

# CP 201



Janvier 2020



L'avenir a  
son syndicat

# Table des matières:

	Page
Durée hebdomadaire du temps de travail	4
Travail du dimanche	6
Prime de fin d'année	8
Primes annuelles (échochèques, ...)	9
Congés familiaux	10
Crédit temps	11
Frais de déplacement	12
Intervention frais de garde des enfants	14
Vacances annuelles	15
Vacances jeunes	16
Prime prestation tardive	17
Classification de fonction - salaire	18
Congé parental	20
Manuel de survie en entreprise	22
Où s'adresser pour plus d'infos	23



## ***C'est quoi la commission paritaire 201?***

En Belgique, chaque entreprise est classée dans une commission paritaire. C'est là où se déterminent et se négocient les conditions de travail.

Dans le secteur du commerce, il existe 5 Commissions Paritaires... dont, entre autres, la Commission Paritaire 201 : celle du commerce de détail indépendant.

*En CP 201, ce sont les entreprises qui, soit comptent moins de 20 travailleurs (groupe 1), soit comptent entre 20 et moins de 50 travailleurs mais ne vendent pas d'alimentaire (groupe 2).*

***Comment repérer si vous êtes bien de la CP201?***

Si le temps plein à prester est de 38h dans votre magasin, cela veut dire que vous êtes en cp201. Si par contre il preste 35h ou 36h30, il appartient à une autre commission du commerce.

Voici une partie des conditions de travail qui ont été négociées dans cette commission paritaire. Attention, ces conditions s'appliquent à tous les employés, à moins que de meilleures dispositions aient été négociées en entreprise.

# CP201

## ***Durée hebdomadaire du temps de travail***

La durée de travail est de 38 heures par semaine pour un temps plein, mais la plupart des emplois sont à temps partiels.

Le minimum hebdomadaire est de 13 heures par semaine.

***Le minimum journalier de prestations est de 3 heures et les prestations sont réparties sur un maximum de six jours/semaine.***

Le régime de travail hebdomadaire doit être organisé soit sur 5 jours de travail au maximum ; soit sur 6 jours, en octroyant 2 demi jours ouvrables de repos durant ces 6 jours.

Toute heure prestée au-delà de la référence d'un horaire à temps plein est une heure supplémentaire. La limite hebdomadaire actuelle pour le sursalaire en cas de prestation d'heures supplémentaires est différente en fonction du nombre de travailleurs dans l'entreprise.



Limite pour le sursalaire:

- ⇒ 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.

***Les heures supplémentaires bénéficient d'un sursalaire de 50%. Lorsque ces heures sont prestées un dimanche ou un jour férié, le sursalaire sera de 100%.***

Toute heure prestée en plus du contrat pour les temps partiels n'est pas une heure supplémentaire, et ce jusqu'au temps plein. Dans ce cas, on parle d'heure complémentaire sans sursalaire.

## Travail du dimanche

En CP 201, il existe un certain nombre de dérogations à l'interdiction du travail du dimanche.

Il existe deux types de situation :

### 1. Les travailleurs peuvent être occupés le dimanche:

- ⇒ Toute la journée si magasins d'alimentation de moins de 5 travailleurs, magasins de fleur, tabac, carburants, ...
- ⇒ Certains dimanches dans les autres cas. (règle générale et réglementation zone touristique)
- ⇒ Tous les magasins de détail peuvent occuper du personnel le dimanche MATIN.

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

- ⇒ Le travail a dépassé 4 heures: ils ont droit à (au moins) 1 journée complète de repos compensatoire
- ⇒ Le travail le dimanche n'a pas dépassé 4 heures: ils ont droit à au moins une demi journée de repos compensatoire. Cette demi journée doit être accordée avant ou après 13h00, sans dépasser une prestation de 5 heures ce jour-là.

**En tout cas, le repos compensatoire du dimanche ne peut pas être inférieur au nombre d'heures effectivement prestées et doit être accordé dans les 6 jours.**

Pour des prestations effectuées le dimanche, les travailleurs ont droit à leur 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 % ( prestations payées double).

## **2. Les magasins peuvent être ouverts toute la journée durant 6 dimanches/an :**

La prestation se fait sur base volontaire.

Pour les 3 premiers dimanches, le travail du dimanche ouvre le droit à un repos compensatoire comme explicité ci-avant.

Pour les 3 autres dimanches, la prestation ouvre le droit à un sursalaire de 50%. Si l'entreprise dispose d'un conseil d'entreprise, CPPT ou d'une délégation syndicale, le sursalaire sera réglé en concertation avec les délégués. En l'absence de convention, celui-ci ne pourra être inférieur à 100%.



