

COMMERCE

CP 311

**CNE**  
CSC  
Commerce

L'avenir a  
son syndicat

Décembre 2023

## *Table des matières*

Page

Introduction	1
Durée hebdomadaire du temps de travail	2
Prime de fin d'année	3
Prime annuelle	4
Frais de déplacement	5
Prime syndicale	6
Congés d'ancienneté	7
Congés familiaux	8
Vacances annuelles	9
Vacances jeunes	10
Weekends libres	11
Horaire de travail	12
Congé parental	13
Crédit-temps	15
Sécurité d'emploi	16
Prépension-RCC	17
Licenciement force majeure	18
Rémunération variable	19
Prime garde enfant	20
Complément crédit temps	21

## Introduction

En Belgique, un des centres privilégiés de la concertation sociale dans le secteur privé se situe dans les commissions paritaires (CP).

Les commissions paritaires sont instituées par branche d'activité et déterminent les conditions minimales de travail et de rémunération des entreprises concernées. Elles réunissent les syndicats et les employeurs du secteur.

Dans le secteur du commerce, il existe plusieurs commissions paritaires dont, entre autres, la commission paritaire 311 : celle des **grandes entreprises de vente au détail** (non alimentaire). On y retrouve les magasins de mode, de sport, bricolage, papeterie, bijoux, les parfumeries, etc. qui ont plus de 50 travailleurs.

Vous trouverez ici les conditions de travail qui ont été négociées dans le secteur. Attention, ces conditions s'appliquent à tous-tes les employé-e-s, à moins que de meilleures dispositions aient été négociées en entreprise. La législation peut aussi évoluer. Vérifiez toujours auprès de votre délégué-e ou auprès de votre bureau CNE.

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

La durée de travail est de **35 heures par semaine** pour un temps plein, mais la plupart des emplois sont à temps partiel.



Le minimum journalier de prestations est de 3 heures (4h après 4 ans d'ancienneté) et les prestations sont réparties sur un maximum de cinq jours par semaine.

Les travailleurs-euses à temps partiel avec un contrat de travail de 24h/semaine maximum, ont, à leur demande écrite, le droit de répartir leurs prestations sur quatre jours par semaine.

**Augmenter le temps partiel si vous êtes en contrat à durée indéterminée, c'est possible. Après 18 mois de travail, vous pouvez passer de 18h à 20h/semaine. Après 3 ans, vous pouvez passer de 20h à 22h/semaine, à votre demande mais en contrepartie d'une flexibilité +2 -2. Après 5 ans, il est possible de passer à 24h/semaine (sous certaines conditions).**

Dans certaines entreprises les temps plein présentent 36h/semaine et bénéficient alors de 6 jours de récupération par an (RTT).

## *Prime de fin d'année*

La prime de fin d'année est payée avec le salaire du mois de décembre, pour autant que l'employé-e ait au moins 3 mois d'ancienneté. En cas de démission, la prime ne sera payée que si vous avez au moins 5 ans d'ancienneté.



**La prime de fin d'année brute est égale à la rémunération mensuelle réelle brute du mois de décembre.**

La prime est proratisée en fonction du nombre de mois de prestations effectives ou assimilées.

Les travailleurs-euses qui sont absent-e-s 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) peuvent en bénéficier s'ils sont dans les conditions de base.

## Primes annuelles

Une **prime annuelle** de 70€ pour un temps plein est accordée selon des modalités définies par l'entreprise. Une convention collective d'entreprise doit donc être conclue et annexée au règlement de travail. A partir du 1er janvier 2024, cette prime est indexée.

Des **écochèques** d'une valeur de 250€/an sont accordés pour un temps plein (prorata par pallier pour les temps partiels). Une convention d'entreprise peut transformer ces écochèques en une autre modalité, pour autant que le montant soit garanti en fin d'année.



Une **prime brute** d'une valeur de 310,84€ en 2023 sera payée aux travailleurs -euses du secteur (prorata pour les temps partiels).

Elle sera payée en juin de chaque année si elle n'a pas été transformée en un avantage équivalent via une convention d'entreprise (chèques-repas, assurance groupe ou mixte). Cette prime pourra être payée en même temps que les 70€ (voir ci-dessus).

***Renseignez vous  
sur les conditions d'octroi !***

## *Frais de déplacement*

Pour les transports en commun : le remboursement de ces frais doit avoir lieu une fois par mois moyennant présentation des titres de transport en commun (80% de la carte train).

