3110000 Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail

Salaires **2**
Convention collective de travail du 23 mai 2016 (134.060) 2
Montée dans les échelles barémiques de la CP311. ..... **5**
Contrats de travail successifs **7**
Convention collective de travail du 27 août 2007 (84.972) 7

Salaires

Convention collective de travail du 23 mai 2016 (134.060)

Salaires

CHAPITRE I- CHAMP D'APPLICATION

Article 1- 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 – BARÈMES

Section 1- 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 20 ans pour le personnel rémunéré au fixe et de 10 ans pour le personnel intéressé au chiffre d'affaires, 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 50p.c. en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

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 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.

B. NOTION DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE À L'EMBAUCHE

Art. 7 - 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.

F. PASSAGE D'UNE CATÉGORIE À UNE AUTRE

Art. 12§1er - En cas de passage d'une catégorie professionnelle à l'autre, l'ancienneté est maintenu.

§ 2. À partir du 1er janvier 2016, le travailleur maintient, en cas de passage dans une autre catégorie professionnelle pour une fonction dans la vente, l'expérience préalable qu'il a acquise au moment du passage sur la base de l'expérience préalable qui lui avait été octroyée à l'embauche pour une fonction dans la vente au sens de l'article 7 de la présente convention collective de travail.

Commentaire concernant l'article 12 :

1. Prise en compte de l'ancienneté en cas de promotion à une nouvelle catégorie professionnelle

L'ancienneté est prise en compte dans son intégralité en cas de passage à une nouvelle catégorie professionnelle.

2. Prise en compte de l'expérience préalable en cas de promotion à une nouvelle catégorie professionnelle

L'article 12, § 2 équivaut à un minimum sectoriel. Les barèmes propres aux entreprises continueront de suivre leur propre système de classement, à condition toutefois que ceux-ci satisfassent aux barèmes sectoriels minimaux et tiennent compte de l'expérience préalable comme indiqué ci-dessus.

L'article 12, § 2 est d'application aux travailleurs qui passent à une autre catégorie professionnelle à partir du 1er janvier 2016 et pour lesquels au moment du passage, de l'expérience préalable est prise en compte pour le calcul du salaire. Avant cette date, il n'y avait pas d'accord sectoriel sur la prise en compte ou non de l'expérience préalable en cas de passage à une autre catégorie. Cette nouvelle règle ne vaut donc pas comme référence pour les discussions individuelles dans les entreprises qui portent sur la période avant le 1er janvier 2016.

Section 3. Dispositions communes

Art. 16. 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. 18. La convention collective de travail du 21 septembre 2015 relative aux salaires, enregistrée sous le numéro 130.040/CO/311, est abrogée au 1er janvier 2016.

Art. 19. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016 et est conclue à durée indéterminée..

Montée dans les échelles barémiques de la CP311.

Interprétation de la CP du 26/10/2011
La CCT du 27/08/2007 relative aux salaires (84.970) est remplacée. L'interprétation de la commission paritaire est toujours d'application

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 article2 – 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 (84.972)

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 fonction[1].

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