VOS DROITS EN TANT QUE TRAVAILLEUR·SE DE LA CP201



Juin 2026

CNE du Commerce

L'avenir a son syndicat

Durée du travail 5
Heure complémentaire / heure supplémentaire 6
Droit à l'augmentation de vos heures contrat 6
Travail du dimanche 7
Week-ends libres 9
Prime de fin d'année 10
Ecochèques et prime annuelle 11
Absences justifiées 12
Crédit temps 13
Frais de déplacement 14
Intervention dans les frais de garde des enfants 15
Vacances annuelles 16
Vacances jeunes, senior ou européennes 17
Prime pour prestation tardive 18
Salaires et classification de fonction 19
Congé parental 21
Manuel de survie en entreprise 23



C'EST QUOI LA COMMISSION PARITAIRE 201 ?

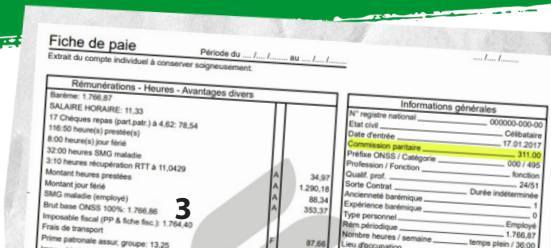
En Belgique, chaque entreprise est classée dans une commission paritaire. C'est là que se négocient les conditions de travail minimales à respecter. Dans le secteur du commerce, il existe 5 commissions paritaires dont la CP201, celle du commerce de détail indépendant.

La CP201 comprend :

→ les enseignes d'alimentation générale de moins de 20 travailleurs

→ les autres enseignes de détail (non alimentaire ou alimentation spécialisée) qui comptent moins de 50 travailleurs

Comment savoir si votre enseigne est en CP201 ?
Cela peut être indiqué dans votre contrat, sur votre fiche de paye et dans le règlement de travail. Si pas, renseignez-vous auprès de votre gérant ou de votre syndicat.


Fiche de paie

Période du .../.../..... au .../.../....

Extrait du compte individuel à conserver soigneusement.

Rémunérations - Heures - Avantages divers

Barème: 1.766,87
SALAIRE HORAIRE: 11,33
17 Chèques repas (part.pat.) à 4,62: 78,54
116:50 heure(s) prestée(s)
8:00 heure(s) jour férié
32:00 heures SMG maladie
3:10 heures récupération RTT à 11,0429
Montant heures prestées
Montant jour férié
SMG maladie (employé)
Brut base ONSS 100% 1.766,86
Imposable fiscal (PP & fiche fisc.): 1.764,40
Frais de transport
Prime patronale assur. groupe: 13,25

3

A	34,97
A	1.290,18
A	88,34
A	353,37
F	87,66

Informations générales

N° registre national	000000-000-00
Etat civil	Célibataire
Date d'entrée	17.01.2017
Commission paritaire	311.00
Profession / Fonction	000 / 495
Qualif. prof.	fonction
Sorte Contrat	24/51
Ancienneté barémique	Durée indéterminée
Expérience barémique	1
Type personnel	0
Rém.périodique	Employé
Nombre heures / semaine	1.766,87
Lieu d'occupation	temps plein / 36:00 h

Voici une partie des conditions de travail négociées dans la CP201. Ces conditions s'appliquent à tous les employé·es.



DURÉE DU TRAVAIL

La durée de travail est de 38h/semaine pour un temps plein. Dans les enseignes d'au moins 20 travailleurs, il est aussi possible d'avoir 39h/semaine avec 6 jours de repos compensatoires (RTT) ou même 40h/semaine avec 12 RTT. Cela dit, la plupart des emplois sont à temps partiel.

nouveau depuis juin 2026

Le contrat minimum est de 3h48/semaine	La prestation minimum journalière est de 3h	Le repos entre 2 prestations est de 11h minimum

sauf exceptions légales comme les étudiants

Deux régimes de travail sont possibles : 5 jours/semaine ou 6 jours/semaine. Si votre régime est de 6 jours/semaine, vous devez avoir 2 demi-jours de repos sur ces 6 jours.



Vos horaires doivent vous être communiqués au moins 7 jours ouvrables à l'avance.

HEURES COMPLÉMENTAIRES OU HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Toute heure prestée au-delà du temps plein est une heure supplémentaire. Toute heure prestée au-delà de 9h/jour également.

Les heures supplémentaires prestées en semaine donnent droit à un sursalaire de 50%. Si elles sont prestées un dimanche ou un jour férié, le sursalaire est de 100%.

Pour un temps partiel, les heures prestées en plus du contrat sont d'abord des heures complémentaires qui ne donnent pas droit à un sursalaire. Sauf si vous prestez plus d'un temps plein ou plus de 9h/jour, ou plus de 12h par mois. Dans ces situations, un sursalaire vous sera dû.

