

CP 201 : Vos Droits

Rémunération

Le salaire est fixé au sein de chaque commission paritaire. Il est cependant possible qu'une entreprise applique des barèmes propres. Ces barèmes d'entreprise doivent être supérieurs aux barèmes sectoriels.

Indépendamment du salaire mensuel, vous pouvez avoir droit également à des primes supplémentaires et à un sursalaire. Les barèmes actuels sont basés sur la fonction, l'expérience professionnelle, l'expérience antérieure ou l'ancienneté:

	202	311	312	202.01	201 = et > 20 trav.	201 < 20 trav.
Catégorie	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Ancienneté	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non
Expérience antérieure	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non
Expérience professionnelle	Non	Non	Non	Oui	Oui	Oui

En 2010 de nouveaux barèmes salariaux en CP 201 et CP 202.01 : du barème à l'âge au barème à l'expérience professionnelle

Plusieurs arrêts de la Cour de justice européenne ont poussé le monde politique belge à considérer les barèmes à l'âge comme étant discriminatoires.

En conséquence, les interlocuteurs sociaux ont été invités à modifier les barèmes à l'âge par un autre critère pour 2009 sous peine de voir les conventions collectives de travail, faisant encore référence à l'âge, être déclarées sans force obligatoire.

En CP 201 et CP 202.01, il est négocié au moment d'écrire ces lignes de remplacer le critère de l'âge par le critère de l'expérience professionnelle au sens large. Ainsi les activités professionnelles quelle que soit la fonction, quelle que soit l'entreprise et quelle que soit le statut (salarié, indépendant ou fonctionnaire) seraient valorisées lors de tout nouvel engagement. En ce qui concerne les périodes assimilées à l'expérience professionnelle (la prise en compte des périodes de maladies, de crédit-temps, de chômage, etc dans la progression barémique), l'assimilation serait la plus large possible.

Concrètement, mis à parti quelques adaptations de forme (remplacement du critère de l'âge par l'expérience professionnelle) et quelques adaptations à la marge, rien ne changerait pour vous dans votre progression barémique.

Le revenu mensuel minimum moyen garanti*

Le revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMM G) (dénomination officielle) est le salaire minimum à garantir par l'employeur du secteur privé pour un mois moyen et calculé pour un travailleur à temps plein âgé de 21 ans ou plus.

Au 1^{er} novembre 2009, le montant brut du revenu mensuel minimum moyen garanti à partir de 21 ans pour moins de 6 mois d'ancienneté était de €1387,49 pour un emploi à temps plein.

Le salaire minimum s'applique également au travail à temps partiel, mais proportionnellement aux heures prestées (par ex. quelqu'un prestant 20 heures dans une entreprise où le régime à temps plein est de 38 heures, a droit au minimum à 20/38^e du salaire minimum).

Par secteur, les syndicats et les employeurs peuvent convenir par ailleurs de fixer des salaires minimums plus élevés. Dans le secteur du commerce, le salaire mensuel minimum est supérieur à ce qui est convenu sur le plan national (voir tableau p.25).

Dans le secteur du commerce, le revenu mensuel minimum moyen garanti s'établit à:

	Déc. 2009 202	Déc. 2009 311	Déc. 2009 312	Oct. 2009 202.01	Oct. 2009 201 = et > 20 trav.	Oct. 2009 201 < 20 trav.
21 ans	€1440,77	€1457,62	€1387,49	€1404,40*	€1404,44*	€1395,08*
20		€1408,89		€1320,14*	€1320,17*	€1311,38*
19		€1324,40		€1235,87*	€1235,91*	€1227,67*
18		€1241,40		€1151,61*	€1151,64*	€1143,97*

Sursalaire pour ouvertures tardives ET MATINALES

Être employé dans le secteur du commerce, ce n'est généralement pas « travailler de 9h à 17h »! Les magasins ouvrent le samedi et même jusqu'à 18 ou 21 heures. A titre de compensation pour ce travail en soirée ou le week-end, des sursalaires pour ouvertures tardives et matinales ont été négociés dans certains secteurs. En voici un aperçu par commission paritaire:

	202*	311**	312***	202.01 - 201****
Sursalaire à partir de	18 heures	Aucun	18 heures	19 heures
Montant lundi-vendredi	40%		50%	25%
samedi	75%		100%	25%
dimanche				25%

* En commission paritaire 202, un sursalaire est accordé au personnel de vente à partir de 18 heures dans les filiales occupant plus de 4 vendeurs(ses) ETP et ouvertes jusqu'à 20 heures.

** La commission paritaire 311 ne dispose pas d'avantage relatif aux ouvertures tardives mais consultez vos délégués concernant les CCT dans votre entreprise.

*** En commission paritaire 312, le sursalaire dans les entrepôts est augmenté de 25 % pour les prestations de 18 à 22 heures et de 6 à 8 heures et de 50% pour les prestations de 22 à 6 heures. Le sursalaire dans les entrepôts pour heures prestées le samedi s'établit à 100 %.

**** En commission paritaire 202.01 et 201, un sursalaire est octroyé uniquement pour les ouvertures tardives dans les entreprises occupant plus de 30 personnes.

