



# Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle en 2021-2022

---



**Lorsque vous citez cette publication :**

Guy Van Gyes et al (2022). *Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle 2021-2022*. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générales Relations collectives de travail, Bruxelles.

**Un grand merci aux collaborateurs suivants pour leur contribution :**

Sébastien Berger, Maurice Bigango, Philip Braekmans, Anne Burny, Malwina Kowalska, Sylvie Kwaschin, Daniella Pierreux, Magali Simke, Joachim Smagghe, Isabelle Sottiaux, Monika Stevens, Guy Van Gyes, Albert Van Nuffel, Maartje Wagemans

# Table des matières

Résumé.....	6
Généralités .....	6
Paysage paritaire .....	6
Formation des salaires .....	6
Diversité.....	7
Formation .....	7
Fin de carrière .....	8
1. Introduction .....	9
2. Aperçu général .....	10
2.1 Contexte politique.....	10
2.1.1 Évolution politique et économique.....	10
2.1.2 Concertation interprofessionnelle comme cadre .....	11
2.2. Secteurs non marchands.....	14
2.2.1 Fédéral .....	15
2.2.2 Flandre .....	15
2.2.3 Wallonie.....	16
2.2.4 Bruxelles.....	17
2.2.5 Fédération Wallonie-Bruxelles.....	17
2.2.6 Communauté germanophone .....	17
2.3 Accords sectoriels .....	17
2.4 CCT sectorielles.....	20
2.5 Coronavirus et prime corona.....	22
2.5.1 Principes .....	22
2.5.2 Exécution au niveau sectoriel .....	23
2.6 Deal pour l'emploi.....	24
2.7 Conclusion.....	25
3. Evolutions dans le paysage des commissions paritaires .....	26
3.1. Aperçu.....	26
3.1.1. Modifications et abrogations d'organes paritaires .....	28
3.1.2. Composition des organes paritaires .....	28
3.2. La réforme du paysage des commissions paritaires .....	28
3.2.1. Modernisation .....	28
3.2.2. Harmonisation .....	29

3.2.3. Simplification .....	29
3.2.4. Révision de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 et ajout d'un article 51/1 .....	30
3.3 Conclusion .....	30
4. Formation des salaires .....	31
4.1. Indexation automatique des salaires .....	31
4.2 Norme salariale .....	33
4.2.1. Principe général de la loi relative à la norme salariale .....	33
4.2.2. Norme salariale pour les années 2021-2022 .....	34
4.2.3. Exceptions .....	34
4.2.4. Respect et sanctions .....	35
4.3. Augmentations de pouvoir d'achat sectorielles .....	35
4.3.1 Salaires minimums et augmentations de pouvoir d'achat .....	35
4.3.2 Flexibilité dans l'application des augmentations de pouvoir d'achat .	36
4.3.3 Les CCT 43 et 50 ont été modifiées .....	41
4.3.4 IFIC .....	41
4.4 Eco-chèques .....	42
4.5 Titres-repas .....	43
4.6 Avantages non-récurrents liés aux résultats .....	44
4.7 Intervention dans les frais de transport des travailleurs .....	46
4.7.1. Intervention dans les frais de transports en commun public par chemin de fer .....	47
4.7.2 Intervention dans les frais de transports en commun publics autres que les chemins de fer .....	47
4.7.3 Transport privé .....	48
4.8 Conclusion .....	48
5. Égalité de traitement, discrimination, écart de rémunération, diversité.....	50
5.1 Le contrôle des classifications de fonctions sectorielles en application de la loi sur les écarts salariaux .....	50
5.2 Adaptation de la loi sur l'écart salarial .....	52
5.3 Conclusion .....	52
6. Formation .....	53
6.1 « Investir dans la formation » - Principes généraux .....	53
6.1.1 Champ d'application de la réglementation .....	53
6.1.2 Quelles formations sont-elles prises en compte pour atteindre l'objectif interprofessionnel ? .....	53
6.1.3 De quelle manière l'obligation de formation doit – elle être exécutée ? .....	53

6.2 Transposition de l'effort de formation suite à la loi sur le travail faisable et maniable .....	54
6.3 Conclusion .....	55
7. (Fin de) carrière .....	56
7.1 Compte épargne carrière .....	56
7.1.1 Cadre réglementaire .....	56
7.1.2 Saisines .....	56
7.1.3 Les CCT sectorielles .....	56
7.2 Emploi de fin de carrière .....	57
7.2.1 Sous forme de crédit-temps .....	57
7.2.2 Nouvelles CCT du CNT conclues pour la période 2021-2022 et du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023 .....	57
7.2.3 Fin de carrière 'en douceur' .....	58
7.3 Régime de chômage avec complément d'entreprise .....	59
7.3.1 Notion .....	59
7.3.2 Bases juridiques .....	60
7.3.3 Nouveautés ayant un impact sur les négociations sociales 2021 et 2022 .....	60
7.3.4 R.C.C. dans les entreprises en difficulté et en restructuration .....	63
7.3.5 Données chiffrées .....	64
7.4 Pensions complémentaires .....	64
7.4.1 Processus d'harmonisation du statut des ouvriers et des employés .....	64
7.4.2 Analyse des CCT sectorielles .....	66
7.5 Conclusion .....	66
Annexe : Statistiques concernant l'enregistrement des CCT .....	67