En cas d'utilisation d'un moyen de transport personnel, l'employeur est obligé d'intervenir dans les frais de transport à partir d'une distance minimum de 2 km, sur base de 75% de la carte train correspondant à la distance entre le domicile et le lieu de travail.



Une indemnité de 0,27€ par kilomètre pour la distance réelle entre le domicile et le lieu de travail est prévue pour les déplacements à bicyclette.

## *Prime syndicale*

Une prime syndicale est payable en juin aux travailleurs-euses de l'entreprise qui paient une cotisation syndicale depuis le mois de décembre de l'année précédente et qui sont en règle de cotisations à la date du paiement de la prime.

L'employeur doit remettre à chacun-e le formulaire de demande dûment complété, en général avec la fiche de paie du salaire de mai.

Remplissez-le et renvoyez-le à votre organisation syndicale ou remettez-le à votre délégué-e syndical-e.

Être syndiqué-e, c'est être solidaire, informé-e, défendu-e, et bénéficiaire de divers services. C'est aussi pouvoir créer le rapport de force quand il s'avère nécessaire.

**Le montant de la prime syndicale versé à l'affilié-e est de 145€ en cas de cotisation syndicale temps plein et 72,50€ en cas de cotisation syndicale mi-temps.**

**Plus d'infos sur les conditions d'octroi ?  
Contactez-nous !**

## Congés d'ancienneté

L'ancienneté dans l'entreprise donne droit à des jours de congés supplémentaires. Ils viennent donc s'ajouter aux congés légaux.

- ◆ 2 jours après 5 ans,
- ◆ 3 jours après 10 ans,
- ◆ 4 jours après 15 ans,
- ◆ 5 jours après 20 ans,
- ◆ 6 jours après 25 ans.

**Si votre entreprise accorde d'autres congés extra-légaux, elle peut les déduire des congés d'ancienneté.**

Ces congés ne peuvent être pris en même temps que les vacances annuelles, ni pendant une période de travail important (fêtes de fin d'année, soldes, campagne particulière), sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.



## Congés familiaux

Les travailleurs-euses ont droit à 10 jours d'absence 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-de la travailleur-euse.

**Vous avez droit à 10 jours d'absence non rémunérés en cas de maladie ou accident ou hospitalisation d'une personne vivant sous le même toit ou d'un parent au premier degré.**

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

Pour exercer le droit à ces congés, il faut absolument avertir l'employeur et prouver les raisons invoquées par un document adéquat.

**En CP 311, vous avez aussi droit à un jour payé pour un déménagement !**

## Vacances annuelles

Le principe veut que tout-e travailleur-euse occupé-e à temps plein ait droit à **4 semaines de vacances annuelles**.

Le nombre de jours de congés sont calculés en fonction du régime de travail hebdomadaire (nombre de jours de travail prestés par semaine).

**Vous pouvez, si vous en faites la demande, bénéficier de 3 semaines consécutives de congé annuel.**



Le simple pécule, c'est la rémunération que le-la travailleur-euse touche lorsqu'il est en congé.  
Le double pécule, c'est le supplément qui est payé en 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 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 sous contrat de bénéficier de congés payés pendant un mois, sans pour autant avoir travaillé une année complète l'année précédente (dossier à introduire auprès 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.

## *Weekends libres*

Outre les 4 samedis de congés payés, tous les travailleurs-euses (temps plein et temps partiel) dans les magasins de plus de 5 personnes ont droit à 8 samedis de roulement par an.

Il s'agit donc d'un glissement de son jour d'inactivité sur le samedi.

**La prise des weekends libres se fait en concertation avec le supérieur hiérarchique direct, qui ne peut refuser de façon arbitraire.**

Dans les magasins avec 5 travailleurs-euses ou moins, celles et ceux à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée ont droit à 5 samedis comme jour de roulement (en plus des 4 samedis de congés payés).

Pour les travailleurs-euses à temps partiels, le nombre est de 3 samedis de roulement.

## Horaires de travail

Les horaires sont fixés 3 semaines à l'avance pour la 4ème semaine.

Ils doivent être communiqués et affichés aux valves du **magasin** pour être accessibles aux travailleurs-euses.

En cas de dépassement de la limite hebdomadaire de 36 h/semaine, le-la travailleur-euse a droit au paiement d'un sursalaire sur base des heures prestées au-delà de cette limite.