## *Prime de fin d'année*

La prime de fin d'année est payée avec le salaire du mois de décembre (entre le 15 et le 31/12 au plus tard), pour autant que l'employé ait au moins 6 mois d'ancienneté et soit présent au 31 décembre de l'année de référence. La prime est payée sur la moyenne des salaires perçus durant les prestations effectives (conformément à la législation sur les vacances annuelles).

Le montant de la prime de fin d'année ne peut être réduit pour des absences en raison de prise de congé annuel, jours fériés légaux, petit chômage, congé pour raisons impérieuses, maladie professionnelle, accident de travail, 30 premiers jours d'absence pour maladie ou accident privé, repos d'accouchement ou congé de paternité .

Pour les travailleurs qui sont absents au moment de la prime ( crédit-temps, congé pour soins palliatifs, congé pour des soins à un membre de la famille qui souffre d'une maladie grave ou congé parental) ils peuvent en bénéficier s'ils sont dans les conditions de base.

La prime de fin d'année est aussi perçue lorsque le travail se termine pour départ à la pension, ou en cas de licenciement ou en cas de rupture de commun accord.

Elle n'est pas due en cas de démission ou de licenciement pour faute grave.



## *Primes annuelles diverses (Ecochèques, ...)*

A partir de 2014, chaque travailleur occupé à temps plein et comptant une période de référence complète bénéficie d'une prime annuelle récurrente **de 250 euros en écochèques ou d'une prime brute de 188 euros** (prorata pour les temps partiels). Les étudiants sous contrat d'occupation étudiant ne sont pas concernés par cette mesure. Pour les personnes n'ayant pas été en service durant la période complète de référence, le montant de la prime est réduit proportionnellement aux mois effectivement prestés ou assimilés. Le montant de la prime (ou les écochèques) seront versés courant avril de chaque année.

A partir d'août 2016, il a été accordé une prime annuelle de **188 euros brut** à chaque travailleur à temps plein (prorata pour les temps partiels) avec une période de référence complète. La prime sera payée proportionnellement à l'occupation effective aux travailleurs ayant une période de référence incomplète. Si vous recevez déjà des chèques repas, le montant de la prime sera inclus dans les chèques repas via une augmentation d'un euro à partir du 01/01/2016.

## Congés familiaux

Le travailleur a droit à 10 jours d'absences non rémunérés par an pour raisons familiales, motifs impérieux.

On entend donc par motif impérieux tout motif imprévisible, indépendant du travail qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur.

*10 jours d'absences non rémunérés, c'est possible en cas de maladie ou accident ou hospitalisation d'une personne vivant sous le même toit que le travailleur ou d'un parent au premier degré.*

Les motifs peuvent aussi, entre autre, être des dégâts graves aux biens du travailleur (incendie, inondation, catastrophe naturelle, ...) ou une comparution en justice.

Pour exercer le droit à ces congés, le travailleur doit avertir son employeur et prouver les raisons invoquées par un document adéquat

Pour plus d'informations,  
consultez notre site :  
[www.cp201.be](http://www.cp201.be)

## Crédit-temps

Il n'existe plus qu'une formule de crédit temps qui permette d'accéder à une compensation payée par l'Onem pour la perte de salaire . Ce crédit temps est dit « motivé ». Les seuls motifs reconnus sont : suivre une formation reconnue ; s'occuper de son enfant de moins de 8 ans ; prendre soin d'un membre de la famille jusqu'au 2<sup>ème</sup> degré ou un membre du ménage gravement malade ; prodiguer des soins palliatifs ; prendre soin de son enfant handicapé de - de 21 ans.

Il est possible d'opter pour une réduction à temps plein, mi temps ou à 4/5<sup>ème</sup>. L'allocation ne sera perçue que pendant 36 mois max pour le motif formation et 51 mois max pour les autres motifs et ce quelque soit le type de réduction.

Dès l'âge de **60 ans**, il est possible d'opter pour une autre formule de crédit temps. Cette réduction est à durée illimitée. L'Onem versera un complément via une allocation. Pour cela, il faudra remplir un ensemble de conditions.

Vous pouvez aussi bénéficier d'un complément du fonds social 201.

Il existe encore d'autres formules spécifiques en fin de carrière selon des conditions strictes.

**Renseignez vous!**

## ***Frais de déplacement***

En cas d'utilisation d'un transport en commun, l'employeur doit intervenir dans les frais de transport:

***Pour le train*** : L'employeur doit payer une contribution quelle que soit la distance parcourue. La participation dans le prix d'une carte train (abonnement social) est égale à la participation légalement fixée. L'intervention patronale s'élève en moyenne à 75% du prix de l'abonnement social et est calculée sur la base du nombre de kilomètres parcourus (d'une gare à l'autre).

***Pour un autre moyen de transport en commun que le train*** : le remboursement d'une partie de ces frais doit exister pour autant qu'il y ait au moins 2 kilomètres entre la station de départ et d'arrivée.

