



2000000 Commission paritaire auxiliaire pour employés

« La CP 218 est abrogée le 01/04/2015. Les données relatives à la CP 218 avant le 01/04/2015 peuvent cependant toujours être consultées via l'historique de la base de données. Par la CCT du 01/04/2015 (126.638/CO/200), la CP 200 reprend les droits et obligations de la CP 218 dans le cadre du passage des employeurs et employés y liés à la CP 200. Les CCT et autres accords de la CP 218 sont transférés à la CP 200. Ils sont donc intégralement applicables au niveau de la CP 200 et lient les employeurs et travailleurs ressortissant à la CP 200. »

Convention collective de travail du 9 juin 2016 (134.426)

Barèmes minimums sectoriels sur la base de l'expérience professionnelle

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire auxiliaire pour employés. On entend par "employés" : les employés et les employées.

Art. 2. § 1er. Les salaires mensuels minimums par classe de personnel effectuant des prestations à temps plein, tels que définis à l'article 2 de la convention collective de travail du 9 juin 2016 concernant la classification des fonctions, sont fixés sur la base du nombre d'années d'expérience professionnelle :

- selon le barème I, repris en annexe 1a de la présente convention collective de travail, à partir de la première année d'entrée en service;
- selon le barème II, repris en annexe 1b de la présente convention collective de travail, pour les employés travaillant depuis 1 an au moins dans la même entreprise.

Les montants indiqués dans les barèmes minimums I et II repris aux annexes 1a et 1b de la présente convention collective de travail seront indexés conformément aux modalités fixées à la convention collective de travail du 9 juin 2016 concernant la liaison des appointements à l'indice santé lissé.

Les salaires de départ fixés dans le barème minimum I pour toutes les classes de fonctions correspondent à 0 année d'expérience professionnelle.

Le passage d'un barème à l'autre se fait au cours du mois qui suit celui où l'employé remplit la condition d'octroi.

L'application des barèmes concerne uniquement les salaires minima des employés qui remplissent aussi les conditions d'octroi; elle ne peut influencer les salaires des employés payés au-dessus de ces minima.

§ 2. Les travailleurs occupés à temps partiel doivent, pour un même travail ou un travail de valeur égale, bénéficier d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à temps plein.



Art. 3. § 1er. On entend par "expérience professionnelle" : la période de prestations professionnelles effectives et assimilées réalisées chez l'employeur auprès de qui l'employé est en service, de même que les périodes de prestations professionnelles effectives et assimilées que l'employé a acquises préalablement à son entrée en service, comme salarié, indépendant ou fonctionnaire statutaire.

§ 2. Pour déterminer la période d'expérience professionnelle, les prestations à temps partiel sont assimilées aux prestations à temps plein.

§ 3. Les périodes de suspension complète de l'exécution du contrat de travail définies ci-dessous sont assimilées à des prestations professionnelles effectives :

- les périodes d'incapacité de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle;
- les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail, avec un maximum de 3 ans;
- les périodes de crédit-temps à temps plein pour raisons thématiques, telles que prévues à l'article 4 de la convention collective de travail n° 103, et pour autant que des allocations ONEm sont octroyées et de congé thématique (congé parental, assistance et soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, soins palliatifs), avec un maximum de 3 ans;
- les périodes de crédit-temps à temps plein sans raisons thématiques pour autant que des allocations ONEm sont octroyées, avec un maximum de 1 an;
- les périodes de congé de maternité;
- les périodes de congé prophylactique;
- les périodes de congé de paternité;
- les périodes résultant de l'application des mesures de crise telles que prévues par la loi du 19 juillet 2009;
- les autres périodes de suspension complète du contrat de travail, telles que définies dans la loi du 3 juillet 1978, avec maintien de la rémunération.

Les périodes suivantes en dehors de la suspension du contrat de travail sont assimilées à des prestations professionnelles effectives :

- les périodes de chômage complet indemnisé, avec un maximum de 1 an pour les chômeurs indemnisés qui comptent moins de 15 ans d'expérience professionnelle et un maximum de 2 ans pour les chômeurs indemnisés qui comptent plus de 15 ans d'expérience professionnelle.

§ 4. L'expérience et l'ancienneté avant 21 ans, pour laquelle un barème des jeunes est prévu dans l'article 6, sont pris en compte au démarrage du barème d'expérience prévu dans l'article 2.

Commentaire :

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, aucune période d'assimilation ne peut être cumulée avec une période d'activité professionnelle ou avec une autre période assimilée.

Art. 4. Un régime dérogatoire de l'article 3 est prévu pour les employés déjà au service de l'employeur au moment de l'introduction du nouveau système de barème par la convention collective de travail du 28 septembre 2009 conclue en Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, à savoir le 30 septembre 2009.