## Résumé

Tous les deux ans, les commissions paritaires en Belgique négocient de nouveaux accords sectoriels, qui sont ensuite mis en œuvre par le biais de CCT sectorielles. Celles-ci contiennent des dispositions sur les conditions de travail et de rémunération des travailleurs qui relèvent de la commission paritaire. Ce quatrième rapport sur la concertation sociale sectorielle, telle que nous la suivons en tant que Direction générale Relations collectives de travail, se penche sur la période de négociation 2021-2022. Concrètement, l'analyse tient compte des conventions collectives de travail sectorielles conclues et enregistrées au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2022 inclus. Ce rapport donne un aperçu général et aborde les résultats de la concertation sectorielle conventionnelle pour un certain nombre de thèmes clés.

## Généralités

- Malgré l'absence d'un véritable AIP, la concertation sectorielle conventionnelle pour la période 2021-2022 a été fortement encadrée par une série de CCT du Conseil national du Travail et par une norme salariale (0,4%) imposée par arrêté royal. Cette norme salariale était complétée par une prime corona. On estime qu'environ 1,8 million de salariés ont reçu ces primes.
- La fixation des conditions salariales reste le point fort de cette concertation conventionnelle. La mobilité et la formation ont constitué d'autres points importants, outre les CCT quasi récurrentes sur le RCC et le crédit-temps.
- Au cours de cette période, ce sont donc plus de 2.600 CCT sectorielles qui ont été conclues.
- La période de négociation sectorielle 2021-2022 a été caractérisée par un démarrage très tardif.

## Paysage paritaire

- Les partenaires sociaux ont pris plus conscience de l'importance et de l'utilité de réformer le paysage sectoriel. Les initiatives se multiplient, mais toutes ne sont pas encore visibles, car le travail préparatoire, essentiel à la réussite de cette réforme, constitue un processus de longue haleine.
- L'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires règle le passage des employeurs et des travailleurs d'un organe paritaire à un autre en cas de création, abrogation ou modification d'une (sous-)commission paritaire. Il va être modifié dans le sens souhaité par les partenaires sociaux du Conseil national du Travail, c'est-à-dire en rétablissant l'article dans sa version antérieure à la modification de 2018, mais avec le maintien de l'élargissement de son application en cas d'institution ou d'abrogation d'une commission ou d'une sous-commission paritaire. Cette modification entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.
- Parallèlement, est introduite dans la loi de 1968 une mesure transitoire pour l'application des arrêtés royaux fixant des conditions de travail sectorielles (par exemple, concernant la durée du travail ou le travail de nuit)

## Formation des salaires

- En tenant compte des augmentations de salaire en pourcentage et de toute prime rétroactive, on peut dire qu'environ la moitié des travailleurs des commissions/sous-commissions à partir de 2 000 travailleurs bénéficieront de la totalité des 0,4 % sur toute la période 2021-2022. Il convient de noter ici que

l'augmentation du pouvoir d'achat de 0,4 % doit, dans de nombreux cas, provenir des autres éléments de rémunération (c'est-à-dire pas de la grille barémique salariale elle-même).

- Parallèlement, la possibilité de modéliser l'augmentation des salaires au niveau de l'entreprise est une technique largement utilisée ici, en particulier lorsque le secteur non marchand n'est pas inclus. L'application porte souvent sur l'octroi d'une prime ou d'un chèque spécifique. Des alternatives peuvent être appliquées pour cela au niveau de l'entreprise.
- L'indexation automatique est toujours appliquée de manière quasi-générale et convenue au niveau sectoriel. L'indexation pivot et l'indexation annuelle sont les plus courantes. 2022 a été une année record en matière d'indexations. Notre administration a recensé plus de 700 ajustements salariaux sectoriels de ce type dans sa base de données sur les salaires minimaux.
- L'augmentation de 80,95 euros du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMGM) de la CCT 43 du CNT au 1er avril 2022 a à son tour entraîné une hausse de nombreux salaires minimums sectoriels.
- Les écochèques et les chèques-repas restent populaires. Les deux sont maintenant soumis à l'émission électronique. Dans une grande minorité de commissions paritaires, ces formes alternatives de rémunération sont encadrées par des conventions collectives sectorielles.
- En ce qui concerne les avantages non récurrents liés aux résultats, la convention collective n° 90/4 a été conclue le 22 février 2022, qui a apporté deux modifications relatives aux objectifs concernant le bien-être et/ou la mobilité des salariés. Au niveau des entreprises, nous constatons que l'application de ces plans bonus CCT90 se stabilise. Elle concerne un peu plus de 7 000 employeurs et actes. Environ 600 000 travailleurs bénéficient de cette prime collective.
- Une série de conventions collectives sectorielles traitent des indemnités de trajet domicile-travail. Parallèlement, la plupart des travailleurs bénéficient également d'un système de transport privé. Ici, il y a 108 (sous-)commissions paritaires dont les conventions collectives prévoient explicitement une intervention de l'employeur pour l'utilisation de la bicyclette et 4 secteurs dont les conventions collectives prévoient explicitement une intervention de l'employeur pour les piétons.

