



## Commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200)

*Conformément au droit européen, cette fiche ne contient que des dispositions issues de conventions collectives de travail (CCT) déclarées d'application générale au sens de la directive 96/71/CE, cad. en droit du travail belge, des CCT rendues obligatoires par arrêté royal, dont le non-respect est sanctionné pénalement.*

*Cette fiche a été réalisée sur base de CCT sectorielles. C'est dès lors la commission paritaire elle-même qui, en définitive, peut se prononcer sur l'interprétation correcte de ses CCT.*

Les CCT mentionnées ci-après peuvent être consultées sur le site du SPF ETCS :  
[www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708](http://www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708)

### Table des matières

<b>1. Champ de compétence</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Salaires minimums (brut)</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Durée du travail</b> .....	<b>7</b>
<b>4. Primes/Indemnités</b> .....	<b>8</b>
Prime de fin d'année .....	8
Prime annuelle .....	9



## 1. Champ de compétence

La CP 218 est abrogée le 01/04/2015.

Par la CCT du 01/04/2015 (126638/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.

La présente fiche est valable pour les entreprises qui, pour les activités exercées en Belgique, ressortissent à la Commission paritaire auxiliaire pour employés.

### **Institution et modifications**

(0)	A.R. 04/11/1974	M.B. 19/12/1974
(1)	A.R. 13/06/1999	M.B. 22/09/1999
(2)	A.R. 30/11/1999	M.B. 12/01/2000
(3)	A.R. 27/01/2008	M.B. 27/02/2008
(4)	A.R. 07/12/2008	M.B. 14/01/2009
(5)	A.R. 10/04/2014	M.B. 25/04/2014

### **Article 1er**

Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et leurs employeurs, à savoir pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et qui ne relèvent pas d'une commission paritaire particulière, ni de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand et pour leurs employeurs.

La Commission paritaire auxiliaire pour employés n'est pas compétente pour les travailleurs occupés par :

- les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ainsi que les organisations professionnelles qui sont affiliées à ou qui font partie de ces organisations représentatives;
- les sections provinciales, régionales ou locales juridiquement distinctes des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs susmentionnées, pour autant que leurs activités consistent en la participation à la concertation sociale;
- les organisations représentatives d'employeurs qui sont membres du "Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen", du Conseil Economique et Social de Wallonie, du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale ou du "Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens";
- les organisations européennes reconnues de travailleurs et d'employeurs visées à l'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, ainsi que les membres des organisations interprofessionnelles des travailleurs et des employeurs qui y sont reprises



## 2. Salaires minimums (brut)

### 1 janvier 2017 (indexation de 1,13%)

Le système d'indexation qui est d'application dans la branche d'activité dans laquelle l'entreprise se situe, peut être utilisé au lieu du système fixé dans le cadre de la commission paritaire.

Les employeurs ont la faculté de faire varier les appointements des employés conformément au système de liaison à l'indice des prix à la consommation qui est appliqué aux ouvriers de leur entreprise.

#### BAREME I : à partir de la 1<sup>ère</sup> année d'entrée en service

Expérience (années)	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
0	1.670,21	1.739,80	1.764,41	1.903,24
1	1.675,25	1.749,78	1.764,41	1.915,82
2	1.680,23	1.759,77	1.804,19	1.928,20
3	1.685,28	1.769,84	1.839,17	1.940,83
4	1.690,37	1.783,41	1.874,14	1.989,79
5	1.695,32	1.797,22	1.909,23	2.033,33
6	1.700,35	1.807,66	1.944,21	2.076,81
7	1.705,32	1.833,76	1.979,31	2.120,20
8	1.710,69	1.859,92	2.014,43	2.163,74
9	1.724,57	1.885,98	2.049,53	2.207,01
10	1.738,51	1.912,23	2.084,52	2.250,72
11	1.750,35	1.934,32	2.119,59	2.294,00
12	1.762,08	1.956,16	2.154,61	2.337,61
13	1.773,99	1.978,26	2.182,30	2.381,01
14	1.785,63	2.000,16	2.209,88	2.424,52
15	1.797,22	2.022,19	2.237,58	2.461,06
16	1.808,74	2.029,33	2.265,16	2.497,55
17	1.820,31	2.036,40	2.292,81	2.534,03
18	1.831,88	2.043,63	2.300,69	2.570,62
19	1.831,88	2.050,73	2.308,60	2.607,17
20	1.831,88	2.057,89	2.316,55	2.620,10
21	1.831,88	2.065,17	2.324,63	2.633,12
22	1.831,88	2.072,21	2.332,59	2.646,12
23	1.831,88	2.079,37	2.340,73	2.659,00
24	1.831,88	2.086,51	2.348,70	2.671,85
25	1.831,88	2.093,63	2.356,85	2.684,71
26	1.831,88	2.100,79	2.364,85	2.697,60

