec plusieurs points de vente et plus de 15 membres du personnel à la vente ou aux caisses.

Les échelles de salaires ne sont pas reprises dans cette brochure. Vous pouvez obtenir les barèmes les plus récents sur simple demande auprès de votre coordinateur d'entreprise, votre délégué syndical ou votre secrétariat CGSLB. Tant les salaires minimums que les salaires effec-

tivement payés sont liés à l'évolution des salaires (indexation). Pour vérifier votre salaire actuel, vous devez donc prendre l'ensemble des facteurs en compte: groupe dont l'entreprise fait partie, fonction, catégorie, statut et âge. A noter que la CP de l'entreprise dans laquelle vous êtes occupé, votre fonction et votre classification doivent figurer sur votre fiche de rémunération.

Augmentation de salaire conventionnelle période 2007-2008

CP 201 :

- A partir du 1/10/2007, les salaires minima ainsi que les salaires effectivement payés sont augmentés de 10 euros bruts par mois dans les entreprises occupant moins de 20 travailleurs. Pour les travailleurs à temps partiel, cette augmentation salariale est octroyée au pro rata de leurs prestations.
- A partir du 1/10/2007, dans les entreprises occupant au moins 20 travailleurs, les salaires minima ainsi que les salaires effectivement payés sont augmentés de 10 euros bruts par mois. Pour les travailleurs à temps partiel, cette augmentation salariale est octroyée au pro rata de leurs prestations.
- A partir du 1/08/2008, les salaires minima ainsi que les salaires effectivement payés sont augmentés de 8 euros bruts par mois dans les entreprises occupant moins de 20 travailleurs. Pour les travailleurs à temps partiel, cette augmentation salariale est octroyée au pro rata de leurs prestations.
- A partir du 1/08/2008, dans les entreprises occupant au moins 20 travailleurs, les salaires minima ainsi que les salaires effectivement payés sont augmentés de 10 euros

bruts par mois. Pour les travailleurs à temps partiel, cette augmentation salariale est octroyée au pro rata de leurs prestations.

CP 202.01 :

- A partir du 1/10/2007, les salaires minima ainsi que les salaires effectivement payés seront augmentés de 10 euros bruts par mois. Pour les travailleurs à temps partiel, cette augmentation salariale sera octroyée proportionnellement aux prestations.
- A partir du 1/08/2008, les salaires minima ainsi que les salaires effectivement payés seront augmentés de 10 euros bruts par mois. Pour les travailleurs à temps partiel, cette augmentation salariale sera octroyée proportionnellement aux prestations.

Discussion des barèmes :

Les partenaires sociaux ont décidé de continuer la discussion au sein d'un groupe de travail de la manière dont une meilleure concordance peut être réalisée entre le salaire mensuel minimum barémique et le RMMG (Revenu mensuel minimum garanti) dans le secteur. Ils ont convenu que tous les salaires mensuels prévus dans les barèmes de la CP 201 ou CP 202.01 doivent au moins correspondre avec le RMMG.

Des discussions continueront également en ce qui concerne le fait que les salaires prévus aux barèmes des gérants de succursales (voir ci-après) sont, dans certains cas, inférieurs à ceux du personnel d'exécution.

A la suite de la directive européenne dans le cadre de la discrimination, un groupe de travail paritaire est mis sur

ped, afin que le système actuel des barèmes liés à l'âge devienne un système adapté aux exigences de la directive européenne susmentionnée. Le nouveau système entrera en vigueur le 1/01/2009.

PRIME DE FIN D'ANNEE (TREIZIEME MOIS)

Païement:

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

Conditions:

Une prime de fin d'année est attribuée:

- aux employés en service le 31 décembre de l'année de référence
- et ayant à cette même date une ancienneté de six mois consécutifs ou non au moins dans l'entreprise pendant cette année.

Remarque: les travailleurs ont également droit à une prime de fin d'année:

- quand ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime de fin d'année et qu'ils ont au moment de leur départ, une ancienneté d'au moins six mois dans l'entreprise;
- quand au moment du paiement de la prime, ils sont en crédit-temps, congé palliatif, congé pour s'occuper d'un membre de leur famille gravement malade ou en congé parental, et qu'ils ont effectué des prestations de travail pendant l'année calendrier prise en considération.

Dans les deux cas, la prime de fin d'année est calculée au prorata des mois d'occupation de l'année en question. (voir également ci-après "montant").

Dérogations:

Cette prime de fin d'année n'est pas due:

- en cas de licenciement pour motif grave;
- dans le cas où l'employé démissionne lui-même;
- pour les entreprises qui accordent dans le courant de l'année concernée, un avantage au moins équivalent, quelle que soit sa dénomination (soit sous forme de prime conventionnelle, soit à titre de libéralité,...);
- pour les entreprises qui prévoient, par convention, des avantages équivalents sur le plan des rémunérations et autres conditions de travail.

Montant:

Pour les employés qui ont été occupés dans l'entreprise pendant toute l'année de référence: 100 % de la rémunération brute du mois de décembre de l'année concernée.

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

Pour les autres employés qui ont au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence: un douzième de la prime de fin d'année précitée par mois entier d'occupation (= calcul au prorata en fonction des mois d'occupation).

Le montant de la prime de fin d'année ne peut être réduit pour des absences pour vacances annuelles, jours fériés légaux, jours d'inactivité prévus par CCT, petits chômages, congé pour raison impérative, maladie professionnelle ou accident du travail. Le montant de la prime n'est pas non plus diminué pour les trente premiers jours de maladie ou d'accident, de repos d'accouchement ou de congé de paternité du travailleur dont la femme est dans l'impossibilité de prendre son repos d'accouchement.



PRIME EN RAISON DE LA NATURE SPECIFIQUE DU TRAVAIL

Sursalaire pour les prestations de travail après 19h00:

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

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

FRAIS DE TRANSPORT

Intervention dans les frais de transport en commun public:

Les employeurs interviennent dans les frais de transport en commun des employés pour la distance par le chemin le plus court entre l'arrêt de départ et l'arrêt d'arrivée.

Montant de l'intervention patronale:

- Transport en commun public par train (SNCB):

L'employeur doit payer la contribution quelle que soit la distance parcourue.

La participation de l'employeur dans le prix d'une carte-train (abonnement social) est égale à la participation légalement fixée. L'intervention patronale s'élève en moyenne à 60 % 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 via votre coordinateur d'entreprise, votre délégué syndical, votre secrétariat CGSLB ou encore, auprès de la SNCB elle-même).