## **Diversité**

- Le niveau sectoriel exerce une fonction de soutien, de sensibilisation ou de formation concernant ce thème.
- Presque toutes les (sous-)commissions paritaires disposent entre-temps d'une classification des fonctions neutre sur le plan du genre.
- Des travaux sont également en cours sur un éventuel amendement de la loi sur l'écart salarial à la lumière de la proposition de directive sur la transparence salariale.

## **Formation**

- La loi sur le travail faisable et maniable a réformé l'objectif de formation interprofessionnel à atteindre. Entre-temps, une large majorité des commissions paritaires a des CCT qui traitent du thème de la formation. Même si on enregistre une croissance, un effort de formation de 5 jours en moyenne par ETP reste un défi important. A partir de la prochaine période, cette politique sectorielle de

formation prendra une forme différente avec la création d'un droit individuel de formation.

### **Fin de carrière**

- Après examen des conventions collectives de travail sectorielles, il apparaît que les secteurs tiennent au régime de chômage avec complément d'entreprise. Les formes de crédit-temps pour travailleurs âgés font aussi l'objet de l'attention nécessaire et sont généralement appliquées par le biais de CCT sectorielles. Nous constatons cependant que les régimes pour lesquels une reconnaissance spécifique a été faite en tant qu'entreprises en difficulté ou en restructuration ont été beaucoup moins utilisés qu'au cours des autres périodes.
- L'épargne-carrière est un système peu développé avec, pour l'instant, des initiatives très limitées au niveau sectoriel. Une même remarque peut être formulée au sujet du système des emplois de fin de carrière en douceur qui doit aussi être encadré par une CCT sectorielle.
- La période d'harmonisation des régimes sectoriels de pension complémentaire a été prolongée par un nouveau délai, fixé au 1er janvier 2027, pour la conclusion de conventions collectives qui visent à mettre fin à la différence de traitement fondée sur la distinction entre ouvriers et employés au plus tard le 1er janvier 2030.



# 1. Introduction

En tant que Direction générale des Relations collectives de travail (DG RCT) du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi), nous avons pour objectif la préparation, la promotion et la mise en œuvre de la politique en matière de relations collectives de travail, l'accompagnement de la concertation sociale, la prévention et la conciliation en cas de conflits sociaux. L'accompagnement (du processus) de la concertation sociale sectorielle qui se déroule dans les commissions paritaires est une tâche essentielle dans ce contexte. Les conciliateurs sociaux de la direction générale président ces (sous-)commissions paritaires pour accompagner et stimuler le processus dynamique de négociation et de conclusion de CCT entre les partenaires sociaux. Des services complémentaires assurent le secrétariat de ces commissions paritaires et se chargent des processus administratifs liés à la création, aux compétences et à la composition des commissions paritaires, de l'enregistrement des CCT sectorielles et de la force obligatoire de celles-ci, ainsi que des démarches administratives nécessaires au contrôle et à l'interprétation juridiques de celles-ci.

Le présent document contient le quatrième rapport sur la concertation sociale sectorielle, telle que nous la suivons en tant que DG RCT. Nous y examinons la période de négociation interprofessionnelle 2021-2022. Concrètement, l'analyse tient compte des conventions collectives de travail sectorielles conclues et enregistrées au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2022 inclus. Dans ce quatrième rapport, nous avons de nouveau délibérément choisi d'utiliser les mêmes grandes subdivisions thématiques que dans les deux rapports précédents.

Le processus de négociation collective sectorielle a une nouvelle fois fait preuve d'une grande et large activité au cours de cette période. Dans les chapitres suivants, nous en faisons une synthèse.

## 2. Aperçu général

Tous les deux ans, les commissions paritaires en Belgique négocient de nouveaux accords sectoriels, qui sont ensuite mis en œuvre par le biais de CCT sectorielles. Celles-ci contiennent des dispositions sur les conditions de travail et de rémunération des travailleurs qui relèvent de la commission paritaire. Il peut s'agir de nouvelles CCT, de prorogations, de modifications de CCT existantes, etc. Un accord sectoriel est donc le résultat de négociations entre les partenaires sociaux d'une (sous-)commission paritaire. Ceux-ci discutent des conditions de travail et de rémunération des travailleurs et les fixent pour deux ans. Le présent rapport aborde les résultats de la concertation sectorielle pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022. Nous analysons surtout la période allant jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Les secteurs ne peuvent pas choisir tout à fait librement les conditions de travail et de rémunération des travailleurs d'un secteur. Conformément au principe de la hiérarchie des normes, ils doivent en effet tenir compte de la législation et des conventions conclues au niveau national.

