



EXPRESSO

CP 201 • 202.01 DÉCEMBRE 2007 N°1

COMMERCE DE DÉTAIL INDÉPENDANT ET
MOYENNES ENTREPRISES D'ALIMENTATION :
NOUVEL ACCORD DANS LES CP 201 & 202.01

Vous travaillez dans le secteur du commerce ? Dans une entreprise de moins de 50 travailleurs ? Plongez vous vite dans cette brochure ! Cette brochure est destinée aux employés occupés dans :

LA COMMISSION PARITAIRE DU COMMERCE DE DÉTAIL INDÉPENDANT (CP 201)

- ▶ **tous les magasins alimentaires indépendants comptant moins de 20 travailleurs**
- ▶ **tous les magasins non-alimentaires indépendants comptant moins de 50 travailleurs**

Pas mal de magasins, donc ! De l'épicier au boucher du coin, en passant par le petit magasin de chaussures, les petits magasins de

bricolage comme Hubo ou Gamma.

LA COMMISSION PARITAIRE DES MOYENNES ENTREPRISES D'ALIMENTATION (CP 202.01)

commerces alimentaires occupant de 20 à 50 travailleurs comme les grands magasins de proximité de type AD Delhaize, GB Partner, magasins Spar.



MYRIAM DELMÉE

Vice-présidente



CLAUDE ROUFOSSE

Secrétaire Fédéral



JAN DEWEGHE

Secrétaire Fédéral

Ensemble, on est plus forts.

POUVOIR D'ACHAT

PLUS DE SALAIRE

UNE AUGMENTATION SALARIALE IDENTIQUE POUR TOUS

Le 1^{er} octobre 2007, les salaires minimums et les salaires effectivement payés ont été augmentés de €10 dans toutes les entreprises du commerce de détail indépendant et les moyennes entreprises d'alimentation. Le 1^{er} août 2008, ils seront encore augmentés de :

- ▶ **+ €10 dans les entreprises < 20 travailleurs**
- ▶ **+ €8 dans les entreprises > 20 travailleurs**

Si vous travaillez à temps partiel, cette augmentation vous est octroyée au prorata de votre durée de travail.

DE NOUVEAUX BARÈMES SALARIAUX

En raison d'une directive européenne, les barèmes à l'âge sont remis en cause, ceux-ci sont jugés discriminatoires. En pratique, il ne sera donc plus possible d'utiliser des barèmes à l'âge. Une nouvelle politique salariale attribuant à tous les travailleurs un salaire correct et non discriminatoire devra être développée. Le critère d'âge dans le cadre de la fixation des barèmes doit être supprimé au plus tard pour le 01.01.2009. Concrètement, la constitution du salaire et la progression barémique au fil de la carrière devra être maintenue, mais d'autres critères que l'âge (par exemple l'ancienneté) seront utilisés.

REMBOURSEMENT DE PLUS DE FRAIS DE TRANSPORT

FRAIS DE TRANSPORTS PUBLICS REMBOURSÉS

À PARTIR DE 2 KM

Les accords précédents prévoyaient le remboursement des frais de transport à partir de 5 km. Le nouvel accord prévoit déjà un remboursement à partir de 2 km pour qui se rend au travail en train, tram, bus ou métro.

- ▶ **Celui qui vient en bicyclette reçoit une intervention de 0,10 EUR par kilomètre à partir de 5 km.**
- ▶ **Pour les personnes venant par leur propre moyen de transport (auto ou moto), l'employeur n'est pas obligé de rembourser les frais de transport.**
- ▶ **Les déplacements de service (par ex. entre 2 filiales à la demande de l'employeur) sont intégralement à charge de l'entreprise.**

SURSALAIRE POUR LE TRAVAIL LE DIMANCHE

3 OUVERTURES DU DIMANCHE PAYÉES À 150%.

Malgré l'opposition syndicale, un projet d'A.R. est aujourd'hui sur la table, et est appelé à remplacer l'A.R. du 3 décembre 1987. Ce projet d'A.R. étend la possibilité de recourir à l'occupation du personnel pour tous les magasins à raison de 6 dimanches par an. Ce projet d'A.R. dispose que l'employeur peut choisir librement 3 dimanches tous les ans pendant lesquels il peut occuper du personnel toute la journée. Pour ces 3 premiers dimanches, l'employeur est totalement libre. Le salaire est le salaire normal à 100% (sauf convention d'entreprise contraire).