Dans ce cas, le remboursement des frais de transport en commun est obligatoire moyennant présentation des titres de transport en commun.

***En cas de transport personnel, l'employeur n'a aucune obligation d'intervenir, à l'exception du déplacement vélo.***

**Pour des transports en commun public combinés :**

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: l'intervention de l'employeur est identique à celle prévue pour un abonnement social.

Le paiement, s'il existe, des frais de transport doit se faire au moins une fois par mois, à l'occasion de la période de paiement du salaire qui est d'usage dans l'entreprise.

**Pour une intervention vélo (et vélo électrique) :**

Le remboursement sera de 0,24 euro/kilomètre (01/11/2019) avec une distance maximale de 40 km aller-retour



## ***Intervention frais de garde des enfants :***

Il a été négocié, en CP 201, une intervention financière du fonds social des entreprises en ce qui concerne les frais de garde d'enfant encourus par le/la travailleur(euse).

En effet, afin de favoriser l'accès des travailleurs au marché de l'emploi , un accord a été conclu pour compenser de manière partielle ces frais, compensation venant des employeurs qui doivent obligatoirement cotiser au fonds social.

***Chaque année, en tant que travailleuse de la CP 201, si je suis dans les conditions, je peux bénéficier d'une intervention non négligeable dans les frais de garde de mes enfants. Cette mesure est valable tant pour les mams que pour les papas.***

Le montant est fixé forfaitairement à un montant de 780 eur/enfant de moins de 12 ans. (montant 2019).

**Renseignez-vous auprès du fonds social 201 :**

**[www.fondsocial201.be](http://www.fondsocial201.be)**

## *Vacances annuelles*

Le principe veut que tout travailleur occupé à temps plein a droit à 2 jours de congés payés par mois complet de travail (ou assimilé) entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année précédent la prise des vacances (principe général pour prestations 6j/sem).

Sur base de prestations en 5 jours/semaine ou pour les travailleurs à temps partiel, les jours de congés sont calculés en fonction du régime de travail hebdomadaire (nombre de jours de travail prestés par semaine).

*Je bénéficie de minimum 2 semaines consécutives de congés annuels. À ma demande et moyennant accord de l'employeur, je peux obtenir 3 semaines consécutives .*

Le simple pécule, c'est la rémunération que le travailleur touche lorsqu'il est en congé. Le double pécule, c'est la supplément qui est payé souvent au mois de juin et qui correspond à 92% du salaire mensuel brut (si année complète).

## *Vacances jeunes*

L'année où le jeune termine ses études, s'il travaille comme salarié au moins 13 jours, avec un contrat de travail de minimum un mois, il peut bénéficier d'un mois de congé l'année suivante, pour autant qu'il n'ait pas atteint 25 ans au 31 décembre de l'année où il termine ses études.

Ce droit n'existe qu'une seule fois et permet au jeune travailleur de bénéficier de congés payés pendant un mois, sans pour autant avoir travaillé une année complète l'année précédente. ( dossier à introduire au service chômage de la CSC)

***Les congés jeunes ne peuvent être pris que pendant une occupation de salarié et sont assimilés à des congés annuels.***

Les congés pro mérités par le travail doivent être pris en premier lieu, puis l'Onem viendra compléter financièrement les jours non couverts, par une indemnité plafonnée.



## *Prime prestations tardives*

Il existe, en CP 201, dans certaines entreprises, un 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 s'ajoutant au salaire, d'une valeur de 25% de la rémunération ordinaire brute.

Pour le calcul de l'effectif, le personnel employé à temps partiel est considéré respectivement comme demi-unité jusqu'à un mi-temps et d'une unité entière au delà du mi-temps.



## *Classification de fonction- salaire*

La classification professionnelle et la classification de fonctions sont déterminantes pour la composition du salaire minimum.

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 ou personnel de vente ou gérant de succursale, ...*

La rémunération se calcule donc en fonction de sa catégorie, son expérience, et son ancienneté dans l'entreprise. L'expérience comprend l'expérience acquise chez l'employeur, dans le secteur et dans toute activité salariée ou indépendante (ou fonctionnaire). Il existe aussi des périodes assimilées. **Attention! Cette information doit être transmise dès l'engagement à l'employeur afin d'être payé correctement.**

**Consultez les barèmes à jour  
sur le site  
[www.cp201.be](http://www.cp201.be)**

En CP 201, il existe 5 catégories pour le personnel administratif et 5 catégories pour le personnel de vente, en fonction des responsabilités exercées. En CP 201, il existe aussi certaines évolutions d'une catégorie à l'autre, et ce en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise:

Pour le personnel de vente:

- ⇒ cat 1 : les 12 premiers mois
- ⇒ cat 2 : après 6 mois d'ancienneté
- ⇒ cat 2 bis : personnel de vente ou caissières à partir de 25 ans et 5 ans d'ancienneté dans les entreprises du groupe 2
- ⇒ cat 3 : vendeur-se spécialisé-e (toujours problématique avec les employeurs)
- ⇒ cat 4 et plus.