### 2.1 Contexte politique

Le contexte politique est donc important pour comprendre les résultats de la concertation sectorielle qui sont traités dans le présent rapport.

#### 2.1.1 Évolution politique et économique

La Belgique avait déjà été durement touchée par la pandémie de Covid-19 en 2020. Nous avons essayé de traverser cette crise en mettant en œuvre une politique sanitaire et économique forte, continue et en temps opportun. Le soutien apporté aux ménages et aux entreprises a compensé les pertes de revenus et d'emplois et a permis d'éviter une forte augmentation du nombre de faillites. La période 2021-2022 a donc débuté avec un espoir de relance et de redressement. Les mesures Covid ont été progressivement abandonnées en 2021, grâce notamment à une large campagne de vaccination. Entre-temps, un nouveau gouvernement fédéral est entré en fonction. Le 1<sup>er</sup> octobre 2020 a vu l'installation du gouvernement De Croo I. Pierre-Yves Dermagne, du parti socialiste francophone (PS), est devenu le nouveau ministre du Travail.

Après une contraction en 2020 due à l'épidémie de Covid-19, l'activité économique a connu une reprise vigoureuse en 2021, soutenue par toutes les composantes de la demande, à l'exception de la variation de stock, mais surtout par la consommation privée et les investissements. En Belgique, la croissance annuelle du produit intérieur brut a été forte (+6,2%) en 2021, grâce à la reprise de l'activité économique au niveau mondial. Le rebond du PIB a été plus fort en Belgique que dans d'autres pays européens. Au niveau sectoriel, la plupart des branches d'activité ont connu une augmentation de leur valeur ajoutée en 2021.<sup>1</sup>

Mais en 2022, l'économie belge est de plus en plus en perte de vitesse, en raison des prix élevés (de l'énergie) et des nouvelles perturbations des chaînes d'approvisionnement à l'échelle mondiale causées par la guerre en Ukraine et les confinements Covid draconiens en Chine. De plus, nous sommes confrontés à un choc inflationniste. Le rythme de la croissance économique ralentit. Toutefois, le marché du travail demeure très solide: la création d'emplois ralentit mais reste positive. Le taux de chômage reste faible à environ 5,7% mais présente à nouveau une tendance à la hausse.

---

<sup>1</sup> Pour une contextualisation plus approfondie, voir l'étude suivante du SPF Economie: [Panorama sectoriel 2022 - Aperçu 2021](#)

## **2.1.2 Concertation interprofessionnelle comme cadre**

### *a) Déroulement des négociations*

Les organisations syndicales et patronales, également appelées 'les partenaires sociaux', s'efforcent depuis les années 60 de parvenir tous les deux ans à un accord interprofessionnel (AIP) s'appliquant à tous les secteurs. Un tel accord fixe les grandes lignes des conditions de travail et de rémunération dans le secteur privé et, si un tel accord existe, il sert de base à la concertation sectorielle, que nous abordons dans le présent rapport. Cet accord s'élabore traditionnellement au sein du Groupe des Dix. Il s'agit d'un groupe constitué des principaux négociateurs des partenaires sociaux nationaux ou interprofessionnels. Le groupe a une composition paritaire: y siègent 5 représentants patronaux (2 FEB - Fédération des Entreprises de Belgique, 1 Unizo - Unie van Zelfstandige Ondernemers, 1 UCM - Union des Classes moyennes, et 1 Boerenbond) et 5 représentants syndicaux (2 CSC, 2 FGVB et 1 représentant du syndicat libéral). Le président, un chef d'entreprise qui est également président de la FEB, n'est pas inclus dans les dix. Ce groupe compte donc en réalité onze membres.

Pour la période 2021-2022, l'accord interprofessionnel n'a été élaboré que de manière partielle.

Après que le rapport technique du secrétariat du Conseil central de l'Economie a fixé la marge salariale pour les deux années suivantes à 0,4%, il s'est avéré rapidement que les partenaires sociaux nationaux n'aboutiraient pas à un accord sur cet aspect clé - à savoir la hauteur de l'augmentation maximale des coûts salariaux durant la période 2021-2022. La période février-mars-avril 2021 a été consacrée à la concertation avec le gouvernement et à la médiation de ce dernier en vue de fluidifier la concertation interprofessionnelle.

Un accord a tout d'abord été trouvé sur l'augmentation des allocations sociales, ce que l'on appelle l'enveloppe bien-être, que les partenaires sociaux peuvent déterminer dans ce cadre. Ensuite, il est apparu très rapidement que, concernant la norme salariale, la balle était dans le camp du gouvernement. La marge salariale a donc été fixée de manière contraignante à 0,4% par l'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution des articles 7, § 1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 9 août 2021). Dans ce cadre, les indexations et les augmentations barémiques sont toujours garanties.