Au 1er octobre 2009, pour ces employés, le nombre d'années d'expérience professionnelle qui sera pris en compte pour le passé est fixé sur base fictive, aussi longtemps qu'ils resteront au service du même employeur.

L'expérience professionnelle fictive équivaut au nombre d'années correspondant, dans le barème lié à l'expérience professionnelle, au montant de la rémunération barémique sectorielle qui leur aurait été applicable le 30 septembre 2009 conformément au tableau de transposition figurant à l'annexe 2 de la présente convention collective de travail.

Ce système d'expérience professionnelle fictive s'applique de manière identique aux employés payés au barème sectoriel et aux employés payés au-dessus du barème sectoriel et vaut indépendamment de la rémunération réelle de l'employé en question.

L'application pratique de cette disposition ainsi que les exemples de calcul font l'objet d'une annexe distincte à la présente convention collective de travail (annexe 3).

Art. 5. § 1er. Au moment de l'entrée en service, le salaire barémique de l'employé est déterminé conformément au barème lié à l'expérience professionnelle de la classe dont relève sa fonction et sur la base de l'expérience professionnelle telle que définie à l'article 2 précité.

La somme des périodes d'expérience professionnelle et des périodes assimilées est exprimée en années et mois.

La première augmentation barémique après l'entrée en service interviendra le premier jour du mois qui suit le moment où l'employé passe à l'année d'expérience professionnelle supérieure.

§ 2. Lorsque la période d'expérience professionnelle augmente de 12 mois depuis la dernière augmentation barémique, le salaire barémique de l'employé augmente - le premier jour du mois suivant - d'une année d'expérience professionnelle selon le barème.

§ 3. Lors d'un nouvel engagement, le candidat transmet à l'employeur toutes les informations nécessaires pour permettre à ce dernier de déterminer le salaire répondant aux dispositions de la présente convention.

Art. 6. § 1er. Afin de favoriser l'insertion des jeunes dans le processus de travail, un barème jeune spécifique est prévu pour les employés suivants :

- 95 p.c. du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 20 ans;
- 90 p.c. du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 19 ans;
- 85 p.c. du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 18 ans;
- 80 p.c. du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 17 ans;
- 75 p.c. du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 16 ans.



§ 2. Pour les employés engagés dans les liens d'un contrat d'étudiant tel que défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le barème suivant est prévu :

Classe A et B pour les jeunes de 16, 17, 18, 19 et 20 ans :

- Classe A : 16 ans 1 065,54 EUR; 17 ans 1 204,69 EUR; 18 ans 1 343,71 EUR; 19 ans 1 454,93 EUR et 20 ans 1 510,59 EUR;

- Classe B : 16 ans 1 107,88 EUR; 17 ans 1 253,31 EUR; 18 ans 1 398,91 EUR; 19 ans 1 515,36 EUR et 20 ans 1 573,51 EUR.

Classes C et D pour les jeunes de 18, 19 et 20 ans :

- Classe C : 18 ans 1 517,27 EUR; 19 ans 1 645,13 EUR et 20 ans 1 708,87 EUR;

- Classe D : 18 ans 1 666,02 EUR; 19 ans 1 772,02 EUR et 20 ans 1 834,72 EUR.

Art. 7. § 1er. Gérants et démarcheurs

Deux cas peuvent se présenter :

- Leur rémunération est fixe;

- Leur rémunération comporte des commissions établies d'après le montant des affaires traitées ou d'après d'autres critères.

Dans les deux cas, et pour autant qu'ils soient occupés à temps plein, leur rémunération est au moins égale à celle qui est prévue pour un employé ayant une expérience professionnelle de niveau "0" selon l'échelle de la classe C.

§ 2. Représentants de commerce

Pour les représentants de commerce ayant une expérience professionnelle de moins de 4 ans, la rémunération est au moins égale aux minimums barémiques correspondant à l'expérience professionnelle de la classe C.

Pour les représentants de commerce ayant 4 ans ou plus d'expérience professionnelle, la rémunération est au moins égale aux minimums barémiques correspondant à l'expérience professionnelle de la classe D.

Toutefois, au cours des 6 premiers mois à partir du début du contrat de travail, le minimum mensuel garanti en vertu des alinéas précédents est au moins égal à la rémunération prévue pour un employé ayant une expérience professionnelle de niveau "0" pour la classe A.

Cette rémunération minimum est payée mensuellement à titre d'avance sur les commissions et le décompte définitif est établi annuellement sur la base des appointements calculés sur une moyenne de 12 mois.



Art. 9. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er juillet 2016 et peut être résiliée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois signifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire auxiliaire pour employés et aux organisations signataires.