- *Transport en commun public (à l'exception du chemin de fer)*

Toutes les entreprises doivent participer aux frais de transport à partir de 2 km :

- *lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance*, l'intervention de l'employeur est égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte-train assimilée à l'abonnement social pour une distance correspondante, sans toutefois excéder 60 % du prix réel du transport;
- *lorsque le prix est fixé quelle que soit la distance*, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et atteint 56 % du prix effectivement payé par le travailleur (sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement social pour une distance de 7 km pour ce qui concerne le transport en commun public combiné).

- *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.

Lorsqu'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 est identique à celle prévue pour un abonnement social.

Indemnité vélo:

Les employeurs octroient une intervention de 0,10 euro par km jusqu'à 20 km au maximum aller et retour pour les employés qui font leurs déplacements du domicile au travail à bicyclette.

Période et modalités de paiement:

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport sera payée au moins une fois par mois (ou à l'occasion de la période de paiement qui est d'usage dans l'entreprise pour les titres de transport qui sont valables pour une semaine).

Modalités:

- L'intervention de l'employeur sera payée sur présentation des titres de transport, délivrés par la Société nationale des chemins de fer belges et/ou les autres sociétés de transport en commun public.
- Le paiement de l'indemnité de bicyclette se fera sur présentation d'une déclaration signée par l'employé mentionnant les jours où le déplacement domicile-travail a été fait, ainsi que le nombre de km parcourus. (Les employeurs peuvent vérifier à tout moment si cette déclaration correspond à la réalité).

TEMPS DE TRAVAIL

La notion de durée de travail:

Par ‘durée du travail’ on entend le temps pendant lequel on est à la disposition de l’employeur. En d’autres termes, le temps pendant lequel on doit répondre à toute demande de l’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 ont été 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 qui sera 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 seront “doublement” payées (donc un complément 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.

Diminution du temps de travail et temps de travail hebdomadaire dans la CP 201 :

La durée du temps de travail hebdomadaire est actuellement de **38 heures** :

- depuis le 30 juin 2002 dans les entreprises qui occupent moins de 20 travailleurs;
- depuis le 1^{er} mai 2001 dans les entreprises du secteur non alimentaire qui occupent 20 travailleurs ou plus.

Les diminutions du temps de travail ont été obtenues avec maintien du salaire. Ceci a donc résulté en une augmentation proportionnelle du salaire horaire. Les entreprises pouvaient choisir la manière dont elles instaурeraient cette *diminution du temps de travail* :

- *par une réduction de la durée de travail hebdomadaire* (sur base hebdomadaire, 1 heure de réduction du temps de travail signifie que vous travaillez 1 journée, 1 heure de moins ou bien 2 jours, ½ heure; 30 minutes de réduction du temps de travail sont accordées, 1 jour de la semaine au début ou à la fin des prestations de travail);
- *ou par l'attribution de jours de congé supplémentaires* (1 heure de réduction du temps de travail est égale à 6 jours de compensation sur une année. Ces jours doivent être fixés par négociation entre les travailleurs et l'employeur).

Limite hebdomadaire pour le sursalaire :

La *limite hebdomadaire* actuelle pour le sursalaire en cas de prestation d'heures supplémentaires est de :

- **39 heures** par semaine dans les entreprises qui occupent moins de 20 travailleurs;
- **38 heures** par semaine dans les entreprises du secteur non alimentaire qui occupent 20 travailleurs ou plus; sauf pour les entreprises qui octroient la réduction de la durée de travail totalement ou partiellement en jours de compensation. La limite hebdomadaire pour le sursalaire est alors établie sur la durée hebdomadaire de travail contractuellement fixée.

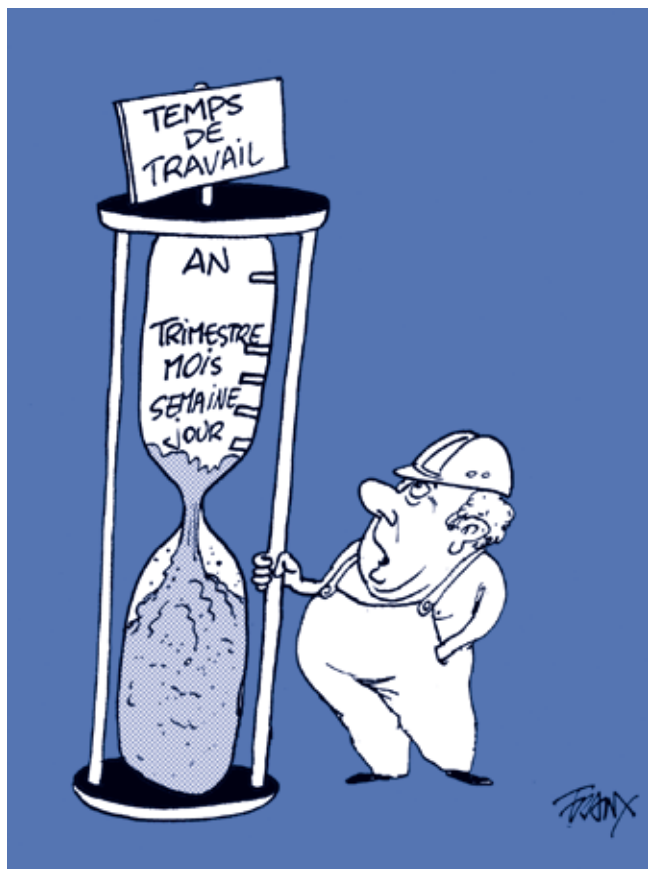
Diminution du temps de travail et durée hebdomadaire de travail dans la CP 202.01:

La durée de travail hebdomadaire est actuellement de **36 heures 30 minutes** (dans les entreprises dont l'activité principale relève du commerce de détail alimentaire et qui occupent 20 travailleurs ou plus (groupe C)). Les diminutions de la durée du travail ont été obtenues avec maintien du salaire.

Les entreprises pouvaient choisir la manière dont elles instaурeraient cette diminution du temps de travail (par ex. de 37 h au 1^{er} mai 2000 à 36h30 au 1^{er} mai 2001):

- par une diminution de la durée du travail hebdomadaire (celle-ci est accordée sur un jour de la semaine, au début ou à la fin des prestations);
- ou par l'attribution de jours de congé supplémentaires (jours de compensation sur base annuelle; 30 minutes de diminution du temps de travail = 3 jours de compensation).

La limite hebdomadaire pour sursalaire en cas de prestations d'heures supplémentaires est de 38h par semaine.



Travailleurs à temps partiel

Pour les travailleurs à temps partiel, la réduction de la durée du travail est opérée suivant leur *choix individuel*: soit par un abaissement proportionnel de la durée du travail avec maintien du salaire, soit par une augmentation proportionnelle du salaire avec maintien de la même durée du travail.