Cette approche était déjà claire début mai, mais la période mai-juin a encore été mise à profit pour, d'une part, clarifier de quelle manière une exception à cette norme salariale allait se matérialiser sous la forme d'une prime corona et, d'autre part, comment les négociations sur un salaire minimum interprofessionnel majoré (le revenu minimum mensuel moyen garanti ou RMMMG) seraient soutenues par des interventions (para)fiscales. D'autre part, cette période a également été consacrée à l'élaboration d'un accord interprofessionnel partiel comprenant notamment des dispositions sur ladite augmentation du RMMMG, mais aussi la recherche d'un consensus sur les emplois de fin de carrière, le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), l'assouplissement des heures supplémentaires et une harmonisation des pensions complémentaires des ouvriers et des employés.

Après un préaccord conclu le 8 juin et approuvé par les différentes bases, les partenaires sociaux interprofessionnels ont défini le 25 juin 2021 un cadre d'accords sur différents thèmes interprofessionnels formant un tout indivisible. Ils ont concrétisé cet accord le 15 juillet au sein du CNT par la signature de plusieurs conventions collectives de travail et avis. Ensuite, le gouvernement a également approuvé un certain nombre de projets de lois et de projets d'AR visant à mettre en œuvre l'accord.

## *b. CCT du Conseil national du Travail et autres accords mutuels*

L'AIP (partiel) ou cadre d'accords du 25 juin 2021 a donc été traduit en une série de CCT ou accords au sein du Conseil national du Travail.

### 1. Augmentation du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG)

[CCT n° 43/15 modifiant la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, telle que modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n° 43 bis du 16 mai 1989, n° 43 ter du 19 décembre 1989, n° 43 quater du 26 mars 1991, n° 43 quinquies du 13 juillet 1993, n° 43 sexies du 5 octobre 1993, n° 43 septies du 2 juillet 1996, n° 43 octies du 23 novembre 1998, n° 43 nonies du 30 mars 2007, n° 43 decies du 20 décembre 2007, n° 43 undecies du 10 octobre 2008, n° 43 duodécies du 28 mars 2013, n° 43 terdecies du 28 mars 2013, n° 43 quater decies du 26 mai 2015.](#)

[CCT n° 50/4 modifiant la convention collective de travail n° 50 du 29 octobre 1991 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans modifiée par les conventions collectives de travail n° 50 bis du 28 mars 2013, et n° 50 ter du 26 mai 2015.](#)

#### 1.1. Suppression de la distinction sur la base de l'âge et de l'ancienneté.

La distinction sur la base de l'âge et de l'ancienneté définie dans la CCT n° 43 (18 ans, 19 ans, 19 ans et 6 mois d'ancienneté, 20 ans, 20 ans et 6 mois d'ancienneté, 20 ans et 12 mois d'ancienneté) a été supprimée.

#### 1.2. Augmentation du montant en différentes étapes

Le revenu minimum unique est majoré aux dates suivantes (hors indexation):

Avril 2022: + 76,28 euros/mois

Janvier 2024: + 35 euros/mois

Janvier 2026: + 35 euro/mois

Le salaire minimum des étudiants ne change pas. Les pourcentages mentionnés dans la CCT n° 50 seront dès lors adaptés afin d'assurer ce statu quo.

### 2. Heures supplémentaires

#### 2.1. Heures supplémentaires volontaires

Durant la période Covid, les travailleurs des secteurs essentiels ont pu recourir à un quota de 120 heures supplémentaires volontaires. Cette mesure était possible jusqu'au 30 septembre 2021. Ces heures sont devenues des heures de relance et ont été élargies à l'ensemble des secteurs.

Ces heures de relance suivent les mêmes règles que les heures supplémentaires volontaires pour les secteurs essentiels durant la crise sanitaire (pas de repos compensatoire, pas de sursalaire, pas de cotisation de sécurité sociale ni de précompte professionnel, limites maximales, convention préalable).

#### 2.2. Heures supplémentaires ordinaires

Pour les heures supplémentaires qui donnent droit à un sursalaire, il existait, durant l'AIP, un régime fiscal préférentiel (réduction du précompte professionnel pour le travailleur et exonération du versement du précompte professionnel pour l'employeur) pour un nombre limité d'heures et par travailleur:

- 130 heures (régime général)
- 180 heures (construction)
- 360 heures (horeca)

Les partenaires sociaux ont voulu élargir cet avantage à tous les travailleurs, le portant de 130 à 180 heures supplémentaires par an et par travailleur et, ce, jusqu'au 30 juin 2023. Pour l'horeca, la limite reste fixée à 360 heures. Cf. loi d'exécution infra.