#### BAREME II: employés actifs depuis 1 an dans la même entreprise

Expérience (années)	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
1	1.720,47	1.797,01	1.812,04	1.967,55
2	1.725,60	1.807,28	1.852,92	1.980,26
3	1.730,79	1.817,62	1.888,82	1.993,21
4	1.735,75	1.831,44	1.924,84	2.043,81
5	1.740,85	1.845,68	1.960,94	2.088,67
6	1.745,90	1.856,44	1.996,89	2.133,33
7	1.751,04	1.883,25	2.033,03	2.178,07
8	1.756,68	1.910,25	2.069,20	2.222,76
9	1.770,93	1.937,03	2.105,27	2.267,40
10	1.785,27	1.964,03	2.141,36	2.312,28
11	1.797,49	1.986,74	2.177,37	2.356,91
12	1.809,53	2.009,19	2.213,38	2.401,69
13	1.821,76	2.031,93	2.241,85	2.446,42



14	1.833,76	2.054,51	2.270,21	2.491,19
15	1.845,68	2.077,11	2.298,70	2.528,76
16	1.857,53	2.084,45	2.327,14	2.566,27
17	1.869,37	2.091,75	2.355,61	2.603,88
18	1.881,23	2.099,21	2.363,68	2.641,45
19	1.881,23	2.106,56	2.371,80	2.679,09
20	1.881,23	2.113,94	2.380,03	2.692,42
21	1.881,23	2.121,27	2.388,33	2.705,77
22	1.881,23	2.128,58	2.396,50	2.719,14
23	1.881,23	2.136,05	2.404,94	2.732,49
24	1.881,23	2.143,34	2.413,17	2.745,67
25	1.881,23	2.150,66	2.421,56	2.758,84
26	1.881,23	2.157,99	2.429,73	2.772,16

**EMPLOYÉS DE MOINS DE 21 ANS : pourcentage du salaire à 0 année d'expérience)**

Age		Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
16	75%	1.252,66	1.304,85	1.323,31	1.427,43
17	80%	1.336,17	1.391,84	1.411,53	1.522,59
18	85%	1.419,68	1.478,83	1.499,75	1.617,75
19	90%	1.503,19	1.565,82	1.587,97	1.712,92
20	95%	1.586,70	1.652,81	1.676,19	1.808,08

**ÉTUDIANTS DE MOINS DE 21 ANS**

Age	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
16	1.077,58	1.120,40		
17	1.218,30	1.267,47		
18	1.358,90	1.414,71	1.534,41	1.684,85
19	1.471,37	1.532,48	1.663,71	1.792,04
20	1.527,66	1.591,29	1.728,18	1.855,46

**GERANTS ET DEMARCHEURS**

Deux cas peuvent se présenter :

- a) Leur rémunération est fixe. :
- b) 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.

**REPRESENTANTS 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 de la période d'essai, le minimum mensuel garanti 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

**REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI**

Age	Ancienneté (en mois)		
	0	6	12
18	1.603,75	1.603,75	1.603,75
19	1.603,75	1.646,32	1.646,32



20	1.603,75	1.646,32	1.665,22
----	----------	----------	----------

Le REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI (RMMMMG) s'applique aux employés âgés de 18 ans ou plus accomplissant des prestations normales à temps plein.

Le RMMMMG ne s'applique pas aux employés occupés dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur. Il ne s'applique pas non plus aux employés qui sont habituellement occupés au travail durant des périodes inférieures à un mois-calendrier.

