

COMPARAISON DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA DISTRIBUTION

Version octobre 2023

	CP 201	CP 202	SCP 202.01	CP 311	CP 312 Carrefour Hyper, Cora
COMPÉTENCE					
	Entreprises d'alimentation générale de moins de 20 travailleurs et autres magasins de moins de 50 travailleurs	Entreprises d'alimentation générale d'au moins 20 travailleurs, exploitant au moins 2 magasins (si l'entreprise a placé son siège social ailleurs que dans ces 2 magasins) ou au moins 3 magasins	Entreprises d'alimentation générale d'au moins 20 travailleurs, n'exploitant qu'un seul magasin, ou 2 magasins (si l'entreprise a placé son siège social dans l'un de ces 2 magasins)	Entreprises de vente au détail (non alimentaire) d'au moins 50 employés et ouvriers occupés en permanence	Entreprises d'au moins 50 employés et ouvriers occupés en permanence, et qui exploitent habituellement au moins 3 branches de commerce distinctes
TEMPS DE TRAVAIL					
Temps plein	38h	35h, ou 36h avec 6 jours RTT	36h30, ou 38h avec jours de RTT	35h, ou 36h avec 6 jours RTT, ou 40h avec jours de RTT groupés, max. 3 mois/an	35h, ou 36h avec 6 jours RTT, ou 39h en décembre (avec compensation des heures supp)
Semaine de 5 jours	Max. 6 jours/sem (moyennant 2 demi-jours ouvrables de repos durant ces 6 jours)	Max. 5 jours/sem	Max. 6 jours/sem (moyennant 2 demi-jours ouvrables de repos durant ces 6 jours)	Max. 5 jours/sem	Max. 5 jours/sem
Semaine de 4 jours	Néant	Pour les trav. occupés max. 24h/sem (sur demande écrite), avec possibilité d'être occupé durant le jour habituel d'inactivité seulement 6x par an	Néant	Pour les trav. occupés max. 24h/sem (sur demande écrite)	Pour les trav. occupés max. 24h/sem (sur demande écrite)
Droit individuel aux samedis libres	Néant	Magasin de min. 6 trav. : 8 samedis/an, sauf en juillet, août et décembre ou pendant les week-ends suivants un vendredi férié ou précédant un lundi férié	Néant	Magasin de min. 6 trav. : 8 samedis/an Magasin de max. 5 trav. : 5 samedis/an pour les CDI à temps plein et 3 samedis/an pour les CDI à temps partiels	Magasin de min. 6 trav. : 8 samedis/an, sauf en juillet, août, décembre et pendant les 14 jours de vacances scolaires de Pâques
Durée journalière minimale	Min. légal 3h	Min. légal 3h Min. 4h après 4 ans d'ancienneté	Min. légal 3h	Min. légal 3h Min. 4h après 4 ans d'ancienneté	Min. légal 3h Min. 4h après 4 ans d'ancienneté
Durée hebdomadaire minimale	Min. légal 12h40 (sauf exceptions légales)	Min. 20h (sauf exceptions légales)	Min. 15h (sauf exceptions légales)	Min. 18h (sauf exceptions légales) <ul style="list-style-type: none"> • Nombre max. de contrats de moins de 18h/sem = 5% du nombre total d'heures contractuelles en CDI (calculé le 31/12) • Seule la moitié de ces contrats pourront être en CDD (y.c. contrats d'étudiants) 	Min. 18h (sauf exceptions légales et sectorielles). <ul style="list-style-type: none"> • Durée 12h si 2j x 6h, ou 1j x 8h + 1j x 4h. • Durée 8h si 1j x 8h ou 2j x 4h • Avec prestations le vendredi, le samedi et veilles de jours fériés (ou mercredi après-midi, sur 2 j/sem, avec accord DS) • Nombre max. de contrats de 12h/sem ou 8h/sem = 3% du nombre total d'heures

					contractuelles en CDI (au niveau de chaque magasin) <ul style="list-style-type: none"> • Seule la moitié de ces contrats pourront être en CDD (y.c. contrats d'étudiants)
Sursalaire pour heure supplémentaire (HS)	A partir de la 39 ^e heure	A partir de la 37 ^e heure	A partir de la 39 ^e heure	A partir de la 37 ^e heure	A partir de la 37 ^e heure. Crédit annuel de 12h sans sursalaire ni compensation pour les travaux d'inventaire et ouvertures de magasin après 18h.