*En 2019, des négociations de secteur ont permis d'obtenir une augmentation des barèmes. En effet, 21eur brut / mois (temps plein) seront ajoutés à partir du 01/11/2019*

Les barèmes déterminés par la CP 201 sont les barèmes minimums.

Certains travailleurs à temps partiels, au vu des salaires très bas, peuvent bénéficier d'un complément chômage. Des démarches sont nécessaires dans ce cas. Renseignez-vous au service chômage de la CSC.

## Congé parental

Chaque travailleur a le droit de prendre un congé parental par enfant de moins de 12 ans, pour autant qu'il soit occupé dans l'entreprise pendant 12 mois au cours de la période de 15 mois qui précède la communication écrite à l'employeur.

Interruption complète : concerne les travailleurs à temps plein ou à temps partiel, durée de 4 mois maximum. Ce congé peut être fractionné par périodes d'un mois ou un multiple.

Réduction des prestations à mi-temps : concerne les travailleurs à temps plein, durée de 8 mois maximum. Ce congé peut être fractionné par périodes de 2 mois ou un multiple.

Réduction des prestations à 4/5<sup>ème</sup> : concerne les travailleurs à temps plein, durée de 20 mois maximum. Ce congé peut être fractionné par périodes de 5 mois ou un multiple. Donc possibilité d'introduire une demande pour 5, 10, 15 ou 20 mois.

Réduction des prestations de 1/10<sup>ème</sup> :

Cette interruption d'1/10 peut être obtenue par les travailleurs salariés à temps plein qui désirent réduire leurs prestations d'un jour toutes les deux semaines ou d'un demi-jour par semaine. Pour chaque enfant de moins de 12 ans (ou moins de 21 ans en cas d'handicap), le congé parental d'1/10 peut être obtenu pendant 40 mois maximum, à éventuellement fractionner par période(s) de 10 mois ou un multiple.

*« Le congé parental ne peut pas m'être refusé. Il s'agit d'un droit pour chacun des parents et pour chacun des enfants dans les conditions d'âge. »*

## Quelle procédure ?

Pour bénéficier de ce congé, le travailleur doit avertir son employeur 3 mois à l'avance, par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit (accusé de réception), en indiquant la forme de congé parental envisagée ainsi que la date de début et de fin de celui-ci. L'employeur peut accepter un délai d'avertissement plus court.

L'employeur peut, dans le mois qui suit la notification par écrit, reporter le début du congé parental pour des raisons liées au bon fonctionnement du service (6 mois maximum).

Toutefois, pour le congé parental 1/10ème, l'accord de l'employeur est nécessaire car il ne s'agit pas d'un droit comme les autres formes de congés parentaux.

Attention ! Selon que l'enfant soit né avant ou après le 08/03/2012, le nombre de mois couverts par les allocations Onem varie.

**Plus d'informations ?  
Contactez nous par mail ou  
téléphone( p.21)**

# Manuel de survie en entreprise

***Mon patron veut me faire signer des papiers, je ne sais pas de quoi il s'agit :***

1. Ne signez pas de document par lequel vous renoncez à faire valoir des années d'expérience avant l'emploi actuel. Cela peut vous faire perdre de l'argent.
2. Ne signez pas de documents sans d'abord prendre des renseignements auprès de votre syndicat.

***Mon patron me licencie :***

1. En cas de licenciement , ne signez rien! Selon les cas, le licenciement doit être fait via un courrier recommandé.
2. Si on vous menace d'une faute grave ou d'autres conséquences, ne paniquez pas, ne signez rien. Prenez contact avec votre syndicat! Vous avez des droits..et du temps.
3. Si dans le stress ou la menace, vous n'avez pas d'autre choix , alors avant d'apposer votre signature , indiquez les mots suivants" pour réception et non pour accord", puis vous datez et signez

***Je suis victime de discrimination :***

Prenez contact avec UNIA( ex-centre pour l'égalité des chances ) au numéro gratuit suivant : 0800/12.800

***Je suis victime de violence verbale, morale ou physique sur mon lieu de travail. Je suis victime d'intimidations, de comportements déplacés :***

Prenez contact avec le service externe de prévention de votre entreprise (coordonnées dans le règlement de travail) ou à défaut avec l'inspection du travail de votre région (02/233.41.11 pour les services centraux qui vous redirigeront en région).

***Contactez nous!***



Retrouvez nous  
sur

[www.cp201.be](http://www.cp201.be)

Contactez nos services au :

067/88.91.00

Ou

via la boîte mail :

[site201@acv-csc.be](mailto:site201@acv-csc.be)

**CP201**



**CNE**  
CSC  
Commerce

L'avenir a  
son syndicat