On entend par revenu MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI :

- le salaire mensuel garanti par les barèmes fixés par la commission paritaire, les CCT d'entreprises ou les contrats d'emploi individuels;
- l'équivalence mensuelle des primes et autres avantages, éventuellement payés en nature, accordés en vertu des dispositions sur la prime de fin d'année, d'une CCT d'entreprise, d'un contrat d'emploi individuel ou de l'usage.

Il n'est toutefois pas tenu compte pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen :

- des compléments pour le travail supplémentaire;
- des avantages prévus par l'article 19, §2 de l'AR du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27/06/1969 révisant l'arrêté-loi du 28/12/1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;
- des primes ou indemnités accordées en contrepartie de frais réellement exposés par les employés.

## **CLASSIFICATION DES FONCTIONS**

### **CCT du 9 juin 2016 (134.438)**

(A.R. - M.B. )

#### **Classification de fonctions**

##### CHAPITRE II. Classification professionnelle

Art 2 Les fonctions des employés sont classées en quatre classes que définissent les critères généraux suivants :

Classe A

Fonctions exécutives : fonctions caractérisées par la réalisation d'un nombre limité de tâches simples et répétitives.

Classe B

Fonctions de support : fonctions apportant une contribution à la réalisation d'une mission plus vaste.

Classe C

Fonctions de gestion : fonctions caractérisées par la réalisation d'un ensemble complet de tâches qui, ensemble, constituent une seule et même mission.

Classe D

Fonctions consultatives : fonctions caractérisées par la surveillance et le développement d'un même processus professionnel dans le cadre d'un objectif déterminé.

Les critères de distinction de niveau par classe ainsi que la liste des fonctions exemplatives par classe sont annexés à la présente CCT. Cette annexe fait partie intégrante de la CCT.

Le contenu spécifique des fonctions exemplatives reprises dans la liste des fonctions par classe figurant en annexe de la présente CCT sera porté à la connaissance des employeurs et des représentants des travailleurs via le fonds social.

Art. 3. § 1er. Cette classification des fonctions d'employé en classes a pour but de donner aux entreprises des directives visant à faciliter l'application des minimums de rémunération définis dans la présente CCT.

C'est pourquoi cette classification de fonctions se base sur des critères de distinction de niveau comme la complexité, la résolution des problèmes, l'impact des erreurs, la contribution, l'autonomie, la répartition du travail, la surveillance, la connaissance, la formation, la transmission d'informations, les contacts et la connaissance de langues étrangères.



§ 2. L'employeur est responsable de la classification des fonctions sur la base de leur contenu fonctionnel réel dans l'entreprise.

§ 3. Les fonctions citées dans chaque classe le sont uniquement à titre d'exemple. La dénomination de la fonction ne constitue qu'une indication de son contenu.

§ 4. Classification des fonctions concrètes

Chaque fonction doit être classifiée sur la base de son contenu fonctionnel concret dans l'entreprise en la comparant avec les critères de distinction de niveau et le contenu fonctionnel de la fonction exemplative.

§ 5. Lorsqu'un employé barémisé possède les capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doive être rangé dans la classe d'appointements correspondante. Il ne peut en être question que s'il exerce effectivement la fonction en question.

§ 6. Lorsqu'un employé barémisé exerce simultanément et d'une façon permanente plusieurs fonctions classées dans différentes classes, il convient d'en tenir compte dans la fixation de sa rémunération.

§ 7. L'actualisation de cette classification ne pourra entraîner une révision des classifications convenues au niveau de l'entreprise et élaborées selon d'autres critères.