**Une fois que les horaires sont affichés, ils ne peuvent plus être modifiés sans l'accord du-de la travailleur-euse.**

Entre deux prestations de travail, une période minimum de repos de 12 heures est prévue (excepté les situations particulières et occasionnelles, comme par exemple les travaux annuels d'inventaire), à moins qu'un autre règlement soit conclu par convention d'entreprise.



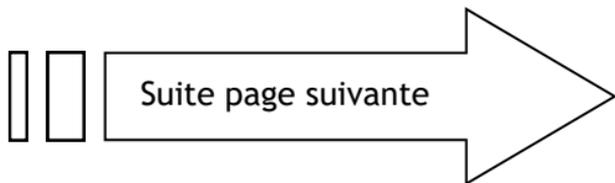
## Congé parental

Chaque travailleur-euse 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-euses 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-euses 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 4/5ème : concerne les travailleurs-euses 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.



**Le congé parental ne peut pas 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-la travailleur-euse 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).

**Plus d'informations sur le site :  
[break@work](#)**



## Crédit-temps

Il n'existe plus que deux formules de crédit-temps qui permettent d'accéder à une compensation très partielle payée par l'Onem pour la perte de salaire :

1. Le crédit-temps est dit « motivé ». Les motifs reconnus sont :

- suivre une formation reconnue;
- s'occuper de son enfant de moins de 5 ans à temps plein ou de moins de 8 ans à mi-temps ou 1/5ème temps;
- 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 mineur gravement malade; prendre soin de son enfant handicapé de moins de 21 ans.

Il est possible d'opter pour une réduction à temps plein, mi temps ou à 4/5ème. L'allocation ne sera perçue que pendant 36 mois pour le motif formation, 48 mois pour s'occuper de son enfant (5 et 8 ans) et 51 mois pour les autres motifs.

2. Dès l'âge de **55 ans**, il est possible d'opter pour une autre formule de crédit-temps. Cette réduction est à durée illimitée. L'Onem versera un complément à partir de 60 ans (sauf exceptions) via une allocation. Pour cela, il faut remplir un ensemble de conditions.

**Pour d'autres formules de crédit-temps fin de carrière (+exceptions), contactez vos délégué-e-s !**

**Dans le cas d'une formule mi-temps fin de carrière, le fonds social 311 octroie une prime. Renseignez-vous page 21 !**

## Sécurité emploi

Il existe une procédure applicable en cas de difficultés professionnelles, qui détermine les obligations, les droits et le processus à respecter en cas de manquement professionnel qui ne relève pas de la faute grave et ce après 6 mois de contrat à durée indéterminée.

- ◆ un premier avertissement écrit de l'employeur, le-la travailleur-euse pouvant immédiatement demander l'intervention de la délégation syndicale
- ◆ un mois après le premier avertissement, l'employeur peut faire parvenir un second avertissement (pour les mêmes motifs) écrit, si pas d'amélioration.
- ◆ si l'employeur ne constate pas d'amélioration dans les deux mois qui suivent le second avertissement, il peut alors licencier le-la travailleur-euse selon les procédures légales prévues .

**En cas de problème, contactez toujours votre délégué-e syndical-e ou la CNE s'il n'y a pas de délégué-é dans votre entreprise.**

Le non-respect de cette procédure contraint l'employeur à verser une somme équivalente à 3 mois de salaire en plus du préavis légal.



## Prépension ? RCC !

La prépension conventionnelle est un régime qui, en cas de licenciement, permet à certain-e-s travailleurs-euses âgé-e-s de bénéficier en plus de l'allocation de chômage, d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur ou d'un Fonds agissant à sa place. Depuis 2012, la prépension a pris le nom de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).

Dans votre secteur, il existe plusieurs régimes.

Le RCC général est possible à partir de **62 ans et 40 ans de carrière.**

Il existe également des régimes spécifiques pour les longues carrières, le travail de nuit et les métiers lourds qui permettent de partir plus tôt (60 ans).

Il faut remplir des conditions de carrière pour bénéficier de ces différents régimes.

**N'hésitez pas à prendre contact avec vos délégué-e-s pour en savoir plus !**

## ***Licenciement pour force majeure (allocation du Fonds social)***

Une allocation d'adaptation est octroyée par le Fonds Social des grandes entreprises de vente au détail, aux travailleurs-euses qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à exercer leur fonction pour cause de force majeure suite à une inaptitude physique définitive.