Heures complémentaires (HC) avec horaire variable et durée hebdomadaire fixe	Néant	Choix entre rémunération immédiate et récupération (rémunérée) dans les 12 mois à l'issue du trimestre durant lequel ces heures ont été prestées	Néant	Choix entre rémunération immédiate et récupération (rémunérée) dans les 12 mois à l'issue du trimestre durant lequel ces heures ont été prestées	Choix entre rémunération immédiate et récupération (rémunérée) dans les 12 mois à l'issue du trimestre durant lequel ces heures ont été prestées
Droit individuel à l'augmentation contractuelle de la durée du travail	Néant	<ul style="list-style-type: none"> • CDI de 20h ou 21h/sem > 22h/sem dans un horaire variable (\pm 2h/sem ou, avec l'accord du travailleur, + 4h/sem), après 18 mois d'ancienneté (dans les magasins de moins de 12 trav., max. 3 augmentations sur une période de 12 mois cal.) • CDI de 22h ou 23h/sem > 24h/sem dans un horaire flexible (\pm 2h/sem ou, avec l'accord du travailleur, + 4h/sem) après 3 ans d'ancienneté • Sur demande écrite • En cas d'HC/HS répétées pendant 6 mois consécutifs, augmentation sur la base de la moyenne des HC/HS sur les 6 mois (hors juillet-août et décembre) 	Néant	<ul style="list-style-type: none"> • CDI de 18h ou 19h/sem > 20h/sem dans un horaire variable, après 18 mois d'ancienneté • CDI de 20h ou 21h/sem > 22h/sem dans un horaire flexible (\pm 2h/sem ou, avec l'accord du travailleur, + 4h/sem) après 3 ans d'ancienneté (dans les magasins de moins de 12 trav., max. 3 augmentations sur une période de 12 mois cal.) • CDI de 22h ou 23h/sem > 24h/sem dans un horaire flexible (\pm 2h/sem ou, avec l'accord du travailleur, + 4h/sem) après 5 ans d'ancienneté, dans les magasins d'au moins 12 trav. • Sur demande écrite 	<ul style="list-style-type: none"> • CDI de 18h ou 19h/sem > 20h/sem dans un horaire variable, après 18 mois d'ancienneté • CDI de 20h ou 21h/sem > 22h/sem dans un horaire flexible (\pm 2h/sem ou, avec l'accord du travailleur, + 4h/sem) après 3 ans d'ancienneté (dans les magasins de moins de 12 trav., max. 3 augmentations sur une période de 12 mois cal.) • CDI de 22h ou 23h/sem > 24h/sem dans un horaire flexible (\pm 2h/sem ou, avec l'accord du travailleur, + 4h/sem) après 5 ans d'ancienneté, dans les magasins d'au moins 12 trav. • Sur demande écrite • En cas d'HC/HS répétées pendant 6 mois consécutifs, augmentation sur la base de la moyenne des HC/HS sur les 6 mois (HC/HS juillet-août considérées comme égales à celles des 4 autres mois)
Annonce d'horaires variables	Min. légal : <ul style="list-style-type: none"> • 5 jours ouvrables à l'avance (jusqu'au 20/08/2023 au plus tard) • Ou 7 jours ouvrables à l'avance 	Min. 2 semaines à l'avance (pour la 3 ^{ème} semaine)	Min. légal : <ul style="list-style-type: none"> • 5 jours ouvrables à l'avance (jusqu'au 20/08/2023 au plus tard) • Ou 7 jours ouvrables à l'avance 	Min. 3 semaines à l'avance (pour la 4 ^{ème} semaine)	Min. 3 semaines à l'avance (pour la 4 ^{ème} semaine)

Repos journalier (entre deux prestations)	Min. légal 11h	Min. légal 11h	Min. légal 11h	Min. 12h (sauf CCT d'entreprise)	Min. légal 11h
Autorisation du travail de nuit (20h-6h)	Autorisation uniquement pour les services liés à l'e-commerce ou pour certains magasins particuliers (station-essence et boulangerie artisanale). Les modalités (y.c. le supplément salarial) doivent faire l'objet d'un accord (CCT ou RT)				