Annexe 1ère à la CCT du 9 juin 2016 - Classification de fonctions

Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
<b>Fonctions type</b>			
Réassortisseur Collaborateur administratif rédaction Chauffeur camionnette Contrôleur de factures Concierge Collaborateur caisse Collaborateur expédition/courrier Dactylo/traitement de données	Collaborateur administratif Collaborateur administratif achats Employé économat Employé traitement de données Assistant laborantin Caissier Assistant de qualité Collaborateur logistique Merchandiser Téléphoniste/réceptionnis- te Technicien service extérieur Télé-opérateur (call center)	Collaborateur de comptoir Employé comptabilité Employé administration débiteurs-créditeurs Employé expédition Employé administration du personnel Collaborateur commercial administratif Dispatcher Documentaliste Helpdesk operator (call center) Contrôleur de qualité Laborantin Chef magasinier Collaborateur service après-vente Collaborateur lay-out Régleur numérique et technicien de mesure Magasinier Opérateur ICT Technicien PC Accompagnateur de voyage Consultant voyage Search assistant (bureau de sélection) Collaborateur secrétariat Employé technique atelier Télé-conseil (call center) Responsable biens immobiliers	Acheteur Analyste labo Assistant ressources humaines Employé planning et préparation de travail Comptable Deviseur (construction) Collaborateur communications Consultant recrutement et sélection Gestionnaire base de données Chef de service Analyste coût de revient Analyste marketing Collaborateur secrétariat de direction Contremaître Dessinateur de projet Conseiller prévention Programmeur Rédacteur Opérateur de système Chef d'équipe (call center) Employé technico-commercial Traducteur Représentant Webmaster



## 3. Durée du travail

Durée hebdomadaire moyenne du travail sur base annuelle : 38 h.

Dans les entreprises occupant à la fois des employés et des ouvriers, la durée hebdomadaire et le régime horaire du travail du personnel employé encadrant ou suivant la main-d'oeuvre ouvrière sont les mêmes que ceux appliqués au personnel ouvrier.

Sans préjudice des dispositions légales, lorsque des modalités spécifiques concernant l'organisation du temps de travail pour les ouvriers ont été convenues par CCT, les mêmes modalités s'appliquent au personnel employé de ces entreprises ou de ces secteurs pour autant que ce personnel relève de la CP 200.

### 10 Jours fériés légaux (art.1 AR 18/04/1974) :

Jour de l'an (1/1),  
Lundi de Pâques,  
Fête du Travail (1/5),  
Ascension,  
Lundi de Pentecôte,  
Fête nationale (21/7),  
Assomption (15/8),  
Toussaint (1/11),  
Armistice (11/11),  
Noël (25/12).

### 20 Jours de vacances légales :

Le nombre de jours de vacances légales auxquels le travailleur a droit est calculé annuellement en fonction de la somme des jours de travail effectivement prestés et des jours de travail assimilés pendant l'exercice de vacances.



## 4. Primes/Indemnités

### **Prime de fin d'année**

#### **CCT du 9 juin 2016 (134.421**

(A.R. - M.B. )

#### **Prime de fin d'année**

##### *Chapitre II – Dispositions*

##### Art 2

Pour autant que les conditions énoncées ci-après soient remplies, une prime annuelle égale à l'appointement mensuel est payée aux employés.

Sauf autres dispositions prises au niveau de l'entreprise, la prime est payée au plus tard, soit à la reddition des comptes sociaux, soit à la fin de l'année civile, c'est-à-dire au mois de décembre.

Pour les représentants de commerce

- dont la rémunération est en tout ou en partie variable, la prime est calculée sur la moyenne mensuelle de la partie fixe et variable de la rémunération des douze derniers mois. Cette moyenne mensuelle est toutefois limitée au montant le plus élevé de la 4ème catégorie du barème.
- dont le salaire est entièrement variable, la prime est calculée en fonction de la moyenne mensuelle du salaire des douze derniers mois, cette moyenne étant toutefois limitée au montant maximum de la 4ème catégorie du barème.
- dont le salaire est partiellement variable, la prime est calculée en fonction de la moyenne mensuelle du salaire des douze derniers mois. Cette moyenne mensuelle est toutefois limitée au montant maximum de la 4ème catégorie du barème à moins que la partie fixe soit supérieure au montant mentionné. Dans ce dernier cas, la prime est limitée à la partie fixe.

##### Art.3.

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- être sous contrat d'emploi pour employés au moment du paiement de la prime; sauf dans les cas prévus ci-après;
- avoir une ancienneté de 6 mois au moins au moment du paiement de la prime;
- être entré au service de l'entreprise au plus tard le premier jour de l'exercice social considéré ;

##### Art.4.

Le montant de la prime peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de petits chômages, de congé de paternité, de congé-éducation payé, de congé syndical, de maladie professionnelle, d'accident de travail et de repos d'accouchement et de 60 jours de maladie ou d'accident.