Remarque:

Dans les entreprises dont l'activité relève principalement du commerce de détail alimentaire et qui occupent 20 travailleurs ou plus (de la CP 202.01), la durée de travail minimum pour les travailleurs à temps partiel est fixée à 15 heures par semaine (il reste cependant possible d'occuper des travailleurs pendant un nombre inférieur d'heures par semaine dans le cadre de dérogations légales prévues à l'art. 11 bis de la loi du 3 juillet 1979 relative aux contrats de travail).

Régime de travail:

Le régime de travail doit, tant pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein, être organisé comme suit dans les 2 CP:

- soit en répartissant le travail sur 5 jours de travail au maximum par semaine;
- soit dans le cadre d'une semaine de 6 jours, en octroyant deux demi-jours ouvrables de repos durant ces 6 jours.

Dans les entreprises de 20 travailleurs et plus, l'employeur informera l'organe régional de concertation du régime de travail choisi.

TRAVAIL DU DIMANCHE

En principe, il est interdit d'occuper des employés le dimanche.

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

Dans le commerce de détail, les travailleurs peuvent être occupés toute la journée du dimanche dans :

- les boucheries, les boulangeries et les pâtisseries;
- les magasins d'alimentation qui ont moins de 5 travailleurs par magasin en service (qui sont inscrits dans le registre du personnel et qui sont normalement occupés dans l'entreprise);
- les salons, expositions, musées, foires, expositions industrielles et agricoles, marchés, défilés et manifestations sportives, (en dehors des locaux, parkings de l'entreprise et des entrepôts pour stockage de marchandises);
- les entreprises de journaux;
- les entreprises vendant au détail des carburants et des huiles pour les véhicules automobiles, uniquement pour les travailleurs occupés à la vente;
- les magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux;
- les débits de tabac;
- les magasins de fleurs naturelles.

Ils peuvent être occupés toute la journée:

- le dimanche avant Noël;
- deux autres dimanches par année civile pour des circonstances particulières et passagères ou à l'occasion d'une manifestation ou d'une braderie.

Ils ne peuvent être occupés le dimanche que pour autant:

- qu'ils soient volontaires;
- qu'ils soient occupés normalement dans le magasin qui peut être ouvert conformément aux dispositions de la loi du 22 juin 1960 instaurant le repos hebdomadaire dans l'artisanat et le commerce;
- qu'ils soient inscrits dans le registre du personnel de l'entreprise.

L'employeur doit informer l'inspecteur chef de district de l'Inspection des lois sociales et la délégation syndicale au moins 24 heures à l'avance.

Remarque:

Des dispositions spécifiques sont d'application pour les étudiants stagiaires.

Repos compensatoire suite au travail le dimanche

Les employés qui ont effectué du travail le dimanche, ont droit à du repos compensatoire:

- *le travail le dimanche a dépassé 4 heures:* vous avez droit à (au moins) 1 journée complète de repos compensatoire;

- *le travail le dimanche n'a pas dépassé 4 heures*: vous avez droit à au moins une demi journée de repos compensatoire. Cette demi journée doit vous être accordée avant ou après 13h00, sans que vous puissiez travailler plus de 5 heures ce jour-là.

En tout cas, le repos compensatoire ne peut pas être inférieur au travail du dimanche effectivement presté.

La loi sur le Travail prévoit que le repos en compensation du travail le dimanche, doit en principe être accordé dans le courant des 6 jours suivant le dimanche pendant lequel les prestations ont été effectuées.

Le salaire

Pour des prestations effectuées le dimanche, vous avez droit à votre salaire normal et pas forcément à un supplément. Les prestations du dimanche qui sont des heures supplémentaires, donnent en principe droit à un sursalaire de 100 % (vous êtes donc payé double).

Complément salarial pour les prestations de travail complémentaires du dimanche

Dans le cas où le “projet d'AR visant à modifier l'AR du 3/12/1987 relatif au travail du dimanche” est publié au Moniteur belge et, par conséquent, entre en vigueur, les partenaires sociaux de la commission paritaire 201 conviennent que les prestations de travail complémentaires du dimanche, donnent droit à un complément salarial de 50 % plus élevé que le salaire normal.

L'alinéa précédent n'est pas d'application aux entreprises qui ont un conseil d'entreprise ou une délégation syndicale

sauf si une convention collective de travail a été conclue au niveau de l'entreprise, qui règle les conditions de travail et de rémunération pour ces prestations. A défaut d'une telle convention collective de travail, c'est un arrangement individuel par lequel les prestations visées donnent droit à un complément salarial de minimum 100 % au-delà du salaire normal s'appliquera.

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET CLASSIFICATION DE FONCTIONS

La classification professionnelle et la classification de fonctions sont déterminantes pour la composition du salaire (voir également salaires sectoriels minimums). Les fonctions reprises dans les différentes catégories de la classification professionnelle donnent droit à une rémunération correspondante (pour autant bien évidemment que celles-ci soient exercées à titre principal à temps plein ou à temps partiel).

Il convient de déterminer d'abord à quel groupe de personnel vous appartenez :

- personnel administratif;
- personnel de vente;
- gérant de succursale.

Personnel administratif:

- *Catégorie 1*: employé chargé du classement et d'autres petits travaux; facturier (simple copie); téléphoniste (à poste simple); etc.:

= > pour autant que l'employé n'ait pas douze mois d'ancienneté dans l'entreprise (dans les entreprises comptant moins de 20 travailleurs); pour autant que l'employé ait moins de 6 mois d'ancienneté (dans les entreprises à partir de 20 travailleurs - parmi lesquelles les entreprises de la CP 202.01 figurent automatiquement).

- **Catégorie 2:** employé magasinier; employé au “comptomètre”; employé à l'inventaire; facturier et vérificateur; dactylographe; caissier de magasin; téléphoniste-standardiste ou téléphoniste chargé de fournir des renseignements techniques; etc, ainsi que les employés de catégorie 1 :

= > 12 mois d'ancienneté ou plus (dans les entreprises de moins de 20 travailleurs); 6 mois d'ancienneté ou plus (dans les entreprises à partir de 20 travailleurs - parmi lesquelles les entreprises de la CP 202.01 figurent automatiquement).

- **Catégorie 2bis:**
 - CP 201 : dans les entreprises du deuxième groupe (voir plus haut), le caissier de magasin âgé de vingt-cinq ans ou plus ayant cinq ans d'ancienneté dans les fonctions de vendeur ou de caissier au sein de l'entreprise.
 - CP 202.01 : le caissier de magasin âgé de vingt-cinq ans ou plus ayant cinq ans d'ancienneté dans les fonctions de vendeur ou de caissier au sein de l'entreprise.
- **Catégorie 3:** employé aux salaires; aide-comptable; employé à la machine comptable; sténodactylographe; etc.
- **Catégorie 4:** comptable; secrétaire de direction; étalagiste-décorateur; etc.
- **Catégorie 5:** acheteur responsable de l'assortiment d'un rayon; comptable-caissier; chef étalagiste-décorateur; etc.