Le SETCa veillera à l'élimination d'éventuelles discriminations, sans pour autant concéder aux employeurs qui veulent profiter de l'occasion pour réduire les actuelles augmentations barémiques.

Pour le SETCa, il est important que :

- ▶ personne ne régresse financièrement parlant
- ▶ seuls des critères objectifs soient utilisés



POUR RAPPEL...

Le Parlement belge a voté la loi sur le repos du dimanche en 1905. Au cours des 100 dernières années, de plus en plus d'exceptions ont été accordées par voie de modifications légales. Indépendamment de la possibilité pour les magasins de détail d'occuper du personnel tous les dimanches matin (jusqu'à 12 heures), la loi prévoit entre-temps des exceptions permettant d'occuper également du personnel le dimanche toute la journée, à savoir dans les boucheries, les boulangeries, les magasins de fleurs, les tabacs, les librairies et les magasins d'alimentation comptant moins de 5 travailleurs, un maximum de 40 dimanches par an dans les magasins de meubles et de jardinage et, enfin, à partir du début des vacances de Pâques jusqu'à la fin septembre, pendant les vacances de Noël et en outre pendant 13 dimanches supplémentaires pour les magasins situés dans une station balnéaire, une station climatique ou un centre touristique. En plus de ces exceptions, le personnel du secteur de la distribution (quel que soit l'activité, la taille et le lieu du magasin) peut être occupé 3 dimanches complets (dimanche avant la Noël + 2 dimanches choisis librement par l'employeur) (A.R. du 3 décembre 1987).

En plus de ces 3 dimanches, il peut occuper du personnel pendant 3 dimanches supplémentaires pour autant qu'il soit lié par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire compétente dont il relève, réglant les conditions de travail et de rémunération pour ces dimanches de prestations supplémentaires.

Compte tenu de ce projet d'A.R. et bien qu'au moment de mettre cet Expresso sous presse, il s'agisse toujours d'un projet qui n'est donc pas encore d'application, il a été convenu au niveau du secteur 201, 202.01 que, pendant la durée de l'accord sectoriel (1/1/2007 – 31/12/2008) les heures que vous prestez au cours de l'un de ces dimanches (4e, 5e et 6e) doivent être payées à 150 %.

Dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale ou d'un conseil d'entreprise, il y a lieu de conclure d'abord un accord sur le sursalaire pour ces trois ouvertures du dimanche supplémentaires. A défaut d'un tel accord, les heures du dimanche doivent être payées à 200 %. En outre, l'employeur est tenu de prévenir l'inspection sociale à l'avance. L'employeur ne peut occuper du personnel le dimanche que sur une base volontaire.

Ces dispositions n'auront de sens que dans l'hypothèse où l'AR voit le jour...



PRÉPENSION

L'âge auquel vous pouvez prendre votre prépension dans le secteur du commerce est maintenu à 58 ans dans toutes les entreprises occupant au moins 5 travailleurs. Cette possibilité subsiste jusque fin 2009. Les nouvelles conditions de carrière prévues par le pacte des générations s'appliqueront toutefois à partir du 01.01.2008.

PASSÉ PROFESSIONNEL À 58 ANS

Conditions pour avoir droit à la prépension à partir du 01.01.2008 :

	H	F
2008 - 2009	35 ans	30 ans
2010 - 2011	37 ans	33 ans

Si votre employeur vous notifie avant le 31.12.2007 un délai de préavis qui expire après le 31.12.2007, vous pouvez obtenir la prépension sur la base des anciennes conditions d'âge et de carrière pour autant que vous prouviez que vous avez au moins 58 ans et un passé professionnel de 25 ans au plus tard le 31.12.2007.

Pour le calcul des conditions d'ancienneté, certaines prestations sont assimilées à du travail.

Les personnes travaillant à temps partiel peuvent également partir en prépension.

Pour plus de détails, n'hésitez pas à prendre contact avec votre section du SETCa.