##### Art.5.

Pour les employés entrés au service de l'entreprise après le premier jour de l'exercice social et ayant une présence effective d'au moins 6 mois à l'entreprise, la prime est proportionnelle au nombre de mois de prestations effectives.

Ont droit à une prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, les employés qui, au cours de l'exercice, démissionnent et ce pour autant qu'ils puissent justifier une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise.

La prime de fin d'année sera également payée prorata temporis aux employés engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini d'au moins 6 mois et qui quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime.

Le droit à la prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours est attribué par mois civil complètement presté.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas :

- aux entreprises accordant dans le courant de l'année, un avantage au moins équivalent, quelle que soit la dénomination, soit sous forme de prime conventionnelle, soit à titre de libéralité;



- aux entreprises réglant à leur niveau par convention les rémunérations et autres conditions de travail des employés, pour autant que les avantages consentis par cette convention soient globalement au moins équivalents aux avantages prévus par la présente convention collective de travail.

## **Prime annuelle**

### **CCT du 9 juillet 2015 (128.828)**

(A.R.01/04/2016./M.B 17/05/2016.)

### **Le pouvoir d'achat -prime annuelle dans le cadre de la loi du 28 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015-2016**

Art. 2. prime annuelle

§1 Une prime de 250 EUR brut, dénommée ci-après 'prime annuelle', sera octroyée à tout employé à temps plein pouvant se prévaloir d'une période de référence complète.

Pour les employés à temps partiel, la prime annuelle est octroyée au prorata de leur régime de travail à temps partiel, conformément à l'art. 9 de la CCT 35 du CNT.

§2 la prime annuelle est octroyée à partir de 2016 et est payée chaque fois dans le courant du mois de juin.

§3 Le montant de la prime annuelle est calculé au prorata des jours effectifs et assimilés pendant la période de référence.

On entend par « jours effectifs et assimilés », les jours de prestations effectives et les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé, augmentés des jours de congé de paternité et de congé de maternité.

On entend par « période de référence », la période de 12 mois qui court du mois de juin de l'année civile précédant celle au cours de laquelle la prime annuelle est payée jusqu'au mois de mai de l'année civile au cours de laquelle la prime annuelle est payée.

§4 La règle du prorata définie au §3 vaut également pour les employés qui ont quitté l'entreprise au cours de la période de référence avant le paiement de la prime en juin, à l'exception des employés dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur pour motif grave, pour lesquelles la prime annuelle n'est pas d'application.

Les employés qui quittent l'entreprise avant le paiement de la prime annuelle en juin 2016 bénéficient d'un montant au prorata octroyé sur la base des jours effectifs et assimilés en 2016.

Le montant au pro rata de la prime annuelle est payé au moment du départ en même temps que le décompte normal du salaire.

§5 le montant de la prime annuelle définie au §1 est lié à partir de 2017 à l'évolution de l'indice-santé lissé selon les modalités, définies au Chapitre IV de la convention collective de travail du 9 mai 1989 relative aux conditions de travail et de salaire.

§6 La prime annuelle ne s'applique pas aux employés qui pendant la durée de la CCT reçoivent selon des modalités propres à l'entreprise des augmentations effectives du salaire et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat qui sont équivalents.

Les augmentations et/ou avantages en pouvoir d'achat de quelque nature qu'ils soient sont à imputer par employé, pour leur coût total, sur le coût salarial (brut + ONSS patronal) de la prime annuelle.

§7 La prime annuelle n'est en outre pas d'application pour des secteurs avec des employés au sein de la CP 200, ayant un système sectoriel de pension complémentaire pour leurs ouvriers et qui, prévoit un système sectoriel de pension complémentaire pour les employés d'un montant équivalent à la prime, moyennant une convention collective de travail spécifique conclue au sein de la CP 200, au 31 octobre 2015 au plus tard et moyennant respect de la loi du 5 mai 2014 portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie et instaurant l'allocation de transition dans le régime de pension des travailleurs salariés et portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.