DROIT À L'AUGMENTATION DE VOS HEURES CONTRATS

Si vous êtes à temps partiel, vous avez le droit d'obtenir un emploi vacant à temps plein ou à temps partiel (avec un nombre d'heures supérieures au nombre d'heures de votre contrat) :

- **si vous avez fait la demande écrite d'augmenter vos heures contractuelles.**
- **si vous disposez des compétences requises pour le poste.**

TRAVAIL DU DIMANCHE

En principe le travail du dimanche est interdit mais il existe de nombreuses dérogations.

Des salarié·es peuvent être occupés le dimanche :

MATIN

→ **Dans les magasins de détail uniquement de 8h à midi.**

TOUTE LA JOURNÉE

→ **Dans les magasins d'alimentation de moins de 5 travailleurs, les magasins de fleurs, de tabac, de carburant, les boulangers, les bouchers, les magasins d'appareils médicaux.**

→ **Dans les magasins situés en zones touristiques avec une limite de 39 dimanches par travailleur.**

→ **Dans les magasins de meubles et les jardineries si les travailleur-se-s sont volontaires.**

→ **6 dimanches complets dans les autres cas.**

Beaucoup d'employeurs ne respectent pas ces législations. N'hésitez pas à informer votre syndicat et/ou l'inspection sociale.



Si votre horaire inclut des dimanches, vous n'aurez pas forcément droit à un supplément.

Les prestations du dimanche qui sont des heures supplémentaires, donc au-delà du temps plein, donnent en principe droit à un sursalaire de 100 % (prestations payées double).

Tous les magasins peuvent être ouverts toute la journée 6 dimanches par an.



Dans ce cas, la prestation se fait sur base volontaire.

Pour les 3 premiers dimanches, l'employeur n'est pas contraint d'octroyer un sursalaire.

Pour les 3 autres dimanches, la prestation ouvre le droit à un sursalaire de 50% s'il n'y a pas de représentation syndicale dans l'entreprise.

S'il y a des représentants syndicaux dans l'entreprise, le sursalaire doit être décidé en concertation avec eux. En l'absence d'accord, le sursalaire ne pourra être inférieur à 100%.

WEEK-ENDS LIBRES

Si vous travaillez dans un magasin de plus de 5 travailleurs, vous avez le droit de demander des week-ends de libre en plus de vos week-ends de congés annuels.

Il ne s'agit pas de congés supplémentaires mais du glissement de vos jours de roulement sur le samedi et le dimanche.

Vous avez le droit de demander 8 week-end libres par an. La prise des week-ends libres se fait en concertation avec votre supérieur hiérarchique.

Cette mesure n'est pas applicable pour les week-ends de juillet, août et décembre, ni pour les week-ends suivant ou précédant un jour férié.

En cas d'année incomplète (par exemple, si vous êtes entré·e en service en cours d'année), vous aurez droit à un prorata sur la base de la période d'occupation durant cette année. Ex : Vous commencez le 1er juillet, vous presterez donc ½ année, vous aurez droit à 4 week-ends libres.



PRIME DE FIN D'ANNÉE

CONDITIONS POUR Y AVOIR DROIT

Vous devez être en service au 31 décembre et avoir au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise à cette date.

Les travailleurs absents au moment du versement parce qu'en 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, auront droit à un prorata en fonction du nombre de mois prestés.

QUAND ? Elle est payée avec le salaire de décembre.

COMBIEN ? Si vous avez travaillé toute l'année, vous aurez droit à 100% de votre salaire mensuel brut. Si pas, vous aurez droit à un prorata.

Les congés annuels, les jours fériés, le petit chômage, le congé pour raisons impérieuses, 60 jours d'absence pour maladie et tous les jours d'absence pour maladie professionnelle ou accident de travail, le repos d'accouchement sont assimilés à des prestations.

La prime de fin d'année doit aussi vous être payée en cas de départ à la pension, de licenciement (sauf faute grave) ou de rupture de commun accord. Elle n'est pas due en cas de démission.



ECOCHÈQUES

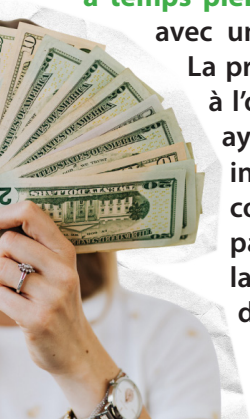
Si vous êtes à temps plein et que vous étiez dans l'entreprise les 12 mois qui précèdent le mois d'avril, vous avez droit à 250€ en écochèques ou à une prime brute de 188€. Les travailleurs à temps partiel ont droit à un prorata (sauf les étudiants).