Personnel de vente:

- **Catégorie 1:** aide-vendeur de moins de dix-huit ans; vendeur de dix-huit ans et plus; employé chargé d'apporter aux rayons en libre service la marchandise suivant les instructions données par l'employeur, le gérant ou le vendeur et qui assume occasionnellement la fonction de vendeur ou de caissier, etc.

= > pour autant que l'employé compte moins de 12 mois d'ancienneté (dans les entreprises de moins de 20 travailleurs); pour autant que l'employé compte moins de 6 mois d'ancienneté (dans les entreprises d'au moins 20 travailleurs - parmi lesquelles les entreprises de la CP 202.01 figurent automatiquement).

- **Catégorie 2:** aide-étalagiste; représentant de commerce pendant sa période d'essai; etc, employés de la première catégorie et conseiller de vente de dix-huit ans et plus des rayons de libre service, ayant:

= > 12 mois d'ancienneté ou plus (dans les entreprises de moins de 20 travailleurs); 6 mois d'ancienneté ou plus (dans les entreprises à partir de 20 travailleurs - parmi lesquelles les entreprises de la CP 202.01 figurent automatiquement).

- **Catégorie 2bis:**

- **CP 201:** dans les entreprises du deuxième groupe (voir plus haut), le vendeur de 25 ans ou plus ayant 5 ans d'ancienneté dans les fonctions de vendeur ou de caissier au sein de l'entreprise.
- **CP 202.01:** le vendeur de 25 ans et plus ayant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans la fonction de vendeur ou de caissier.

- **Catégorie 3:** le premier vendeur (le vendeur qui assiste régulièrement l'employeur, le gérant ou le chef de rayon dans l'organisation de la vente en coordonnant notamment le travail du personnel de vente); l'aide-étalagiste décorateur; le vendeur surqualifié (le vendeur ayant trois ans d'expérience à la vente dans la branche et dans la même entreprise et répondant aux exigences suivantes: le vendeur ayant une connaissance approfondie des techniques de vente et qui vend des articles demandant une argumentation de vente étendue dans un magasin spécialisé ou départements avec services ayant notamment pour activité commerciale la vente d'articles non-banalisés tels que l'équipement de logement et de bureau, loisirs, photographie et optique, bijouterie, etc.) et le représentant de commerce ayant moins de trois ans d'expérience.
- **Catégorie 4:** le premier vendeur qualifié qui répond en même temps aux réquisitions du premier vendeur et du vendeur surqualifié; le représentant de commerce ayant plus de trois ans d'expérience; etc.
- **Catégorie 5:** chef de vente (dans la CP 201 : uniquement dans les entreprises du deuxième groupe → voir ci-dessus).

Gérants de succursale:

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

Dans un magasin où le personnel de vente travaille sans le contrôle permanent de l'employeur ou d'un membre du personnel de cadre ou d'un gérant, exerçant ce contrôle permanent, un des vendeurs doit être classé au moins en 3^{ème} catégorie.

CREDIT - TEMPS

Trois droits distincts:

Dans le cadre de la réglementation en matière de crédit-temps, il existe trois régimes autonomes. Vous trouverez ci-après un aperçu de ces différents régimes, chacun avec ses propres modalités, compte tenu, là où cela s'avère nécessaire, des spécificités du secteur. Les droits qui résultent de ces trois régimes sont cumulables entre eux et remplacent le système "d'interruption de carrière" (à l'exception des "congé thématiques").



Le “**personnel d'exécution**” a droit à toutes les formes de crédit-temps, tandis que le “**personnel non-exécutant**” n'a droit qu'au crédit-temps complet. Le personnel non-exécutant ne peut prétendre à :

- une diminution de carrière d'1/5^e (en régime 2 ou 3);
- une diminution des prestations de travail à mi-temps (en régime 1 ou 3) que moyennant l'accord de l'employeur sur demande individuelle.

1. Régime 1: le droit au crédit-temps (complet et à mi-temps)

Vous avez un droit de principe au crédit-temps de 5 ans 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;
- diminution des prestations à mi-temps.

Pour avoir droit à un crédit-temps à mi-temps, l'employé 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.

Attention : pour les entreprises de moins de 20 travailleurs, le crédit-temps peut être pris pour une période maximum de 1 an (tant pour le crédit-temps complet qu'à mi-temps).

Prise du crédit-temps :

- soit l'employé prend le droit à 5 ans de crédit-temps en une fois;
- soit il prend les 3 premières années du crédit-temps et les 2 années restantes immédiatement après l'échéance des trois premières années (un délai de demande de 6 mois avant l'issue des 3 premières années doit être respecté);
- soit il prend les 3 premières années de crédit-temps et les deux dernières années sont prises plus tard, après au moins trois ans de reprise du travail.

2. Régime 2: le droit à la diminution de carrière d'1/5^{ème}

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

Par ailleurs, si une CCT sectorielle ou une CCT d'entreprise est conclue, une autre forme de réduction qui mène vers un système de 4/5 peut aussi être instaurée.

Vous pouvez exercer ce droit pour une période maximum de 5 ans sur l'ensemble de la carrière professionnelle. Le droit à la diminution de prestations d' 1/5^{ème} doit être pris par période de 6 mois minimum.

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

- avoir 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise avant 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. Régime 3: Le droit des employés de 50 ans et plus de diminuer leurs prestations de travail

Enfin il existe, pour les employés qui ont 50 ans ou plus, outre le droit au crédit-temps (à temps plein ou à mi-temps) et le droit à la diminution de prestations d'1/5^{ème}, un droit spécifique à la diminution de prestations de travail propre à cette catégorie d'âge.

Cette catégorie d'employés peut plus particulièrement exercer son droit de diminution de prestations de deux manières différentes :

- soit, sous forme d'une diminution de prestations d'1/5^{ème}, 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.

Le droit des employés de 50 ans ou plus à une diminution de prestations est illimité pour ce qui concerne la durée (il n'y a donc pas de durée maximum prévue).