### 3. Régimes de fin de carrière

#### 3.1. Emplois de fin de carrière

Pour plus de détails, voir point 7.2, page 56

3.2. Régime de chômage avec complément d'entreprise

Pour plus de détails, voir point 7.3, page 59

4. Harmonisation des pensions complémentaires des ouvriers et employés

[CCT n° 158 du 15.07.2021 affectant une partie de la marge salariale à la suppression de la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires \(ratifiée par l'AR du 16 septembre 2021, publié au MB du 4 octobre 2021\)](#)

Les pensions complémentaires devaient être harmonisées pour le 1er janvier 2025. Cette date a été postposée au 1er janvier 2030. Par conséquent, les secteurs ont jusqu'au 1er janvier 2027 (et plus le 1er janvier 2023) pour conclure une CCT déterminant la manière de réaliser l'harmonisation (modalités et calendrier). La loi sur les pensions complémentaires (LPC) a été modifiée en ce sens.

Il a été demandé aux secteurs de fournir des efforts concrets en vue de cette harmonisation et, ce, dès 2021-2022 (dans le cadre de la marge salariale). Ensuite, entre 2023 et 2028, les secteurs et/ou entreprises concernés devront consacrer, pour chaque période d'accord interprofessionnel, une part de la marge salariale à cette harmonisation.

5. Chômage économique pour employés

La [CCT n° 148](#) a été prolongée jusqu'au 30 juin 2023.

La CCT n° 148 donne aux entreprises la possibilité d'introduire le chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés, sans qu'une CCT ne doive être conclue à cet effet au niveau sectoriel ou de l'entreprise. Ceci représente une simplification administrative. Cette CCT prévoit, par jour de chômage temporaire pour raisons économiques, un complément d'un montant au moins égal au montant dû pour les ouvriers et, en tout cas, d'un montant au moins égal à 5,63 euros.

6. Prolongations

Les mesures suivantes ont été prolongées par le biais de la loi d'exécution (cf. infra):

- la cotisation patronale de 0,10% pour les groupes à risque;
- la prime d'innovation;
- la dispense de l'obligation de premier emploi si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15% pour les groupes à risque;
- le régime du tiers payant;
- la sanction en cas d'absence d'offre de reclassement professionnel (1.800 EUR).

*c) Décisions du gouvernement*

1. Marge salariale

[Arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'art. 7 § 1<sup>er</sup> de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité](#)

La norme salariale de 0,4% pour 2021 et 2022 a été fixée par le gouvernement par voie d'arrêté royal, tandis que, comme dans les années d'AIP précédentes, les indexations automatiques et les augmentations barémiques restaient garanties.

Les mesures exceptionnelles prises avant le 12 avril dans le cadre de la crise sanitaire ont été exclues du calcul de la marge salariale (indemnité télétravail obligatoire, congé de vaccination, prime dans les secteurs des soins de santé et de la grande distribution, etc.).

2. Prime corona :

[Arrêté royal du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs](#), MB du 29 juillet 2021.

Fiscalité, cotisation de solidarité et norme salariale: [Loi du 18 juillet 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19](#), MB du 29 juillet 2021, art. 56 à 67.

### 3. Loi d'exécution

La [loi du 12 décembre 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022](#) a été publiée au Moniteur belge le 31 décembre 2021. Il s'agit de la première loi portant exécution de l'accord social intervenu le 8 juillet 2021. Voici en quoi consistent les principaux éléments de cette loi:

- Comme dit ci-dessus, les partenaires sociaux demandaient que le nombre d'heures supplémentaires volontaires (appelées heures de relance) soit augmenté pour tous les secteurs pour les années 2021 et 2022. Les articles 25bis, 26bis et 29 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ont été adaptés afin que chaque travailleur puisse prêter, en 2021 et 2022, jusqu'à 220 heures supplémentaires, sans que cela ne soit considéré comme un dépassement de la limite maximale légalement fixée en matière de durée de travail. Toutefois, le travailleur doit encore donner son accord explicite et préalable tous les six mois. Le sursalaire n'est pas d'application. L'entrée en vigueur a été fixée au 1er juillet 2021, ce qui signifie que cette mesure rétroagissait pour les secteurs considérés comme non essentiels.
- En ce qui concerne le volet fiscal, les rémunérations des 120 dernières heures supplémentaires sont exonérées de l'impôt sur le revenu. Les 100 premières heures restent néanmoins imposables. En cas de prestation de plus de 120 heures supplémentaires, l'exonération est imputée au pro rata sur les rémunérations de l'ensemble des heures supplémentaires volontaires prestées dans une même année civile.
- Le nombre d'heures supplémentaires avec sursalaire fiscalement avantageuses, prévu à l'article 154bis du CIR 1992, a été porté à 180 heures pour l'exercice d'imposition 2022. Cette mesure a également été prolongée jusqu'au 23 juin 2023.
- Le système des primes d'innovation uniques, instauré par la loi du 3 juillet 2005 sur la concertation sociale, a été prolongé jusqu'au 1er janvier 2023.
- L'article 331 de la loi-programme du 24 décembre 2002 a été modifié afin d'instaurer une « une composante très bas-salaires » qui comporte une réduction structurelle des cotisations sociales pour les employeurs. La composante est automatiquement indexée et fonctionne selon le même système que la composante bas-salaires. L'entrée en vigueur était prévue le 1er avril 2022 et était donc liée à l'augmentation prévue du RMMM. G.
- Le bonus à l'emploi fiscal a été porté à 515 euros pour l'année de revenus 2022 et à 520 euros pour l'année de revenus 2023. Ces mesures et les précédentes s'inscrivaient dans le cadre des mesures (para)fiscales visant à faciliter les augmentations prévues du RMMM. G.
- Ajournement au 1er janvier 2030 du délai dans lequel le système des pensions complémentaires des ouvriers et employés doit être harmonisé.
- Disparition de la différence de salaire minimum selon l'âge et l'ancienneté de l'intéressé au 1er avril 2020. Ainsi, la législation a été alignée sur la CCT CNT déjà ajusté.