CRÉDIT-TEMPS

* Attention : nous n'avons notifié ici que les plus grands principes de cette règle. Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à prendre contact avec votre régionale SETCa.

Le crédit-temps est la possibilité de travailler moins ou de ne pas travailler du tout pendant une ou plusieurs années. Pendant cette période, vous recevez une allocation de l'ONEm. Dans le secteur du commerce, la prise du crédit-temps est un **droit** dans toutes les entreprises de plus de 10 personnes. Dans les entreprises de moins de 10 travailleurs, vous ne pouvez prendre de crédit-temps que moyennant l'accord de votre employeur

- ▶ Dans les entreprises occupant moins de 20 travailleurs, vous pouvez prendre au maximum 1 an de crédit-temps 1/2 ou à temps plein à condition que vous ayez déjà 5 ans d'ancienneté.
- ▶ Dans les entreprises occupant plus de 11 travailleurs, vous pouvez prendre une réduction du temps de travail d'1/5^e pendant 5 ans.

- ▶ Dans les entreprises à partir de 20 travailleurs, vous pouvez demander un crédit-temps à temps plein ou 1/2 pour une période de 5 ans dès que vous avez 1 an d'ancienneté.*

À partir de 50 ans, vous pouvez travailler à mi-temps ou à 4/5^e jusqu'à votre pension.

Vous avez moins de 50 ans et prenez un crédit-temps à temps plein ? Vous ne recevez dans ce cas une allocation de l'ONEm que pour la première année sauf si vous demandez un crédit-temps à temps plein pour ▶ élever un enfant de moins de 8 ans ▶ soigner un enfant handicapé ou un membre de la famille malade, ou pour prodiguer des soins palliatifs ▶ pour suivre une formation. Dans ces cas, vous recevez l'allocation de l'ONEm pendant 5 ans.

Prime complémentaire du fonds social

Vous recevrez une prime de €25 par mois en plus de l'allocation de l'ONEm si ▶ vous travaillez dans une entreprise de plus de 10 travailleurs ▶ vous avez plus de 55 ans ▶ vous prenez un crédit-temps 1/5^e.

Crédit-temps	Moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	
		Passé professionnel < 20 ans	Passé professionnel > 20 ans
Interruption complète	€ 418,76	€ 558,35	
▶ Réduction d'1/5 ^e			
Moins de 50 ans	-	€ 137,88	
▶ Si isolé ou à charge de famille *	-	€ 177,93	
50 ans ou plus	-	€ 137,88	€ 193,72
▶ Si isolé ou à charge de famille *	-	€ 177,93	€ 233,77
▶ Réduction d'1/2			
Moins de 50 ans	€ 209,37	€ 279,17	
50 ans ou plus	€ 209,37	€ 279,17	€ 417,05

*Si le travailleur habite seul ou s'il habite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont un au moins est à charge.

Allocations brutes à partir du 1^{er} octobre 2006 – Source : ONEm

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS www.setca.org

DÉCEMBRE 2007 - EDITEUR RESPONSABLE : MYRIAM DELMÉE - RUE HAUTE 42 - 1000 BRUXELLES

NOS BUREAUX RÉGIONAUX

ARLON
Rue des Martyrs 80
6700 Arlon
Tél. +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON
Rue de l'Evêché 11
1400 Nivelles
Tél. +32 67 21 67 13
admin.brabantwallon@setca-fgtb.be

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE
Place Rouppe 3 (3ème & 4ème ét.)
1000 Bruxelles
Tél. +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Edingensesteenweg 16
1500 Halle
Tél. +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsesteenweg 253
1800 Vilvoorde
Tél. +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

CHARLEROI
Quai de Brabant 9
6000 Charleroi
Tél. +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE
Place Communale 15
7100 La Louvière
Tél. +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE
Place Saint-Paul 9-11
4000 Liège
Tél. +32 4 221 95 11
admin.liege@setca-fgtb.be

MONS BORINAGE
Rue Chisaire 34
7000 Mons
Tél. +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR
Rue Dewez 40/42
5000 Namur
Tél. +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE
Rue Roc Saint Nicaise 4-6
7500 Tournai
Tél. +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS
Galerie des Deux Places
Pont aux Lions 23
4800 Verviers
Tél. + 32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be