

# TRAVAIL égal = SALAIRE égal !

## Feuille de route pour les travailleurs du secteur !

Les travailleurs occupés dans un magasin sont aujourd'hui répartis dans 5 commissions paritaires différentes. Ce système fonctionnait jusqu'ici plutôt bien, jusqu'à ce que Delhaize ne mette sur la table sa proposition de plan d'avenir.

Il est temps de développer une nouvelle vision qui soit bénéfique pour tous les travailleurs !

Aujourd'hui, le secteur du commerce compte 5 commissions paritaires :

- CP 201: petits indépendants (magasin de denrées alimentaires constitué en SA occupant moins de 20 travailleurs ou magasin vendant des produits non alimentaires uniquement constitué en SA et occupant moins de 50 travailleurs).
- CP 202.1: petits indépendants avec une succursale (donc deux magasins au sein d'une SA)
- CP 202: grands supermarchés (« chaines ») tels que Colruyt, Delhaize, Carrefour Markets, Aldi, Lidl...
- CP 311: grands magasins non alimentaires (« chaines ») comptant plus de 50 travailleurs
- CP 312: grands magasins vendant à la fois des produits alimentaires et non alimentaires, Carrefour, Cora

Dans la pratique, en créant plusieurs sociétés, beaucoup de magasins parviennent à se rattacher à la CP 201, même s'ils sont la propriété d'un seul exploitant. Ils se déchargent de cette manière de leurs obligations vis-à-vis des travailleurs. Bien que les activités de tous ces magasins (food ou non food, caisses, accueil...) soient similaires ou identiques, il existe pourtant de grandes différences en termes de conditions de travail et de rémunération.

Afin d'arriver à un salaire égal pour un travail égal, la CGSLB propose :

- CP 201 pour tous les petits indépendants occupant moins de 20 travailleurs, quelle que soit la catégorie de produits vendus ou le nombre de points de vente.
- CP 202 pour TOUS les magasins de plus de 20 travailleurs.

Pour ce faire, il faudra non seulement se pencher sur le bilan social mais aussi tenir compte des entreprises associées. Si un propriétaire possède plusieurs magasins, ils doivent être considérés comme une seule entité sociale. Pour les entreprises qui relèvent aujourd'hui d'une autre CP, un cadre d'extinction pourrait être prévu de façon à ce qu'aucune perte de salaire ne soit subie. Sur le long terme, toutefois, les différences devront être éliminées.

Les propositions de la CGSLB présentent les avantages suivants :

- un marché du travail transparent et plus accessible
- une concurrence loyale entre les retailers et les véritables petits indépendants (petite échoppe familiale)
- un salaire égal pour un travail égal !



**À TRAVAIL ÉGAL  
=  
SALAIRE ÉGAL**

Affiliez-vous : [cgsלב.be](https://cgsלב.be)



Votre liberté, votre voix