Autorisation du travail du dimanche (hors zone touristique, magasins d'alimentation de moins de 5 trav. et magasins spécifiques)	Autorisation pour tous les dimanches de 8h à 12h				
	Autorisation pour 3 (premiers) dimanches complets par an				
	Autorisation pour 3 dimanches supplémentaires par an, sur base volontaire (avec information à la DS et au Contrôle des lois sociales)	Autorisation pour 3 dimanches supplémentaires par an, uniquement dans les entreprises avec CE ou DS, moyennant CCT d'entreprise ou règlement individuel, et sur base volontaire	Autorisation pour 3 dimanches supplémentaires par an, sur base volontaire (avec information à la DS et au Contrôle des lois sociales)	Autorisation pour 3 dimanches supplémentaires par an, uniquement dans les entreprises avec CE ou DS, moyennant CCT d'entreprise ou règlement individuel, et sur base volontaire	Autorisation pour 3 dimanches supplémentaires par an, uniquement dans les entreprises avec CE ou DS, moyennant CCT d'entreprise ou règlement individuel, et sur base volontaire
Congé d'ancienneté	Néant	1 jour par tranche de 5 ans d'ancienneté accomplis, jusqu'à 6 jours après 30 ans	Néant	2 jours après 5 ans d'ancienneté, puis 1 jour par tranche de 5 ans d'ancienneté accomplis, jusqu'à 6 jours après 25 ans	2 jours après 10 ans d'ancienneté ; 3 jours après 20 ans d'ancienneté
Petits chômages (extra-légaux)	Néant	1 jour supplémentaire en cas de mariage du travailleur	Néant	1 jour en cas de déménagement	1 jour supplémentaire en cas de mariage du travailleur
Congé pour raisons impérieuses	Néant	Néant	Néant	Néant	1 jour rémunéré par an
Vacances	Néant	S'il n'y a pas de trav. remplaçant, le magasin doit être fermé, pour au moins 2 semaines	Néant	Droit à 3 semaines consécutives	Néant
Crédit-temps	Avec motif : Ouverture de toutes les formes (100%, 50% et 20%) pour tous les motifs SAUF pour le personnel non-exécutant (seulement 100% et 20%)	Avec motif : Ouverture de toutes les formes (100%, 50% et 20%) pour tous les motifs SAUF pour le personnel non-exécutant (seulement 100% (50% et 20% seulement si >55 ans et accord de l'employeur)	Avec motif : Ouverture de toutes les formes (100%, 50% et 20%) pour tous les motifs SAUF pour le personnel non-exécutant (seulement 100% et 20%)	Avec motif : Ouverture de toutes les formes (100%, 50% et 20%) pour tous les motifs SAUF pour le personnel non-exécutant (seulement 100% (50% et 20% seulement si >55 ans et accord de l'employeur))	Avec motif : Ouverture de toutes les formes (100%, 50% et 20%) pour tous les motifs SAUF pour le personnel non-exécutant (seulement 100% (50% et 20% seulement si >55 ans et accord de l'employeur))
	Fin de carrière : Ouverture des deux formes (50% ou 20%) SAUF pour le personnel non-exécutant (seulement 20%)	Fin de carrière : Ouverture des deux formes (50% ou 20%) SAUF pour le personnel non-exécutant (seulement 20% ; ou 50% avec accord de l'employeur) Réduction 50% avec complément du Fonds social, droit à le faire en 3 jours/sem.	Fin de carrière : Ouverture des deux formes (50% ou 20%) SAUF pour le personnel non-exécutant (seulement 20%)	Fin de carrière : Ouverture des deux formes (50% ou 20%) SAUF pour le personnel non-exécutant (seulement 20% ; ou 50% avec l'accord de l'employeur). Réduction 50% avec complément du Fonds social, droit à le faire en 3 jours/sem.	Fin de carrière : Ouverture des deux formes (50% ou 20%) SAUF pour le personnel non-exécutant (seulement 20% ; ou 50% avec l'accord de l'employeur). Réduction 50% avec complément du Fonds social, droit à le faire en 3 jours/sem.