La présente convention collective de travail abroge la convention collective de travail du 28 septembre 2009, conclue en Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, fixant les barèmes minimums sectoriels sur la base de l'expérience professionnelle (enregistrée sous le n° 94721), telle que reprise intégralement par la convention collective de travail du 1er avril 2015, conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés, relative à la continuité des conventions collectives de travail et des accords conclus au niveau de Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière convention collective de travail.



Annexe 3 à la convention collective de travail du 9 juin 2016, conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés, fixant les barèmes minimums sectoriels sur la base de l'expérience professionnelle

I. Exemple relatif à l'article 3, § 4 - Expérience professionnelle et ancienneté avant 21 ans

Article 3 § 4. "L'expérience professionnelle et l'ancienneté avant 21 ans, soumises au barème jeunes fixé à l'article 6, sont prises en compte au démarrage du barème lié à l'expérience prévu à l'article 2." Exemple

Un employé est né le 1er février 1991 et entrera en service dans sa première fonction (classe B) le 1er mars 2010. Il sera donc âgé de 19 ans au moment de son premier engagement et la rémunération barémique s'élèvera à 90 p.c. du salaire à 0 année d'expérience dans la classe B. Lorsqu'il atteindra l'âge de 20 ans, sa rémunération barémique s'élèvera à 95 p.c. du salaire à 0 année d'expérience dans la classe B. Lorsqu'il atteindra l'âge de 21 ans chez le même employeur, sa rémunération barémique correspondra à 2 années d'expérience professionnelle de la classe B dans l'échelle II.

II. Commentaire et exemples relatifs aux dispositions transitoires applicables aux employés en service au moment de l'introduction de la nouvelle convention salariale sectorielle telles que fixées à l'article 4

Article 4. Régime transitoire pour les employés en service au moment de l'entrée en vigueur du nouveau barème (détermination des années d'expérience professionnelle)

"Un régime dérogatoire de l'article 3 est prévu pour les employés déjà en service de l'employeur au moment de l'introduction du nouveau système de barème, à savoir, le 30 septembre 2009.

Au 1er octobre 2009, pour ces employés, le nombre d'années d'expérience professionnelle qui sera pris pour le passé est fixé sur base fictive, aussi longtemps qu'ils resteront au service du même employeur.

Leur expérience professionnelle équivaut au nombre d'années correspondant, dans le barème lié à l'expérience professionnelle, au montant de la rémunération barémique sectorielle qui leur aurait été applicable le 30 septembre 2009 conformément au tableau de transposition figurant à l'annexe II de la présente convention collective de travail."

Exemple 1

Un employé (classe C) est né le 1er juillet 1980 et est entré en service le 1er septembre 2005; son salaire mensuel réel s'élève, au 30 septembre 2009, à 2 000 EUR. Il est donc âgé de 29 ans le 1er octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui lui aurait théoriquement été applicable au 1er octobre 2009 conformément à l'échelle II du tableau de transposition en annexe 2 s'élève à 1 865,39 EUR. Conformément à l'échelle II du barème lié à l'expérience professionnelle figurant en annexe 1re de la convention collective de travail, ce montant correspond à 8 années d'expérience professionnelle.



Exemple 2

Un employé (classe C) est né le 1er juillet 1970 et est entré en service le 1er septembre 2000; son salaire mensuel réel s'élève, au 30 septembre 2009, à 2 250 EUR. Il est donc âgé de 39 ans le 1er octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui lui aurait théoriquement été applicable au 1er octobre 2009 conformément à l'échelle II du tableau de transposition en annexe 2 s'élève à 2 130,86 EUR. Conformément à l'échelle II du barème lié à l'expérience professionnelle figurant en annexe 1re de la convention collective de travail, ce montant correspond à 18 années d'expérience professionnelle.

Commentaire I relatif à l'article 4 : Pour la détermination du montant théorique de la rémunération barémique sectorielle qui lui aurait été applicable, il est tenu compte dans le tableau de transposition en annexe II de la condition d'une année de service dans la même entreprise en vue de déterminer laquelle de l'échelle I ou de l'échelle II s'applique.

Exemple 3

Un employé (classe C) est né le 1er juillet 1980 et est entré en service le 1er septembre 2008. Il est donc âgé de 29 ans le 1er octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui lui aurait théoriquement été applicable au 1er octobre 2009 conformément à l'échelle II (plus d'1 année de service) du tableau de transposition en annexe 2 s'élève à 1 865,39 EUR. Conformément à l'échelle II du barème lié à l'expérience professionnelle figurant en annexe 1re de la convention collective de travail, ce montant correspond à 8 années d'expérience professionnelle.