Le montant de la prime ou des écochèques est réduit proportionnellement aux mois effectivement prestés ou assimilés.

La prime ou les écochèques sont versés au mois d'avril.

+ PRIME ANNUELLE

En plus des écochèques, vous avez aussi droit à une prime annuelle de 188€ brut si vous êtes à temps plein (prorata pour les temps partiels) avec une période de référence complète. La prime est payée proportionnellement à l'occupation effective aux travailleurs ayant une période de référence incomplète. Cette prime peut être convertie en un avantage équivalent, par exemple en chèques repas. la prime annuelle est payée au mois d'août.



ABSENCES JUSTIFIÉES

PETIT CHÔMAGE OU CONGÉS DE CIRCONSTANCE

Le petit chômage donne la possibilité de s'absenter du travail pour certains événements familiaux (comme un mariage ou des funérailles) ou pour l'accomplissement d'obligations civiques, avec maintien de votre rémunération.

CONGÉS FAMILIAUX OU POUR RAISONS IMPÉRIEUSES

C'est un droit à 10 jours/an d'absence non rémunérés pour faire face à un problème familial ou pour des motifs impérieux, non prévus dans le petit chômage.

On entend par motif impérieux tout événement imprévisible qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur comme une inondation à votre domicile.



Pour exercer le droit à ces congés, vous devez avertir votre employeur et prouver les raisons invoquées par un document adéquat.

CRÉDIT-TEMPS

Il existe des possibilités de diminuer votre temps de travail avec, dans certains cas, une compensation de l'ONEm pour la perte de salaire.

CRÉDIT-TEMPS MOTIVÉ

- → **suivre une formation reconnue**
- → **s'occuper de son enfant de moins de 8 ans**
- → **prendre soin d'un membre de la famille ou d'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 4/5ème. Maximum 36 mois pour le motif formation et 51 mois max pour les autres motifs.

CRÉDIT TEMPS DE FIN DE CARRIÈRE

Dès l'âge de 60 ans (55 ans sous conditions), il est possible de diminuer son temps de travail avec un complément ONEm à certaines conditions.

Il existe aussi un complément du Fonds Social 201 pour les travailleurs à temps plein ayant 5 ans d'ancienneté qui diminuent d'1/5ème temps et sont dans les conditions du complément ONEm. https://www.onem.be





FRAIS DE DÉPLACEMENT

EN TRANSPORTS PUBLICS

L'employeur est obligé d'intervenir dans vos frais de transport. Le montant de l'intervention doit au moins correspondre aux montants fixés au niveau interprofessionnel sur base des kilomètes parcourus et en fonction du type d'abonnement. Vous pouvez trouver ces montants dans la CCT19/9. Ils sont modifiés chaque année au mois de février. La contribution minimum de l'employeur dans le prix des abonnements est de 71,8%.

AVEC UN VÉHICULE PRIVÉ

L'employeur doit intervenir dans vos frais à raison de 50% de ce qu'aurait coûté une carte train mensuelle en 2ème classe pour une distance équivalente à celle que vous parcourez, avec un plafond à 10km (pour un aller simple). Le montant est proratisé en fonction du nombre de jours prestés.

EN VÉLO

L'intervention est de 0,29€/km avec une distance maximale de 40 km aller-retour.



INTERVENTION DANS LES FRAIS DE GARDE D'ENFANTS

En tant que travailleur de la CP 201, vous pouvez bénéficier d'une intervention dans les frais de garde de vos enfants de moins de 12 ans.

Les garderies doivent être reconnues par l'ONE ou Kind en Gezin.

Des possibilités existent aussi si vos enfants ont été dans des garderies reconnues en France.

La prime est attribuée sur base de l'attestation fiscale avec un maximum de 780€ par enfant/an.

Votre demande peut être introduite via votre employeur ou via le site www.sociaalfonds201.be



VACANCES ANNUELLES

Si vous avez travaillé toute l'année précédant la prise des vacances au même régime hebdomadaire (ex: 24h/semaine), vous avez droit à 4 semaines (dans l'exemple, 4 semaines de 24h) de congés payés.

Un certain nombre d'absences l'année précédant les congés sont assimilées, comme les congés de maternité ou les 12 premiers mois de maladie.

Vous avez le droit de prendre 2 semaines consécutives de congés annuels.

Le simple pécule est la rémunération à laquelle vous avez droit lorsque vous êtes en congé.
Le double pécule, c'est un supplément qui est payé en mai ou juin et qui correspond à 92% du salaire mensuel brut (si année complète).

Il existe des mécanismes qui permettent à une personne n'ayant pas travaillé toute l'année précédant les congés d'avoir quand même la possibilité de prendre des vacances annuelles.



