



3120000 Commission paritaire des grands magasins

Convention collective de travail du 21 septembre 2015 (130.047)	2
Convention collective de travail du 27 août 2007 (84.903)	5



Convention collective de travail du 21 septembre 2015 (130.047)

Rémunération

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 grands magasins.

CHAPITRE II. *Barèmes*

Section 1ère. Salaires mensuels minimums des employés

A. Progression dans le barème

Art. 2. La progression du barème de rémunérations minimums est annuelle et égale. Elle s'étale sur une période de 22 ans pour les employés, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

La progression du barème de rémunérations se répartit comme suit :

1. pour les employés embauchés 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. en fonction de l'expérience acquise avant l'entrée dans l'entreprise et 50 p.c. en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Les cadres des sixième et septième catégories ont droit à un complément qui leur est attribué à l'occasion de l'octroi des augmentations dues à la progression en fonction de l'ancienneté.

Ce complément est égal à 33 p.c. de la valeur nominale de l'annale.

Art. 4. § 1er. A partir du 1er juillet 2015, l'âge de départ sectoriel de 21 ans est supprimé.

Cela signifie concrètement :

- Pour les travailleurs engagés à partir du 1er juillet 2015 :
 - que la carrière professionnelle de 22 ans prend cours à partir du moment de l'engagement;
 - que le barème de départ ("tranche d'ancienneté 0") est payé à 100 p.c. à partir du moment de l'engagement;
- Pour les travailleurs déjà en service au 30 juin 2015 qui au 30 juin 2015 n'ont pas encore



atteint l'âge de départ de 21 ans :

- que la carrière professionnelle de 22 ans prend cours à partir du 1er juillet 2015;
- que le barème de départ ("tranche d'ancienneté 0") est payé à 100 p.c. à partir du 1er juillet 2015;

- Que les travailleurs déjà en service au 30 juin 2015 qui ont déjà atteint l'âge de départ de 21 ans continuent à évoluer dans les tranches d'ancienneté annuelles comme auparavant.

§ 2. La suppression porte uniquement sur la suppression de l'âge de départ sectoriel. Les âges de départ au niveau de l'entreprise sont maintenus à condition que les barèmes d'entreprise sont au moins équivalents aux nouveaux barèmes sectoriels.

Section 2. Salaires horaires minimums des ouvriers

A. Progression dans le barème

Art. 10. § 1er. A partir du 1er juillet 2015, l'âge de départ sectoriel de 21 ans est supprimé.

Cela signifie concrètement :

- Pour les travailleurs engagés à partir du 1er juillet 2015 :

- que la carrière professionnelle de 20 ans prend cours à partir du moment de l'engagement;
- que le barème de départ ("tranche d'ancienneté 0") est payé à 100 p.c. à partir du moment de l'engagement;

- Pour les travailleurs déjà en service au 30 juin 2015 qui au 30 juin 2015 n'ont pas encore atteint l'âge de départ de 21 ans :

- que la carrière professionnelle de 20 ans prend cours à partir du 1er juillet 2015;
- que le barème de départ ("tranche d'ancienneté 0") est payé à 100 p.c. à partir du 1er juillet 2015;

- Que les travailleurs déjà en service au 30 juin 2015 qui ont déjà atteint l'âge de départ de 21 ans continuent à évoluer dans les tranches d'ancienneté annuelles comme auparavant.

§ 2. La suppression porte uniquement sur la suppression de l'âge de départ sectoriel. Les âges de départ au niveau de l'entreprise sont maintenus à condition que les barèmes d'entreprise sont au moins équivalents aux nouveaux barèmes sectoriels.

Section 3. Disposition communes

A. Tenir compte de l'ancienneté

Art. 14. 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 III. Dispositions finales

Art. 22. La convention collective de travail du 19 février 2014 relative à la rémunération, enregistrée sous le numéro 122861/CO/312, est abrogée.

Art. 23. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2015 et est conclue à durée indéterminée.



Convention collective de travail du 27 août 2007 (84.903)

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 grands magasins.

CHAPITRE II. Dispositions communes

Art. 2. On entend par "des contrats de travail successifs" : des contrats de travail successifs comme cela a été défini 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 durée de 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 fonction¹ⁱ.

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.

ⁱ 1 La clause d'essai est donc unique si l'employé exerce des contrats de travail successifs à durée indéterminée et/ou des contrats de remplacement auprès du même employeur et dans la même fonction.