Pour avoir effectivement recours à ce droit 'illimité' de diminution de prestations (d'1/5^{ème} ou à mi-temps), le travailleur doit 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 de prestations d'1/5^{ème} :

- être occupé dans l'entreprise à temps plein (ou à 4/5^{èmes} dans le cadre du droit à la diminution 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 :

Un employé de 50 ans ou plus qui n'a pas l'ancienneté requise (20 ans de carrière professionnelle, 5 ans dans l'entreprise) pour accéder au régime spécifique pour employés à partir de 50 ans, pourra éventuellement prétendre 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 diminution de carrière d'1/5^{ème} (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 :

Le travailleur qui souhaite exercer un droit au crédit-temps ou diminution de carrière doit en avvertir son employeur par écrit.

Le moment auquel l'avertissement écrit doit se faire, 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.

L'employeur et le travailleur peuvent convenir par écrit d'autres délais.

Mode d'exercice du droit :

Le mode d'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la diminution de prestations de travail est proposé par le travailleur dans un avertissement écrit adressé à l'employeur.

L'employeur et le travailleur se mettent d'accord à ce propos au plus tard à la fin du mois qui suit le mois au cours duquel l'avertissement a été fait.

L'employeur dispose d'un mois, à partir de l'avertissement, pour postposer 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 l'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. Le contrat de travail existant reste en principe inchangé. Dans toute autre forme de crédit-temps, de diminution de carrière ou de diminution de prestations de travail, le contrat de travail sera modifié. De là la nécessité dans chaque cas où l'exercice d'un des droits mentionnés ci-dessus mène à une occupation à temps partiel (diminution d'1/5^{ème} 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 employé 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 (5 %) 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 employés qui ont des jeunes enfants et dont le partenaire travaille, ...) quant à l'accès au régime de crédit-temps/diminution de prestations.

Le seuil de 5 % doit être augmenté d' une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise. Au moment du dépassement de ce seuil augmenté et lors de l'application du mécanisme de préférence et de planning, l'(es) unité(s) supplémentaire(s) doi(ven)t être accordées prioritairement aux travailleurs qui veulent exercer leur droit à la diminution de prestations dans le cadre d'un système prévu pour les travailleurs de 50 ans et plus.

Il peut être convenu de modifier ce seuil de 5 % vers le haut ou vers le bas dans l'entreprise.

En tout cas, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 ne sont pas pris en considération en ce qui concerne le seuil de 5 %.

Dans les entreprises de 20 travailleurs et plus (de la CP 201 ou de la CP 202.01), les travailleurs de 50 ans et plus ont droit, sans restriction du seuil des 5 %, à une réduction des prestations de travail d'1/5^{ème} (s'ils satisfont au moins aux conditions reprises au point 3 "droit des employés de 50 ans et plus à une diminution des prestations de travail", et tombent donc sous l'application du troisième régime de réduction des prestations d'1/5^{ème} et pas seulement sous le 2^{ème} régime "le droit à 1/5^{ème} de diminution de carrière").

Dans les entreprises de la CP 201 occupant de 11 à 19 travailleurs, les travailleurs de 55 ans et plus ont également droit à la réduction des prestations d'1/5^{ème}, et ce sans restriction du seuil des 5%. Le mécanisme de préférence et de planning ne leur est pas applicable. De plus, ceux qui optent pour ce système bénéficient d'une intervention du Fonds social d'un montant de 25 euros par mois en supplément de l'intervention de l'ONEM.

Les travailleurs de 50 ans et plus qui bénéficient d'une réduction des prestations d'1/5^{ème} n'entrent pas en ligne de compte pour la fixation du seuil ou du pourcentage.

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 de l'employé. Pour les montants exacts, vous pouvez vous adresser à nos services.

Attention: depuis la modification apportée par le pacte de solidarité entre les générations, en cas de suspension complète des prestations, il n'y aura pas toujours paiement d'une allocation de crédit-temps.

Quelques particularités:

A la différence du système "d'interruption de carrière", le crédit-temps ne prévoit plus d'obligation de remplace-

ment. L'employeur peut bien entendu, sur une base volontaire, remplacer l'employé prenant un 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; quand ce n'est pas possible, vous avez droit à une fonction équivalente ou comparable conformément à votre contrat de travail;
- vous bénéficiez d'une protection particulière contre le licenciement.

Pour plus d'informations pratiques sur le crédit-temps, il vous est loisible de vous adresser à nos services.

INTERRUPTION DE CARRIERE: CONGES THEMATIQUES

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

1. pour assister une personne nécessitant des soins palliatifs;
2. pour assister ou soigner un membre de votre ménage ou de votre famille 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 avertir votre employeur par écrit 3 mois à l'avance. Votre employeur ne peut pas vous le refuser mais il peut reporter ce droit 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).

Un congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière peut être pris :

- *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 est retardé 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^{ème} durant 15 mois (uniquement possible pour les travailleurs à temps plein), par période minimale de 3 mois.

Allocation d'interruption:

Les employés qui prennent un congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière ont 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 remplir préalablement le formulaire ad hoc.

Protection contre le licenciement:

Les employés qui exercent leur droit à l'interruption de carrière pour prendre un congé parental, bénéficient 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' de 3 mois (voir plus loin). Il est d'ailleurs interdit de cumuler ces deux droits.

PETIT CHOMAGE

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 avvertir 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. Le travailleur doit bien entendu consacrer son absence à ce pour quoi elle a été accordée.

<i>Raison de l'absence</i>	<i>Durée</i>	<i>Moment</i>
<i>Mariage</i> du travailleur	2 jours	à choisir dans - la semaine où se situe l'événement - ou la semaine suivante
<i>Mariage</i> d'un enfant du travailleur ou de son époux ou épouse, (beau) frère, une (belle) sœur, le (beau) père, la (belle) mère, le second mari de la mère, la seconde épouse du père, petit-enfant du travailleur	1 jour	le jour du mariage (civil ou religieux)
<i>Ordination</i> ou <i>entrée au couvent</i> d'un enfant du travailleur ou de son époux/épouse, (beau) frère ou une (belle) sœur du travailleur	1 jour	le jour de la cérémonie

<i>Raison de l'absence</i>	<i>Durée</i>	<i>Moment</i>
Décès de l'époux ou de l'épouse, d'un enfant du travailleur ou de son époux/épouse, du (beau)père, de la (belle)mère, du second mari de la mère, de la seconde épouse du père	3 jours	à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
Décès d'un (beau)frère, d'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 - habitant chez le travailleur	2 jours	à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
- n'habitant pas chez le travailleur	1 jour	le jour des funérailles
<i>Communion solennelle</i> ou participation à <i>la fête de la jeunesse laïque</i> d'un enfant du travailleur ou de son époux/épouse	1 jour	- le jour de l'événement - ou le jour d'activité précédant ou suivant si l'événement a lieu un dimanche, un jour férié ou un jour d'inactivité

<i>Raison de l'absence</i>	<i>Durée</i>	<i>Moment</i>
<i>Participation à un jury de Cour d'Assises, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail</i>	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	
<i>D'autres circonstances de petit chômage peuvent parfois être ajoutées à cette liste au niveau de l'entreprise, ou, pour certains événements, davantage de jours d'absences peuvent être accordés.</i>		

Encore quelques remarques :

- **Une cohabitation légale**, enregistrée auprès de la commune, est assimilée au mariage pour l'application des dispositions en matière de petit chômage. Pour obtenir un petit chômage, vous devez soumettre l'attestation communale de l'enregistrement.