PRIME DE FIN D'ANNEE

	202.01	201 = et > 20 trav.	201 < 20 trav.
Conditions			
▶ Ancienneté	6 mois		
▶ Pas droit à la prime de fin d'année	En cas de départ volontaire ou de licenciement pour faute grave		
Montant			
▶ En cas de salaire fixe	Salaire brut de décembre Peut être converti en avantage équivalent, soit sous la forme d'une prime conventionnelle, soit par voie de gratification.		
▶ En cas de salaire variable	Moyenne mensuelle salaires fixe + variable bruts versés au cours de l'année visée		
En cas d'année de service incomplète	Au prorata des mois prestés complètement Sont concernés: ▶ les travailleurs en crédit-temps ▶ les travailleurs en congé parental, pour soins palliatifs ou en congé pour soins à une personne gravement malade		

FRAIS DE TRANSPORT

La loi prévoit que l'employeur est obligé d'intervenir dans les frais de transport du travailleur se rendant au travail lorsqu'il a recours aux transports publics. Une convention est également prévue dans le secteur du commerce pour les travailleurs effectuant le chemin du travail à bicyclette et dans les commissions paritaires 202 – 311 – 312 pour les déplacements avec un moyen de transport privé (véhicule propre par exemple).

Intervention de l'employeur dans les frais de transport	202	311	312	202.01	201 = et > 20 trav.	201 < 20 trav.
Train	En moyenne 80% de l'abonnement de train			En moyenne 75% de l'abonnement de train		
Tram, bus of métro: a) Le prix du transport est en fonction de la distance	La contribution de l'employeur est égale à l'intervention patronale dans le prix de l'abonnement valable pour une distance correspondante, sans toutefois dépasser 80% du prix de transport effectif.			La contribution de l'employeur est égale au prix de l'abonnement de train sans toutefois dépasser 75% du prix de transport effectif.		
b) Le prix est un prix forfaitaire indépendant de la distance	La contribution de l'employeur est fixée forfaitairement et représente 80% du prix effectivement payé par le travailleur sans dépasser l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement de train pour une distance de 7 km.			La contribution de l'employeur est fixée forfaitairement et représente 71,8% du prix effectivement payé par le travailleur sans dépasser l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement de train pour une distance de 7 km.		
Plusieurs titres de transport	La contribution de l'employeur est calculée par titre de transport			Intervention par moyen de transport.		
Distance	A partir de 2 km			A partir de 2 km		
Transport privé: À partir du 1er février 2010	La contribution de l'employeur représentera 70% en moyenne de l'intervention qu'il aurait payée si le travailleur avait utilisé les transports en commun (jusqu'au 31 janvier, l'intervention s'établit à 66%).			Pas d'obligation conventionnelle		
Distance	A partir de 2 km					
Limitation	Salaire annuel maximum €29.747,22					
Bicyclette:	€0,10/km			€0,10/km		
Distance	A partir du 1 ^{er} km			A partir du 1 ^{er} km		
Limitation	/			maximum 20 km aller/retour		

jours fériés

La loi prévoit 10 jours fériés:

- ▶ 1^{er} janvier,
- ▶ Lundi de Pâques,
- ▶ 1^{er} mai (Fête du Travail),
- ▶ Ascension,
- ▶ Lundi de Pentecôte,
- ▶ 21 juillet (Fête nationale),
- ▶ 15 août (Assomption),
- ▶ 1^{er} novembre,
- ▶ 11 novembre
- ▶ 25 décembre.

Votre employeur doit mentionner ces dates dans le règlement de travail. Il est interdit d'employer du personnel lors des jours fériés dans la mesure où la législation relative au travail le dimanche l'interdit.

Vous trouverez ci-après le régime pour les travailleurs à temps plein, le régime des travailleurs à temps partiel figure dans le chapitre «Travail à temps partiel».

ET si un jour férié coïncide avec un jour de travail normal?

Il y a alors 2 possibilités:

- ▶ 1. Le magasin où vous travaillez ferme et vous n'avez pas de jour de récupération complémentaire, le jour férié n'étant pas perdu;
- ▶ 2. Le magasin ne ferme pas et vous devez aller travailler. Vous avez alors droit à un jour de repos compensatoire dans les 6 semaines suivant le jour férié. Si vous avez travaillé plus de 4 heures lors de ce jour férié, vous avez alors droit à un jour complet. Si vous avez travaillé moins de 4 heures, vous avez

droit à un demi-jour de congé, à prendre avant ou après 13 h. Ce jour-là, votre employeur ne peut vous employer plus de 5 heures.

Salaire pour un jour férié

Le travailleur a droit à son salaire normal pour un jour férié. Pour les employés à temps plein ayant un salaire mensuel fixe, la présence d'un ou de plusieurs jours fériés dans le mois n'a aucune influence sur leur salaire.

Ais-je droit au paiement de jours fériés une fois mon contrat terminé?

- ▶ **Si vous avez un contrat pour une période allant de 15 jours à un mois, votre employeur doit vous payer le salaire d'un jour férié tombant dans les 14 jours suivant la fin de votre contrat de travail.**
- ▶ **Si vous avez un contrat de plus d'un mois, votre employeur doit vous payer le salaire des jours fériés tombant dans les trente jours suivant la fin de votre contrat de travail.**