Cette allocation est payée dès le départ du-de la travailleur-euse de l'entreprise dans les conditions et modalités fixées par le Fonds social des grandes entreprises de vente au détail.

**Vous avez droit à un complément au départ de votre entreprise en cas de rupture pour inaptitude physique définitive.**

Le montant de cette allocation s'élève à **186€ brut indexé** par mois payable pendant 24 mois pour un-e travailleur-euse à temps plein. Il sera calculé au prorata pour un-e travailleur-euse à temps partiel.

Une demande doit être introduite auprès du Fonds social **[www.sfonds311.be](http://www.sfonds311.be)**

## *Rémunération minimum*

C'est la Commission paritaire qui détermine les barèmes minimums à appliquer, en fonction de l'expérience préalable et de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'employeur peut vous payer plus que les barèmes de la CP 311 mais il peut aussi payer un salaire fixe inférieur auquel s'ajoute une commission (la plupart du temps sur le chiffre d'affaires).

**Attention, sur base annuelle, le secteur prévoit la rémunération minimum moyenne qui s'applique à votre fonction et à l'ancienneté (sur 14 mois : 13ème mois + double pécule de vacances).**

Il existe 5 catégories professionnelles au niveau barémique.

**N'hésitez pas à contacter vos délégué-e-s pour toute question sur les barèmes**

## Intervention garde d'enfants

Si vos enfants ont entre **0 et 12 ans** et que vous les faites garder en milieu d'accueil agréé (crèche, jardin d'enfants ou accueillante, accueil extra scolaire) : vous pouvez bénéficier d'une intervention pour ces gardes.

**Le montant de l'intervention** est de 3€ par jour effectif d'accueil de l'enfant et par travailleuse avec un montant maximum de 600€ par enfant et par travailleuse.

**Pour bénéficier de cette intervention** : vous devez avoir une ancienneté d'au moins 12 mois à la date du 31/12 de l'année de l'accueil et ce dans le secteur (si vous avez travaillé dans plusieurs entreprises de la CP 311/202/312, vous devrez soumettre les preuves d'occupation).

La demande se fait via l'employeur qui l'adressera au fonds social entre le **01/05 et le 31/08 au plus tard**. Vous devrez fournir l'attestation fiscale de l'exercice concerné.

Demandez notre lettre type pour introduire votre dossier auprès de vos délégués ou sur le site [www.lacsc.be/cne](http://www.lacsc.be/cne).



## Complément Crédit-temps

En cas de diminution des prestations à mi-temps par les travailleurs-euses de **55 ans ou plus**, un complément sera payé par le Fonds social des grandes entreprises de vente au détail, dans les conditions suivantes :

- ◆ Le complément ne sera payé qu'aux travailleurs-euses ayant au minimum 35 ans de carrière et ayant été occupés à minimum 3/4 temps pendant les 24 mois précédant la demande.
- ◆ Le complément s'élève à **148,74€ brut** par mois (pour un temps plein).

Les travailleurs-euses concerné-e-s doivent avoir au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise dans un régime de travail de 27 heures par semaine ou plus (en ce compris la période complète des douze mois précédant le début du crédit-temps).

Le-la travailleur-euse concerné-e doit s'engager à continuer sa carrière professionnelle jusqu'à la retraite dans le cadre d'un crédit-temps à mi-temps (crédit-temps sans motif et/ou crédit-temps fin de carrière). Il-elle doit s'engager à prendre sa pension au plus tard à l'âge minimum légal.

**Plus d'informations ?**  
[www.sfonds311.be](http://www.sfonds311.be)



**Nous ne sommes pas  
vos marchandises**

**Rejoignez-nous  
en vous affiliant à la CNE  
ou en devenant  
délégué-e syndical-e !**

**CNE COMMERCE**

**[www.facebook.com/cnecommerce](http://www.facebook.com/cnecommerce)  
[www.lacsc.be/cne](http://www.lacsc.be/cne)**

**\*\*\*\*\***

**Vous n'avez pas de délégué-e-s ?**

**[cne.info@acv-csc.be](mailto:cne.info@acv-csc.be)**

**ou**

**067/88 91 00**

**(du lundi au mercredi de 9h à 12h et le jeudi de 13h30 à 16h30)**