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.
La demande est à introduire au service chômage de la CSC.

VACANCES SENIOR

Si vous reprenez le travail après une longue période d'inactivité (par exemple, après une période de chômage ou d'invalidité), vous n'avez généralement pas droit à 4 semaines de congés payés. Vous pouvez alors compléter vos vacances en prenant des vacances seniors si vous avez au moins 50 ans.

VACANCES EUROPÉENNES



Si vous n'avez pas 4 semaines de congé mais au moins 3 mois dans l'entreprise, vous pouvez demander des congés payés prélevés sur votre double pécule de vacances de l'année suivante.

plus d'infos ici

PRIME POUR PRESTATIONS TARDIVES

Dans les enseignes occupant plus de 30 personnes, toute prestation exécutée après 19h donne droit à un sursalaire de 25%.

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.



SALAIRES ET CLASSIFICATION DE FONCTION

Pour chaque fonction reprise dans les différentes catégories de la classification professionnelle correspond une rémunération minimum.

Il convient de déterminer d'abord à quel groupe votre employeur appartient.

Le groupe 1 reprend les entreprises avec un seul point de vente et max 10 travailleurs ou plusieurs points de vente et max 15 travailleurs. Le groupe 2 reprend les autres enseignes.

La rémunération se calcule en fonction de votre catégorie, de votre expérience hors et dans l'entreprise. L'expérience à l'embauche comprend toutes vos années professionnelles comme salarié, fonctionnaire ou indépendant.

L'information sur vos années de travail avant l'engagement doit être transmise à votre employeur dès l'embauche afin d'être payé correctement.

Consultez les barèmes sur le site 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.

Pour le personnel de vente :
catégorie 1 : les 6 premiers mois
catégorie 2 : après 6 mois d'ancienneté
catégorie 2 bis : personnel de vente à partir de 25 ans et 5 ans d'ancienneté dans les entreprises du groupe 2
catégorie 3 : vendeur-euse spécialisé-e
catégorie 4 et plus.

Les barèmes déterminés par la commission paritaire sont des montants minimums. L'employeur peut mieux vous rémunérer.

Les salaires de la CP201 sont indéxés de 2% en fonction de l'inflation donc sans date fixe.

Certains travailleurs à temps partiels peuvent entrer dans les conditions pour obtenir un complément chômage (AGR). Des démarches sont nécessaires dès le début de votre contrat au service chômage de la CSC de votre région.

www.lacsc.be/contactez-nous/pagecontact/centredeservices

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

Elle 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.

RÉDUCTION DES PRESTATIONS À MI-TEMPS

Elle concerne les travailleurs à temps plein, durée de 8 mois maximum. Ce congé peut être fractionné par périodes de 2 mois.

RÉDUCTION DES PRESTATIONS À 4/5ÈME

Elle concerne les travailleurs à temps plein, avec une durée de 20 mois maximum. Ce congé peut être fractionné par périodes de 5 mois. Donc possibilité d'introduire une demande pour 5, 10, 15 ou 20 mois.

RÉDUCTION DES PRESTATIONS DE 1/10ÈME

Cette interruption d'1/10ème 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 de handicap), le congé parental d'1/10ème peut être obtenu pendant 40 mois maximum, et peut être fractionné par période de 10 mois.

Le congé parental ne peut pas être refusé. Il s'agit d'un droit pour chacun des parents, pour chaque enfant dans les conditions d'âge.

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.

QUELLE PROCÉDURE ?

Pour bénéficier de ce congé, avertissez votre employeur 3 mois à l'avance, par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit (avec 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).

SI VOTRE PATRON VEUT VOUS FAIRE SIGNER UN DOCUMENT :

- que vous ne comprenez pas
- sous la pression ou la menace
- de licenciement, faute grave, commun accord…
- dans lequel vous renoncez à faire valoir des années d'expérience avant l'emploi actuel

Ne signez pas et renseignez-vous auprès de votre syndicat. Et si vous n'avez pas d'autre choix : avant d'apposer votre signature, indiquez « pour réception et non pour accord », puis datez.

VOUS ÊTES VICTIME DE DISCRIMINATION

Prenez contact avec UNIA au 0800/12.800

VOUS SUBISSEZ UNE VIOLENCE VERBALE, MORALE OU PHYSIQUE, UNE INTIMIDATION OU UN COMPORTEMENTS DÉPLACÉ

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).

PAS ENCORE AFFILIÉ.E ?
WWW.LACSC.BE/AFFILIATION

Retrouvez-nous sur www.cp201.be
Contactez nos services
067/88.91.00
site201@acv-csc.be



CNE csc Commerce
L'avenir a son syndicat