

ERO (Ordonnance de Régulation du Travail) L'Épicerie et la vente au détail

Les personnes concernées

Cette ordonnance couvre tous les employés travaillant dans des magasins, supermarchés ou grands magasins, ou tout autre commerce y étant associé, et ce que ce type de travail implique ou non le travail en magasin ou supermarché, et le travail administratif y étant associé.

Cette ordonnance ne concerne ni les gérants, ni les assistants des gérants, ni les assistants en formation, ni les employés étant couverts par des Accords de négociation collectifs spécifiques ou par d'autres ERO ou par un REA offrant plus de bénéfices. Elle exclut également les points de vente d'alcool indépendants (off-licences), les boulangeries, les pâtisseries et les bouchers spécialisés en viande bovine. [Veillez consulter ERO](#) pour les définitions détaillées de toutes les catégories concernées.

La rémunération

Le salaire minimum

Les taux minimums de salaire varient suivant le type d'emploi et la durée de service de l'employé. Les détails complets concernant les taux minimums légaux sont établis par l'Ordonnance des droits des employés (ERO).

Les heures supplémentaires

Les employés travaillant plus de 8 heures par jour ou plus de 38 heures par semaine, percevront des heures supplémentaires (ou RTT si convenu). Pour toutes les heures supplémentaires travaillées jusqu'à minuit entre lundi et samedi, les employés devront être payés une fois et demie le taux de base. Ils seront payés double pour les heures travaillées entre minuit et 7h00. Les employés effectuant des heures supplémentaires le dimanche ou pendant les jours fériés seront payés double.

Horaires antisociaux

Les employés percevront une prime de 25% pour le travail effectué entre minuit et 7h00 (emploi du temps normal) et 33% pour le travail dominical.

Les conditions de travail

Les horaires de travail

La semaine de travail sera normalement de 38 heures. En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont pas majeurs, les dispositions spéciales établies par la Loi de la Protection des Jeunes de 1996 seront alors mises en application. Les employés devront être informés de tout changement dans leur emploi du temps une semaine à l'avance.

Les périodes de repos

Les employés ne pourront pas travailler plus de 4,5 heures sans avoir au moins 15 minutes de repos (payés). Ceci ne prend pas en compte la pause repas de 60 minutes (non payées)

Les employés travaillant entre 23h30 et 2h30 et qui devront travailler pendant 6 heures continues auront le droit de prendre une pause d'au moins une heure selon les dispositions de La Loi de l'organisation du temps de travail de 1998 [S.I. No. 57/1998 Organisation of Working Time \(Breaks At Work For Shop Employees\) Regulations](#).

En ce qui concerne les employés mineurs, les dispositions établies par La Loi de la Protection des mineurs (Travail) de 1996 devront être suivies.

Les vacances

Les employés ont droit aux vacances annuelles et aux jours fériés définis par la Loi de l'Organisation du temps de travail de 1997, [Working Time Act](#).

Arrangement/plan pour les congés maladie

Tous les travailleurs ont le droit de participer au plan de paiement du congé maladie après avoir effectué un minimum de deux ans de service avec leur employeur (trois semaines de salaire moins l'allocation sécurité sociale). Les travailleurs à temps partiel et à temps plein bénéficieront de ce plan de manière prorata, à l'exception des travailleurs auxiliaires de ces deux catégories.

Aucun paiement ne pourra être effectué pour les trois premiers jours de congé maladie. Les employés doivent s'assurer que leur employeur est informé de leur absence dans l'heure et demie suivant le début du travail le premier jour de leur absence. Les employés doivent fournir un certificat médical signé par un médecin à partir du troisième jour d'absence, puis hebdomadairement. Ce plan ne couvre pas les maladies dues aux accidents de la circulation, aux abus de certaines substances, aux sports dangereux ou aux blessures contractées en travaillant pour un autre employeur.

Divers

Les conditions détaillées concernant le licenciement sont fournies par cette ERO. Pour de plus amples informations, veuillez vous référer à l'[ERO](#).