	Néant	Seuil de 5% porté à 6%	Néant	Seuil de 5% porté à 6%	Seuil de 5% porté à 6%

REMUNERATION					
Salaire minimum (RMMMG) sectoriel	Apd 21 ans Moins de 6 mois anc. : 1982,43 € Entre 6 mois et 12 mois anc. : 2032,98 € Plus de 12 mois anc : 2090,18 €	Apd 18 ans : 2022,98 €	Apd 21 ans Moins de 6 mois anc. : 1995,26 € Entre 6 mois et 12 mois anc. : 2045,83 € Plus de 12 mois anc. : 2103,01 €	Apd 21 ans : 2042,24 € Entre 20 et 21 ans : 1976,39 €	Apd 18 ans : 1939,51 €
	La base de calcul comprend les rémunérations mensuelles (y compris la PFA) et tous les avantages issus d'une CCT, du contrat de travail ou du l'usage SAUF les sursalaires pour heures supplémentaires, les sommes exonérées de cotisations ONSS (sauf les chèques repas, éco-chèques et chèques consommation), les remboursements de frais propres et les sommes payées pendant les suspensions du contrat de travail (salaire garanti, pécules de vacances, complément de chômage temporaire)	La base de calcul comprend les rémunérations mensuelles (y compris la PFA) et tous les avantages liés à la fonction SAUF les sursalaires pour heures supplémentaires et le double pécule de vacances	La base de calcul comprend les rémunérations mensuelles (y compris la PFA) et tous les avantages issus d'une CCT, du contrat de travail ou du l'usage SAUF les sursalaires pour heures supplémentaires, les sommes exonérées de cotisations ONSS (sauf les chèques repas, éco-chèques et chèques consommation), les remboursements de frais propres et les sommes payées pendant les suspensions du contrat de travail (salaire garanti, pécules de vacances, complément de chômage temporaire)	La base de calcul comprend les rémunérations mensuelles (y compris la PFA) et tous les avantages issus d'une CCT, du contrat de travail ou du l'usage SAUF les sursalaires pour heures supplémentaires, les sommes exonérées de cotisations ONSS (sauf les chèques repas, éco-chèques et chèques consommation) et les remboursements de frais propres	La base de calcul comprend les rémunérations mensuelles (y compris la PFA) et les primes et sursalaires, sauf ceux pour ouverture tardive et heures supplémentaires du samedi
Barème	<p>Groupe 1 (1 point de vente et max. 10 vendeurs et caissiers OU plusieurs points de vente et max. 15 vendeurs ou caissiers)</p> <p>Cat. 1 : débutant vendeur 0 an anc. : 1882,62 €</p> <p>Cat. 2 : vendeur avec 6 mois d'ancienneté 6 mois anc. : 1935,43 € 20 ans anc. : 2419,30 €</p> <p>Cat. 3 : vendeur surqualifié ou premier vendeur 0 an anc. : 2023,50 € 22 ans anc. : 2757,69 €</p> <p>Groupe 2 (1 point de vente et plus de 10 vendeurs et caissiers OU plusieurs points de vente et plus de 15 vendeurs ou caissiers)</p> <p>Moins de 20 trav. : Cat. 1 : débutant vendeur 0 an anc. : 1882,62 €</p>	<p>Groupe 1 (surface de vente de max. 750 m² et max. 30 ETP occupés à la vente)</p> <ul style="list-style-type: none"> Vendeur : Cat 1 : débutant vendeur 0 an anc. : 1919,44 € Cat. 2 : vendeur avec 2 ans d'ancienneté 2 ans anc. : 2075,79 € 22 ans anc. : 2424,21 € <ul style="list-style-type: none"> Caissier : 0 an anc. : 2123,82 € 22 ans anc. : 2693,07 € <p>Groupe 2 (les autres)</p> <ul style="list-style-type: none"> Vendeur : Cat 1 : débutant vendeur 0 an anc. : 2017,46 € Cat. 2 : vendeur avec 2 ans d'ancienneté 2 ans anc. : 2140,53 € 22 ans anc. : 2559,87 € 	<p>Cat. 1 : débutant vendeur 0 an anc. : 1894,68 €</p> <p>Cat. 2 : vendeur avec 6 mois d'ancienneté 6 mois anc. : 1947,46 €</p> <p>Cat. 2bis : vendeur avec 4 ans d'ancienneté 4 ans anc. : 2107,47 € 20 ans anc. : 2479,76 €</p> <p>Cat. 3 : vendeur surqualifié avec 3 ans d'expérience dans la même branche 3 ans anc. : 2093,78 € 22 ans anc. : 2770,58 €</p> <p>Cat. 4 : premier vendeur qualifié 0 an anc.: 2178,17 € 22 ans anc. : 3136,84 €</p>	<p>Cat. 1 : débutant vendeur-caissier 0 an anc. : 1990,17 €</p> <p>Cat. 2 : caissier après 12 mois, et vendeur après 24 mois 1 an anc. : 2111,68 € 4 ans anc. : 2162,53 €</p> <p>Cat. 2bis : après 5 ans d'ancienneté 5 ans anc. : 2215,91 € 20 ans anc. : 2533,86 €</p> <p>Cat. 3 : chef de rayon débutant ayant moins de 2 ans exp., et vendeur spécialisé ayant au moins 3 ans d'exp. 0 an anc. : 2186,44 € 3 ans anc. : 2265,98 € 20 ans anc. : 2728,16 €</p> <p>Cat. 4 : chef caissier, chef de rayon ayant plus de 2 ans exp. : 2 ans anc. : 2422,03 € 20 ans anc. : 3047,47 €</p> <p>Maintien de l'ancienneté en cas de passage d'une catégorie à une autre</p>	<p>SAUF Carrefour</p> <p>Cat. 1 : débutant vendeur 0 an anc. : 2068,46 €</p> <p>Cat. 2 : vendeur après 15 mois, et caissier 1 an anc. : 2184,81 € 22 ans anc. : 2615,67 €</p> <p>Cat. 3 : premier vendeur assistant le responsable de rayons, et caissier spécialisé 0 an anc. : 2273,97 € 22 ans anc. : 2934,39 €</p> <p>Cat. 4 : premier vendeur au premier échelon, et premier caissier 0 an anc. : 2416,42 € 22 ans anc. : 3156,62 €</p>

	<p>Cat. 2 : vendeur avec 6 mois d'ancienneté 6 mois anc. : 1935,43 € 20 ans anc. : 2419,30 € Cat. 3 : vendeur surqualifié ou premier vendeur 0 an anc. : 2023,50 € 22 ans anc. : 2757,69 €</p> <p>Min. 20 trav. : Cat. 1 : débutant vendeur 0 an anc. : 1894,68 €</p> <p>Cat. 2 : vendeur avec 6 mois d'ancienneté 6 mois anc. 1947,46 €</p> <p>Cat. 2bis : vendeur avec 4 ans d'ancienneté 4 ans anc. : 2107,47 € 20 ans anc. : 2479,76 €</p> <p>Cat. 3 : vendeur surqualifié ou premier vendeur : 0 an anc. : 2036,42 € 22 ans anc. : 2770,58 €</p>	<p>• Caissier : 0 an anc. : 2176,69 € 22 ans anc. : 2631,73 €</p> <p>Maintien de l'ancienneté en cas de passage d'une catégorie à une autre</p>			
Évolution salaire	Groupe 1 : 14 ans d'évolution ; Groupe 2 : 22 ans d'évolution, dont parfois tous les 2 ans	Evolution durant 22 ans	Evolution durant 24 ans, mais parfois tous les 2 ans	Evolution durant 20 ans	Evolution durant 22 ans
Indexation	Tranche de 2%	Tranche de 1%	Tranche de 2%	Tranche de 2%	Tranche de 2%
Reconnaissance expérience à l'embauche	Toutes les prestations professionnelles effectives et assimilées que l'employé a acquises préalablement à son entrée en service, comme salarié, indépendant ou fonctionnaire statutaire	Néant	Toutes les prestations professionnelles effectives et assimilées que l'employé a acquises préalablement à son entrée en service, comme salarié, indépendant ou fonctionnaire statutaire	<ul style="list-style-type: none"> • Pour le personnel administratif, exp. acquise en tant qu'employé dans un service administratif • Pour le personnel technique, exp. acquise en tant qu'employé dans un service technique • Pour le personnel de vente, exp. acquise dans une fonction de vente comparable 	Néant
Prime de fin d'année	13 ^{ème} mois Après 6 mois dans l'entreprise Convertible en avantage équivalent	13 ^{ème} mois (« prime de Noël ») + complément de 148,74 € Après 3 mois dans l'entreprise Convertible en avantage équivalent	13 ^{ème} mois Après 6 mois dans l'entreprise Convertible en avantage équivalent	13 ^{ème} mois Après 3 mois dans l'entreprise Convertible en avantage équivalent	13 ^{ème} mois (« prime de Noël ») + complément de 297,47 € Après 3 mois dans l'entreprise