- Les ménages cohabitants (“de fait”) ne sont pas assimilés au mariage, avec la conséquence que l’employé cohabitant “de fait” n’aura pas droit au petit chômage dans le cas où son partenaire ou sa “belle-famille” de fait, sont concernés.
- L’enfant adopté ou l’enfant naturel reconnu est assimilé à l’enfant légal.

Les travailleurs à temps partiel:

Les travailleurs à temps partiel ont également le droit de s’absenter du travail en maintenant leur salaire normal durant les journées ou périodes coïncidant avec les jours ou périodes où ils auraient normalement travaillé.

Les jours de petit chômage ne sont pas adaptés en proportion des prestations du travailleur 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).

CONGE PARENTAL SANS SOLDE

Les employés qui ont une ancienneté d’un an dans l’entreprise (12 mois dans le courant des 15 mois qui précèdent l’avertissement) peuvent 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 du contrat de travail, mais il peut également être convenu par le travailleur et l'employeur que le congé parental soit pris sous forme de diminution de travail, et ceci, même pour les travailleurs 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 employés qui exercent leur droit de congé parental (sans solde) bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement et ont le droit de retrouver leur fonction initiale.

Attention! Lorsque l'on prend un congé parental sans solde, on ne peut pas prendre encore un congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière (ou vice versa) pour le même enfant.

CONGE POUR DES RAISONS IMPERIEUSES

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 impérative.

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 employés à temps partiel, cette durée maximale sera adaptée en proportion de leurs prestations.

Exemples de raisons impératives:

- maladie, accident ou hospitalisation d'une personne cohabitant avec l'employé;
- maladie, accident ou hospitalisation d'un parent ou allié au 1^{er} degré ne cohabitant pas avec l'employé;
- 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'employé concerné, l'employeur peut également considérer d'autres circonstances comme 'raisons impératives'.

CONGE ANNUEL (LEGAL)

Les vacances annuelles sont le droit de s'absenter du travail un nombre de jours proportionnel au nombre de jours prestés ou assimilés au cours de l'année civile précédente (cf dispositions légales).

Nombre de jours de vacances :

Le nombre de jours de vacances est fixé à 2 jours par mois de prestations effectives ou d'interruption de travail assimilée au service d'un ou plusieurs employeurs au cours de l'année d'exercice de vacances, c'est-à-dire l'année précédant celle au cours de laquelle les vacances sont prises.

Lorsque le temps de travail est réparti sur 5 jours/semaine, il faut considérer le jour d'inactivité habituel comme un jour de vacances.

Un employé occupé en régime 5 jours/semaine qui compte 9 mois de travail (et/ou assimilés) l'année précédente a droit à $9 \times 2 \text{ jours} \times 5/6 = 15$ jours de vacances.

Montant:

L'employeur doit payer à l'employé qui prend ses vacances:

- la rémunération normale correspondant au nombre de jours de vacances pris (= simple pécule de vacances);
- le double pécule de vacances qui est égal à 1/12 de 92 % par mois presté ou assimilé de la rémunération brute du mois des vacances principales.

La rémunération des heures supplémentaires prestées régulièrement, les primes d'équipes, les avantages en nature entrent en ligne de compte pour le calcul du pécule de vacances. Le pécule de vacances est calculé exclusivement sur la base de prestations effectuées en Belgique. Seule la rémunération entrant en ligne de compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale normales dues

par l'employé et par l'employeur constitue la base de calcul pour le pécule de vacances. Les chèques repas, la cotisation patronale à l'assurance groupe, la cotisation patronale à l'assurance hospitalisation, l'avantage que représente l'usage d'un véhicule de firme à des fins privées, l'avantage lié à l'utilisation d'un ordinateur ou GSM à des fins privées, ainsi que tout autre avantage qui n'est pas soumis aux retenues de sécurité sociale ne sont pas pris en considération.



JOURS FÉRIES LEGAUX

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

le 1 ^{er} janvier	lundi de Pâques	le 1 ^{er} 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 aura alors les caractéristiques d'un jour férié.

En l'absence d'accord collectif (au niveau de la CP, ou au niveau du conseil d'entreprise) ou d'accord individuel, le jour férié est remplacé par le premier jour d'activité habituel qui, dans l'entreprise, suit ce jour férié.

Uniquement dans les situations où le travail de dimanche est autorisé, on peut vous mettre au travail un jour férié. Un employé 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 un jour férié.

Lorsque vous travaillez pendant un jour férié, l'employeur est tenu de vous payer la rémunération normale pour les

heures prestées. Sauf si le contrat de travail individuel ou une CCT prévoient le paiement d'une indemnité supplémentaire, l'employeur n'est pas tenu de payer un supplément pour les prestations fournies un jour férié. L'employeur est cependant tenu de payer un supplément de 100 % (soit paiement à 200 %) pour les prestations d'heures supplémentaires durant un jour férié, c.-à-d. en cas de dépassement de la durée du travail journalière ou hebdomadaire normale.

PREPENSION

Les employés qui sont licenciés peuvent, à condition d'avoir un certain âge et une certaine ancienneté - bénéficier jusqu'à l'âge de la pension, d'une indemnité complémentaire (indemnité de prépension) en plus de leur allocation de chômage, après licenciement.

Dans le commerce de détail, l'accord national 2007-2008 a prolongé jusque fin 2009 les dispositions en matière de prépension existantes dans le secteur à condition qu'il soit satisfait aux nouvelles conditions légales en matière de carrière: prépension à partir de 58 ans possible:

Remarque: dans la CP 201 : pour les entreprises qui occupent 5 travailleurs ou plus.

A condition que:

- l'employé soit licencié par l'employeur (sauf pour motif grave);

- l'employé totalise 25 ans de service salarié;*
- l'employé reçoit des allocations de chômage.

L'âge de 58 ans doit être atteint au plus tard à l'expiration effective du délai de préavis ou à la date d'octroi de l'indemnité de rupture et, dans tous les cas, **AVANT** l'expiration de la CCT, c.-à-d. le 31 décembre 2009.