## 2.2. Secteurs non marchands

Les secteurs non-marchands ne suivent pas vraiment le cycle des négociations sectorielles bisannuelles encadrées par un éventuel AIP (hormis par exemple pour les

mesures de type RCC et crédit-temps). Ils sont structurés par des négociations tripartites avec les différentes autorités d'agrément et de subventionnement. Ces négociations fixent le type de mesures à mettre en œuvre et les budgets que l'autorité s'engage à y consacrer. La concrétisation de ces accords s'effectue par la conclusion de conventions collectives de travail dans les différentes (S)CP concernées.

Avec des rythmes différents de tels accords sont donc conclus au niveau des services de santé fédéraux (hôpitaux, soins infirmiers à domicile, centres fédéraux de revalidation, maisons médicales, services du sang de la Croix-Rouge de Belgique, centres de psychiatrie légale) et au niveau des entités fédérées : gouvernements flamand, wallon, bruxellois, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Communauté germanophone.

Fin décembre 2022, d'importantes CCT sont encore en cours de négociation et d'élaboration au sein des secteurs

### **2.2.1 Fédéral**

Dans le contexte de la crise du covid et de l'importance accordée au secteur des soins, un accord a été conclu dans le secteur fédéral des soins (commission paritaire 330) à l'été 2020 déjà, mais sa mise en œuvre via les conventions collectives s'est poursuivie pendant la période couverte par le présent rapport.<sup>2</sup> En effet, la crise Corona a mis à mal certains points sensibles connus de longue date dans le secteur des soins : la nécessité d'augmenter le personnel et d'améliorer les salaires et les conditions de travail. Il s'agissait d'un accord tripartite approfondi dont les principaux éléments étaient les suivants :

- 500 millions d'euros pour l'augmentation des salaires: plus précisément, le système de classification des fonctions et de barèmes IF-IC sera entièrement déployé au cours de la période 2021-2022. Celle-ci avait déjà commencé en 2018, mais manquait jusqu'à présent de ressources pour une mise en œuvre complète.
- 100 millions de euros pour de meilleures conditions de travail: l'accord prévoyait de nouvelles conventions collectives de travail (CCT) sur le droit annuel à 3 semaines de vacances consécutives, le droit à la formation individuelle, des contrats de travail plus stables et de meilleure qualité, des horaires stables et prévisibles, la prévention et la lutte contre l'épuisement professionnel, la prévention de l'exode dû à des carrières trop courtes, l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les garanties sociales dans la formation des réseaux hospitaliers .
- Selon l'accord, les 402 millions d'euros provenant du Fonds Blouses blanches seront utilisés pour recruter du personnel supplémentaire, notamment en relevant les normes de recrutement et en fournissant ainsi plus de personnel par patient. 10 % de ce budget seront consacrés à la formation des entrants latéraux qui souhaitent se reconvertir en tant qu'infirmiers ou professionnels de la santé.

### **2.2.2 Flandre**

Le 30 mars 2021, les partenaires sociaux des secteurs non marchands flamands et le gouvernement flamand ont abouti pour la sixième fois à un accord interprofessionnel, le 'zesde Vlaams interprofessioneel akkoord' (sixième accord interprofessionnel flamand), en abrégé, VIA6. L'accord couvre la période de 2021 à 2025.

Les mesures convenues dans le cadre du VIA6 peuvent être subdivisées en deux grands blocs : le pouvoir d'achat d'une part et la qualité et le personnel supplémentaire d'autre part. En raison de la spécificité des secteurs très différents couverts par ce VIA, un certain

---

<sup>2</sup> L'accord a été confirmé par le nouveau gouvernement fédéral en novembre 2020, pour plus de détails voir: [https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth\\_theme\\_file/accord\\_social\\_2021-2022.pdf](https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/accord_social_2021-2022.pdf)

nombre de mesures ou de principes intersectoriels ont été peaufinés au niveau sectoriel. En outre, un certain nombre de mesures sectorielles ont également été adoptées dans le cadre de négociations sectorielles distinctes.