	Moyenne de la rémunération mensuelle effectivement perçue pour toutes les prestations	Rémunération mensuelle brute de décembre	Moyenne de la rémunération mensuelle effectivement perçue pour toutes les prestations	Rémunération mensuelle brute de décembre	Rémunération brute de novembre + moyenne mensuelle des heures tardives, complémentaires et

	fournies au cours de l'année concernée		fournies au cours de l'année concernée		supplémentaires prestées au cours des 12 mois précédant, multipliée par le coût horaire de ces heures en application au mois de novembre, sans que le montant de cette prime ne puisse dépasser 6955,76€
	Assimilation les 30 premiers jours de maladie uniquement	Assimilation jusqu'à 1 an de maladie (comme les vacances annuelles)	Assimilation les 30 premiers jours de maladie uniquement	Assimilation les 30 premiers jours de maladie uniquement	Assimilation jusqu'à 1 an de maladie (comme les vacances annuelles)
	Néant	Complément de 148,74 €	Néant	Néant	Complément de 297,47 €
Supplément pécules de vacances	Néant	74,37 €	Néant	Néant	347,05 € minimum
Ecochèques	250 € ou prime brute 188 €	250 € convertible en un autre avantage	250 € ou prime brute 188 €	250 € convertible en un autre avantage	250 € convertible en un autre avantage
Primes	188 € convertibles en avantage équivalent (p. ex. chèques repas)	<ul style="list-style-type: none"> • 308,10 € • 70 € 	188 € convertibles en avantage équivalent (p. ex. chèques repas)	<ul style="list-style-type: none"> • 304,75 € • 70 € 	<ul style="list-style-type: none"> • 310,85 € • 70 €
Frais de déplacement	SNCB : barème CCT n° 19 STIB/TEC/De Lijn : <ul style="list-style-type: none"> • Prix fixe : 71,8% prix réel avec max. 41 € • Prix proportionnel : barème CCT n° 19 avec max. 80% prix réel 	SNCB : 80 % prix de la carte-train STIB/TEC/De Lijn : <ul style="list-style-type: none"> • Prix fixe : 71,8% prix réel avec max. 42,36 € • Prix proportionnel : comme si SNCB avec max. 80% prix réel 	SNCB : barème CCT n° 19 STIB/TEC/De Lijn : <ul style="list-style-type: none"> • Prix fixe : 71,8% prix réel avec max. 41 € • Prix proportionnel : barème CCT n° 19 avec max. 80% prix réel 	SNCB : 80 % prix de la carte-train STIB/TEC/De Lijn : <ul style="list-style-type: none"> • Prix fixe : 71,8% prix réel avec max. 42,36 € • Prix proportionnel : comme si SNCB avec max. 80% prix réel 	SNCB : 80 % prix de la carte-train STIB/TEC/De Lijn : <ul style="list-style-type: none"> • Prix fixe : 71,8% prix réel avec max. 42,36 € • Prix proportionnel : barème si SNCB avec max. 80% prix réel
	Néant	Voiture : 75 % du tarif SNCB pour transport privé si > 2 km et < 37.500 € bruts annuel	Néant	Voiture : 75 % du tarif SNCB pour transport privé si > 2 km et < 37.500 € bruts annuel	Voiture : 75 % du tarif SNCB pour transport privé si > 2 km et < 37.500 € bruts annuel
	Vélo : 0,24 € par km (non indexé)				
Sursalaire heures tardives	Néant	A partir de 18h, pour les magasins ouverts jusqu'à 20h : 40% en semaine et 75% le samedi	A partir de 19h, pour les magasins de plus de 30 personnes : 25%	Néant	A partir de 18h : 50% en semaine et 100% le samedi
Sursalaire pour heures du dimanche (et non pour heures supplémentaires du dimanche)	Tous les dimanches de 8h à 12h : pas de sursalaire				
	Les 3 (premiers) dimanches complets par an : pas de sursalaire				
	Les 3 dimanches supplémentaires : <ul style="list-style-type: none"> • Sans CE ou DS : 50% • Avec CE ou DS : voir CCT d'entreprise, sinon min. 100% 	Les 3 dimanches supplémentaires : voir CCT d'entreprise, sinon min. 100%	Les 3 dimanches supplémentaires : <ul style="list-style-type: none"> • Sans CE ou DS : 50% • Avec CE ou DS : voir CCT d'entreprise, sinon min. 100% 	Les 3 dimanches supplémentaires : voir CCT d'entreprise, sinon min. 100%	Les 3 dimanches supplémentaires : voir CCT d'entreprise, sinon min. 100%