L'indemnité complémentaire est égale à la moitié de la différence entre le dernier salaire net perçu (salaire net de référence) et l'allocation de chômage. L'indemnité est accordée mensuellement à partir de la fin du délai de préavis jusqu'au mois (inclus) au cours duquel le 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).

* **Attention:** Suite au pacte de solidarité entre les générations, les règles applicables en matière d'âge de départ possible et d'années de carrière professionnelle changent à partir du 1^{er} janvier 2008. Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB ou sur www.cgsלב.be



DELAIS DE PREAVIS

Le tableau ci-après reprend les délais de préavis pour les employés. Les plafonds de rémunération indiqués sont adaptés chaque année à l'évolution de l'index et entrent en vigueur au 1^{er} janvier. Le délai de préavis de l'employé est fixé tant en fonction de l'ancienneté que de la rémunération. La rémunération à prendre en considération est celle à laquelle le travailleur peut prétendre au moment où le préavis lui est notifié. Il convient de tenir compte d'avantages tels que la prime de fin d'année, le pécule de vacances, les titres-repas, etc.

<i>Salaire annuel brut</i>	<i>Ancienneté</i>	<i>Préavis donné par l'employeur</i>	<i>Préavis donné par le travailleur</i>
jusqu'à 28.093 euros	jusqu'à 5 ans de 5 à 10 ans par période supplémentaire entamée de 5 ans	3 mois 6 mois + 3 mois par période supplémentaire de 5 ans	1,5 mois 3 mois jamais plus de 3 mois
de 28.093 euros à 56.187 euros		à déterminer par convention ou par le juge, mais pas inférieur à ce qui s'applique aux rémunérations jusqu'à 28.093 euros	jamais plus de 4,5 mois

<i>Salaire annuel brut</i>	<i>Ancienneté</i>	<i>Préavis donné par l'employeur</i>	<i>Préavis donné par le travailleur</i>
+ 56.187 euros		idem que pour les travailleurs dont la rémunération se trouve entre 28.093 et 56.187 euros le délai de préavis peut aussi être prévu dans les contrats de travail conclus après le 1/1/94	jamais plus de 6 mois

Lorsque la rémunération annuelle brute est supérieure à 28.093 euros, la durée du préavis peut être fixée de commun accord (des délais sont prévus). Si aucun accord n'est atteint, il appartient aux juridictions du travail de déterminer ce délai. Pour ce faire, elles utilisent en général la grille Claeys.

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 de la CGSLB, votre délégué syndical ou encore, votre secrétariat CGSLB local.

FONDS SOCIAL

Les entreprises doivent verser un certain pourcentage de la masse salariale au Fonds social du secteur qui utilisera ces montants pour favoriser la mise au travail des groupes à risque.

Dans la CP 201, la cotisation totale que les entreprises doivent prévoir pour le Fonds de sécurité d'existence est de 0,10 % de la masse salariale. Pour les entreprises du secteur non-alimentaire qui occupent 20 personnes ou plus, cette cotisation s'élève à 0,50 % de la masse salariale.

Les moyens financiers sont utilisés comme suit :

- 1/3 pour l'octroi d'une allocation aux travailleurs du secteur pour l'accueil d'enfants en bas âge;
- 1/3 pour la formation professionnelle;
- 1/3 pour les primes à l'emploi.

Dans les entreprises de 20 travailleurs ou plus, la répartition s'effectue de manière identique, mais les 0,40 % restants sont utilisés pour le financement et le fonctionnement des organes régionaux de concertation.

Dans la CP 202.01, la cotisation totale devant être prévue par les entreprises pour le Fonds social de sécurité d'existence est de 0,60 % de la masse salariale.

Les moyens financiers sont utilisés comme suit :

- 0,45 % de la masse salariale sont destinés au fonctionnement des organes régionaux de concertation;

- 0,15 % pour les groupes à risque (prime pour garde d'enfants et formation professionnelle).

Remarques:

- Dans la CP 201, les employeurs reçoivent une prime du Fonds social lorsqu'ils augmentent le nombre d'heures de travail des travailleurs à temps partiel. Les dispositions existantes à ce sujet sont élargies pour les entreprises avec une durée de travail hebdomadaire de plus de 20 heures (pour les travailleurs à temps partiel).
- Pour plus d'information au sujet des primes pour garde d'enfants, prenez contact avec nos services CGSLB.



DELEGATION SYNDICALE

Pour pouvoir entrer en ligne de compte comme délégué syndical, on doit, au moment de la désignation, répondre aux conditions suivantes dans la **CP 202.01** :

- soit être Belge ou ressortissant d'un pays membre de la Communauté économique européenne; soit être étranger et non-ressortissant d'un pays membre de ladite communauté ou apatride et, dans les deux cas, avoir séjourné régulièrement en Belgique depuis au moins 2 ans;
- être âgé de 21 ans accomplis;
- avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et ne pas être en période d'essai;
- être affilié au syndicat qui présente la candidature;
- ne pas être en période de préavis.

Si l'employeur veut s'opposer à la désignation ou au maintien d'un délégué, il doit le faire (de manière motivée) dans les 15 jours ouvrables après réception de la liste avec les délégués effectifs et suppléants proposés. Si les parties ne se mettent pas d'accord, une tentative de conciliation au sein de la commission paritaire sera engagée. Le bureau de conciliation entendra les parties et tranchera.

Les délégués sont désignés ou élus pour la période entre 2 élections sociales (en principe 4 ans). Le mandat peut être renouvelé. Le mandat se termine :

- lorsqu'il arrive à échéance;
- en cas de démission comme délégué syndical signifiée par écrit à l'employeur;

- lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel employé de l'entreprise;
- lorsque le délégué cesse de faire partie de l'organisation représentative de travailleurs dont il était membre au moment de sa désignation;
- par révocation du mandat de délégué par l'organisation représentative de travailleurs qui a présenté celui-ci.

Les membres de la délégation syndicale (effectifs et suppléants) bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement. Les délégués syndicaux ne peuvent pas être licenciés pour des raisons propres à l'exercice de leur mandat. Si l'employeur veut quand-même licencier la personne, il doit respecter des procédures spécifiques en la matière. S'il ne le fait pas, l'employeur devra (sous certaines conditions) payer une indemnité forfaitaire de protection égale à 1 an de salaire brut.

Compétence et exercice du mandat

Les membres de la délégation syndicale ont toute une série de compétences ayant trait aux relations du travail, aux négociations en vue de conclure des CCT d'entreprise, à l'application de la législation sociale dans l'entreprise, aux CCT, au règlement de travail et aux contrats de travail individuels, à l'information et à la consultation du personnel employé... Les délégués ont le droit d'être entendus en cas de (menace de) litiges individuels/collectifs et, dans certains cas, l'employeur a une obligation d'information préalable vis-à-vis de la délégation syndicale. A défaut d'un Conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra exercer certains droits, tâches ou missions qui appartiennent normalement à ce Conseil. De même, à défaut de

comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale reprendra les missions incombant normalement à cet organe.

