



3110000 Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail

Salaires	2
Convention collective de travail du 11 janvier 2012 (108639).....	2
Montée dans les échelles barémiques de la CP311	4
Contrats de travail successifs	6
Convention collective de travail du 27 août 2007 (84972)	6



Salaires

Convention collective de travail du 11 janvier 2012 (108639)

Salaires

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

Art. 1er bis. Pour l'application des barèmes salariaux, on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur.

CHAPITRE II. *Rémunérations*

Section 1ère. Rémunérations mensuelles minimums des employés

A. Progression du barème de rémunérations

Art. 2. Hormis l'effet des augmentations salariales en montants absolus, la progression du barème de rémunérations minimums est annuelle et égale. Elle s'étale sur une période de vingt ans pour le personnel rémunéré au fixe et de dix ans pour le personnel intéressé au chiffre d'affaires.

La progression du barème de rémunérations se répartit comme suit :

1. pour les employés sans expérience professionnelle : 100 p.c. en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise;
2. pour les employés embauchés avec expérience professionnelle : 50 p.c. pour l'expérience acquise avant l'entrée dans l'entreprise et 50 p.c. pour l'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 3. Les barèmes des rémunérations mensuelles minimums sont établis en fonction des âges de départ suivants :



- 21 ans pour les employés classés en première catégorie;
- 21 ans pour les employés classés en deuxième catégorie et deuxième catégorie bis;
- 23 ans pour les employés classés en troisième catégorie;
- 25 ans pour les employés classés en quatrième catégorie;
- 25 ans pour les employés classés en cinquième catégorie.

Art. 7. Les employés bénéficient, dès l'âge de 21 ans, de la totalité de la rémunération mensuelle minimum prévue à l'embauche de la catégorie dans laquelle ils se trouvent classés.

La progression du barème de rémunérations en fonction de l'ancienneté commence à évoluer dès le moment où ils ont atteint l'âge de départ tel qu'il est fixé à l'article 3.

B. Notion de l'expérience professionnelle à l'embauche

Art. 8. L'expérience professionnelle acquise préalablement à l'embauchage dont question à l'article 2, deuxième alinéa, 2 est déterminée comme suit :

- pour le personnel administratif, en fonction de l'expérience acquise ailleurs en tant qu'employé dans un service administratif;

- pour le personnel technique, en fonction de l'expérience acquise ailleurs en tant qu'employé dans un service technique;

- pour le personnel de vente, en fonction de l'expérience acquise ailleurs dans une fonction de vente comparable.

G. Passage d'une catégorie à une autre

Art. 13. En cas de passage d'une catégorie professionnelle à l'autre, l'ancienneté est maintenue, en tenant compte des âges de départ de cette catégorie.

CHAPITRE IV. *Dispositions finales*

Art. 24. La convention collective de travail du 27 août 2007 relative aux salaires est abrogée au 1er décembre 2011.

Art. 25. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er décembre 2011 et est conclue à durée indéterminée.



Montée dans les échelles barémiques de la CP311.

Interprétation de la CP du 26/10/2011

Il a été demandé la CP311 comment se passait précisément la montée dans les échelles barémiques dans la CP311 et plus précisément comment l' « expérience préalable » devait être prise en compte.

Au cours de la CP du 26 octobre 2011, les partenaires sociaux ont donné la lecture suivante du texte CCT et des échelles barémiques dans la CP311.

1) Interprétation article 2 – Montée dans les échelles barémiques

Article 2 – Indépendamment du résultat des augmentations salariales en montants absolus, la montée dans l'échelle barémique minimum se fait annuellement et régulièrement. Elle s'étale sur une période de vingt ans pour le personnel à salaire fixe et sur une période de dix ans pour le personnel intéressé dans le chiffre d'affaires.

La montée dans l'échelle barémique se répartit comme suit :

1. pour les employés engagés sans expérience professionnelle : 100% en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise ;
2. pour les employés engagés avec expérience professionnelle : 50% pour l'expérience acquise avant l'entrée en service dans l'entreprise et 50% pour l'ancienneté dans l'entreprise.

Remarque : il s'agit ici d'un travailleur avec un salaire mensuel fixe.

a. Sans expérience préalable

Le travailleur reçoit l'échelle barémique sur la première ligne (à côté de « expérience 0 ») et continuera à évoluer horizontalement vers la droite sur la ligne (1 colonne de plus à droite après chaque année d'ancienneté), pendant 20 ans.

b. Avec expérience préalable

Dans les barèmes il est déjà tenu compte de la fraction 50% expérience préalable – 50% ancienneté.

Le travailleur évolue donc ici pendant 20 ans sur la ligne de son expérience préalable. Quelqu'un avec 5 ans d'expérience préalable, évoluera horizontalement vers la droite sur la ligne « 5 ».

2) Interprétation article 13 : passage à une autre catégorie professionnelle

Article 13 – En cas de passage à une autre catégorie professionnelle, le travailleur conserve son ancienneté, compte tenu toutefois des âges de départ pour cette catégorie.



a. Règle générale

Lors du passage d'une catégorie professionnelle à l'autre, l'on tiendra compte de l'expérience préalable complète.

Ceci signifie que quelqu'un qui est entré en service dans l'entreprise dans une catégorie déterminée avec 5 ans d'expérience préalable (et évolue donc sur la ligne horizontale 5), évoluera sur la même ligne 5 dans la nouvelle catégorie – l'ancienneté continue tout simplement.

b. Cas spécifique

Lorsque l'âge de départ pour la catégorie de fonctions concernée n'est pas encore atteint, lors du passage de catégorie, l'on déduira des années d'ancienneté les années précédant l'âge de départ.

Par exemple :

L'âge de départ pour la catégorie 5 est de 25 ans. Lorsque le travailleur est âgé de 23 ans lors du passage et travaille déjà depuis 3 ans dans l'entreprise, 2 ans d'ancienneté en moins seront comptabilisés : dans l'échelle barémique, il sera donc placé dans la colonne verticale avec 1an d'ancienneté au lieu de la colonne verticale « 3 ».



Contrats de travail successifs

Convention collective de travail du 27 août 2007 (84972)

Relative aux contrats de travail successifs

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail.

CHAPITRE II. *Dispositions communes*

Article 2. On entend par « des contrats de travail successifs » des contrats de travail successifs comme cela a été définie par l'article 10 de la Loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 et la jurisprudence y afférente.

CHAPITRE III. *Période d'essai*

Art. 3. Pour déterminer la clause d'essai, on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur et dans la même fonction¹.

CHAPITRE IV. *Délai de préavis*

Art. 4. Pour déterminer le délai de préavis, on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur.

CHAPITRE V. *Barèmes salariaux*

Art. 5. Pour l'application des barèmes salariaux, on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur.

CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

Art. 6. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er avril 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

¹ La clause d'essai est donc unique si le travailleur exerce des contrats de travail successifs à durée déterminée et/ou des contrats de remplacement auprès du même employeur et dans la même fonction