Interventions Fonds social	<ul style="list-style-type: none"> • Prime garde enfants jusque 12 ans : 780 € /an • Prime crédit-temps fin de carrière 1/5^e : 25 €/mois 	<ul style="list-style-type: none"> • Frais de garde enfants jusque 6 ans : 600 €/an • Complément crédit temps fin de carrière mi-temps : 148,74 €/mois 	<ul style="list-style-type: none"> • Prime garde enfants jusque 12 ans : 780 € /an • Prime crédit temps fin de carrière 1/5^e : 25 €/mois 	<ul style="list-style-type: none"> • Frais de garde enfants jusque 6 ans : 600 €/an • Complément crédit temps fin de carrière mi-temps : 148,74 €/mois 	<ul style="list-style-type: none"> • Frais de garde enfants jusque 6 ans : 600 €/an • Complément crédit temps fin de carrière mi-temps : 148,74 €/mois

		<ul style="list-style-type: none"> • Complément mensuel aux indemnités de maladie en cas d'incapacité définitive : 166,34 €/mois pendant 2 ans. 		<ul style="list-style-type: none"> • Complément mensuel aux indemnités de maladie en cas d'incapacité définitive : 194,36 €/mois pendant 2 ans 	
DROITS COLLECTIFS					
Délégation syndicale	Néant	Possible à partir de 10 travailleurs en CDI (au cours des 12 mois civils qui précèdent la demande)	Néant	Possible à partir de 50 travailleurs en CDI (au cours des 12 mois civils qui précèdent la demande), si au moins 25% du personnel est syndiqué	Possible à partir de 10 travailleurs en CDI (au 30/09 de l'année qui précède la demande), si au moins 25% du personnel est syndiqué
Prime syndicale	Néant	145 € (à temps plein) ou 72,5 € (à temps partiel)	Néant	145 € (à temps plein) ou 72,5 € (à temps partiel)	145 € (à temps plein) ou 72,5 € (à temps partiel)
AUTRES					
Sécurité d'emploi	Néant	<ul style="list-style-type: none"> • Insuffisance professionnelle : avertissement ; effort de formation et/ou de mutation dans une fonction adaptée ; en cas d'impossibilité : licenciement après avertissement DS (sanction : 3 mois de salaire) • Faute grave (soupçon de vol hors flagrant délit) : procédure d'accompagnement DS (sanction : 12 mois de salaire) • Faute grave (autre situation) : information simultanée à la DS 	Néant	<ul style="list-style-type: none"> • Insuffisance professionnelle : 2 avertissements ; licenciement 2 mois après le 2e avertissement (si pas d'amélioration) ou si 2 avertissements dans les 2 ans (en cas de récurrence) (sanction : réintégration ou 3 mois de salaire) • Licenciement collectif pour raisons économiques ou techniques : concertation sur les critères de licenciement en CE>CPPT>DS (sanction : réintégration) 	<ul style="list-style-type: none"> • Insuffisance professionnelle : avertissement ; effort de formation et/ou de mutation dans une fonction adaptée ; en cas d'impossibilité : licenciement après avertissement DS • Faute grave : procédure d'accompagnement DS (sanction : 12 mois de salaire) ; en cas de licenciement pour faute grave non reconnu par les juridictions : réintégration ou ICP majorée de 35%
Mutation du personnel entre magasins	Néant	Au-delà d'1h de déplacement en transport en commun entre les magasins, l'employeur doit avoir l'accord du travailleur et de la DS. En deçà d'1h, les modalités doivent être fixées au niveau de l'entreprise	Néant	Néant	En cas de mutation collective, examen paritaire après information de la DS