Les délégués disposent du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel de leurs missions syndicales.

Dans la CP 202.01, les délégués disposent pour l'exercice collectif ou individuel de leurs missions syndicales à l'intérieur de l'entreprise, du crédit d'heures suivant:

- personnel administratif: 6 heures/mois par mandat effectif;
- personnel de vente des succursales d'une surface de vente de 750 m² ou plus: 12 heures/mois par mandat effectif;
- personnel de vente des succursales d'une surface de vente inférieure à 750 m²: 18 heures/mois par mandat effectif.

Les syndicats peuvent dépasser individuellement le total du crédit d'heures sans cependant aller au-delà d'un maximum respectif de 6 ou 12 jours par an et par mandat effectif. En vue de l'utilisation de ce crédit d'heures, les membres de la délégation syndicale doivent informer l'employeur au moins 24 heures à l'avance et veiller de commun accord avec lui à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise.

Les syndicats disposent d'un crédit de 4 jours par an par mandat effectif pour le personnel administratif et de 8 jours par an par mandat effectif pour le personnel de

vente qui peut être exercé **en dehors de l'entreprise** (également dans le cadre de l'exercice individuel ou collectif de missions syndicales). Les syndicats peuvent dépasser individuellement ce total de crédit sans cependant aller au-delà d'un maximum respectif de 6 ou de 12 jours par an et par mandat effectif. En vue de l'utilisation de ce crédit de jours, les demandeurs doivent informer préalablement la direction ainsi que leur chef direct, au moins 8 jours ouvrables avant l'utilisation du crédit de jours et sans perturber la bonne marche des services de l'entreprise.

Pour davantage d'information sur les modalités en matière d'exercice et de rétribution des missions de délégué syndical, vous pouvez vous adresser à nos services CGSLB.

FORMATION SYNDICALE

La CGSLB organise chaque année des cycles de formation syndicale relatifs aux questions économiques et sociales. Ces formations ont pour objectif de permettre aux représentants des ouvriers d'exercer leur mission au sein de l'entreprise dans l'intérêt de toutes les parties et de stimuler le dialogue entre l'employeur et les représentants des travailleurs au niveau de l'entreprise.

Les délégués effectifs et suppléants du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail et de la délégation syndicale peuvent, en principe, s'absenter de leur travail pour suivre des formations syndicales.

Dans la CP 202.01, un crédit d'heures est octroyé pour la formation sociale dont la durée est fixée à 15 jours à répartir sur une période de 4 ans, par mandat effectif. Tant les membres effectifs que les membres suppléants peuvent utiliser ce crédit d'heures. Ce crédit d'heures pour absence au travail en vue de la participation aux cours de formation sociale ne peut être cumulé par un seul employé qu'à concurrence de 6 jours par an et par personne pour l'ensemble des 3 organes.

Les syndicats avertissent les employeurs par écrit au moins 4 semaines à l'avance des dates prévues d'absence de leurs membres. Si l'employeur estime que la participation à la formation n'est pas possible pour des raisons organisationnelles, il doit en avertir le syndicat concerné.

Chaque année, les organisations syndicales communiqueront le contenu des programmes de formation à la Commission paritaire. La formation doit viser les problèmes économiques et sociaux afin de permettre aux représentants des travailleurs de remplir pleinement leur mission au niveau de l'entreprise et dans l'intérêt de toutes les parties. Il pourra être fait appel comme enseignant à un représentant de l'organisation patronale.

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	3
CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SALAIRE	5
Salaires sectoriels minimums	5
Prime de fin d'année (treizième mois)	8
Prime en raison de la nature spécifique du travail	11
Frais de transport	11
Temps de travail	14
<i>La notion de durée de travail</i>	14
<i>Les notions 'heures supplémentaires' et 'sursalaire'</i>	14
<i>Diminution du temps de travail et temps de travail hebdomadaire dans la CP 201</i>	15
<i>Diminution du temps de travail et durée hebdomadaire de travail dans la CP 202.01</i>	16
<i>Travailleurs à temps partiel</i>	18
<i>Régime de travail</i>	18
Travail du dimanche	19
<i>Repos compensatoire suite au travail le dimanche</i>	20
<i>Le salaire</i>	21
<i>Complément salarial pour les prestations de travail complémentaires du dimanche</i>	21
Classification professionnelle et classification de fonctions	22
Crédit-temps	26
<i>Trois droits distincts:</i>	26
<i>1. Régime 1:</i>	
<i>le droit au crédit-temps (complet et à mi-temps)</i>	27
<i>2. Régime 2:</i>	
<i>le droit à la diminution de carrière d'1/5^{ème}</i>	28

3. Régime 3:	
<i>le droit des employés de 50 ans et plus</i>	29
<i>de diminuer leurs prestations de travail</i>	
<i>Avertissement de l'employeur</i>	31
<i>Mode d'exercice du droit</i>	31
<i>Remarque générale</i>	32
<i>Seuil - mécanisme de préférence et de planning</i>	32
<i>Indemnité de crédit-temps</i>	34
<i>Quelques particularités</i>	34
Interruption de carrière: congés thématiques	36
<i>Droit à l'interruption de carrière pour prendre un congé parental</i>	36
<i>Allocation d'interruption</i>	37
<i>Protection contre le licenciement</i>	37
Petit chômage	38
<i>Encore quelques remarques</i>	41
<i>Les travailleurs à temps partiel</i>	42
Congé parental sans solde	42
Congé pour des raisons impérieuses	43
Congé annuel (légal)	44
<i>Nombre de jours de vacances</i>	45
<i>Montant</i>	45
Jours fériés légaux	47
Prépension	48
Délais de préavis	50
Fonds social	52
Délégation syndicale	54
<i>Compétence et exercice du mandat</i>	55
Formation syndicale	57

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.cgsלב.be> - E-mail: cgsלב@cgsלב.be

Brabant wallon

brabant.wallon@cgsלב.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

Bruxelles - Capitale

region.bruxelles.capitale@cgsלב.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@cgsלב.be

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

Hainaut central

hainaut.central@cgsלב.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@cgsלב.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

4000 LIEGE	Boulevard Piercot 11	04/223.07.88
4300 WAREMME	Place Ernest Rongvaux 1 a	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

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	084/22.27.16
6700 ARLON	Rue Général P. Molitor 24	063/21.74.54