L'accord s'applique aux employeurs et aux travailleurs des secteurs « classiques » du VIA:

- les services des aides familiales et des aides seniors (SCP 318.02 et son pendant public)
- les établissements et services d'éducation et d'hébergement (SCP 319.01 et son pendant public)
- le secteur de l'aide sociale et des soins de santé (CP 331 et son pendant public)
- les « maatwerkbedrijven » (CP 327.01)
- le secteur socioculturel (SCP 329.01 et son pendant public)
- l'économie de services locaux (tous les secteurs concernés)
- les employeurs des assistants personnels dans le cadre du budget personnalisé (PVB) ou du budget d'assistance personnelle (PAB) (CP 337 - uniquement PAB/PVB)

La nouveauté cette fois réside dans le fait qu'un certain nombre de secteurs de soins qui ont été transférés du niveau fédéral aux entités fédérées lors de la 6ème réforme de l'État ont été inclus dans les négociations du VIA. Ils ressortissent à la commission paritaire 330. Il s'agit:

- des cliniques de revalidation et des maisons de soins psychiatriques
- des soins aux personnes âgées
- des centres de revalidation
- des initiatives d'habitation protégée
- des équipes d'accompagnement multidisciplinaires de soins palliatifs

Un budget de 577 millions d'euros a été débloqué pour l'ensemble des mesures de cet accord, dont 50 millions d'euros pour du personnel supplémentaire dans les secteurs de l'aide sociale et des soins.

### **2.2.3 Wallonie**

Le jeudi 27 mai 2021, le gouvernement wallon, les administrations concernées et les partenaires sociaux ont conclu un accord pour le secteur non marchand wallon pour la période 2021-2024, portant sur un budget annuel maximum de 260 millions d'euros. Cet accord vise à:

- revaloriser le personnel et améliorer ses conditions de travail, notamment en allégeant la charge de travail par le biais de recrutements supplémentaires,
- aligner les barèmes salariaux du personnel des institutions wallonnes transférées dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat sur les barèmes salariaux fédéraux des soins de santé.

Ces principes généraux sont déclinés par les interlocuteurs sociaux au sein des SCP, pour les sous-secteurs relevant de l'Autorité wallonne, avec une cohérence transversale qui tient aussi compte de spécificités sectorielles. De manière non exhaustive, l'accent a été mis sur l'amélioration des conditions de travail, avec un renforcement de l'encadrement, une réduction du temps de travail et des mesures qualitatives. C'est ainsi que, notamment, qu'une mesure de réduction collective du temps de travail pour les employés en fin de carrière avec embauche compensatoire est mise en œuvre dans plusieurs secteurs : 318.01, 319.02, 329.02, 332. En outre, la création d'emplois supplémentaires a été privilégiée pour les sous-secteurs des (S)CP 319.02, 329.02, 330.



#### **2.2.4 Bruxelles**

Un nouvel accord tripartite a été signé en Région de Bruxelles capitale, fin décembre 2021 pour un montant de 57,5 millions couvrant la période 2021-2024 les secteurs non-marchands relevant de la COCOF, de la COCOM, de la RBC et de la VGC. En année pleine, un montant de 49 millions concerne la Cocof, la CoCom et la RBC.

L'accent a été placé sur l'attractivité des métiers et le pouvoir d'achat, notamment via l'harmonisation des classifications (IFIC), de manière différenciée selon les secteurs. Est aussi prévu le renforcement de la mobilité et, dans la même optique qualitative que celle négociée avec le Gouvernement wallon, des mesures de tenabilité : stabilité des contrats, durée de congé ininterrompue, information quant aux horaires, libération du temps syndical.

#### **2.2.5 Fédération Wallonie-Bruxelles**

En juin 2021, des budgets ont également fait l'objet de négociations avec la Fédération Wallonie-Bruxelles pour l'élaboration d'accords sectoriels dans les secteurs non marchands relevant de sa compétence. Ces montants ont finalement été indexés et la répartition entre les secteurs du montant total de 35 millions a été ajustée. Les secteurs concernés sont le secteur socioculturel (329.02), l'enfance (332, 319.02, 329.02), l'aide à la jeunesse (319.02) et les partenaires des maisons de justice (332). La négociation des CCT est toujours en cours.

#### **2.2.6 Communauté germanophone**

En Communauté germanophone, un nouvel accord cadre tripartite avait été signé le 2 mai 2019 pour la période 2020-2024. Il vise notamment à une revalorisation barémique, allouer un treizième mois, revaloriser la prime syndicale et octroyer un jour de congé supplémentaire (319.02, 327.03, 332, 327.03,...)

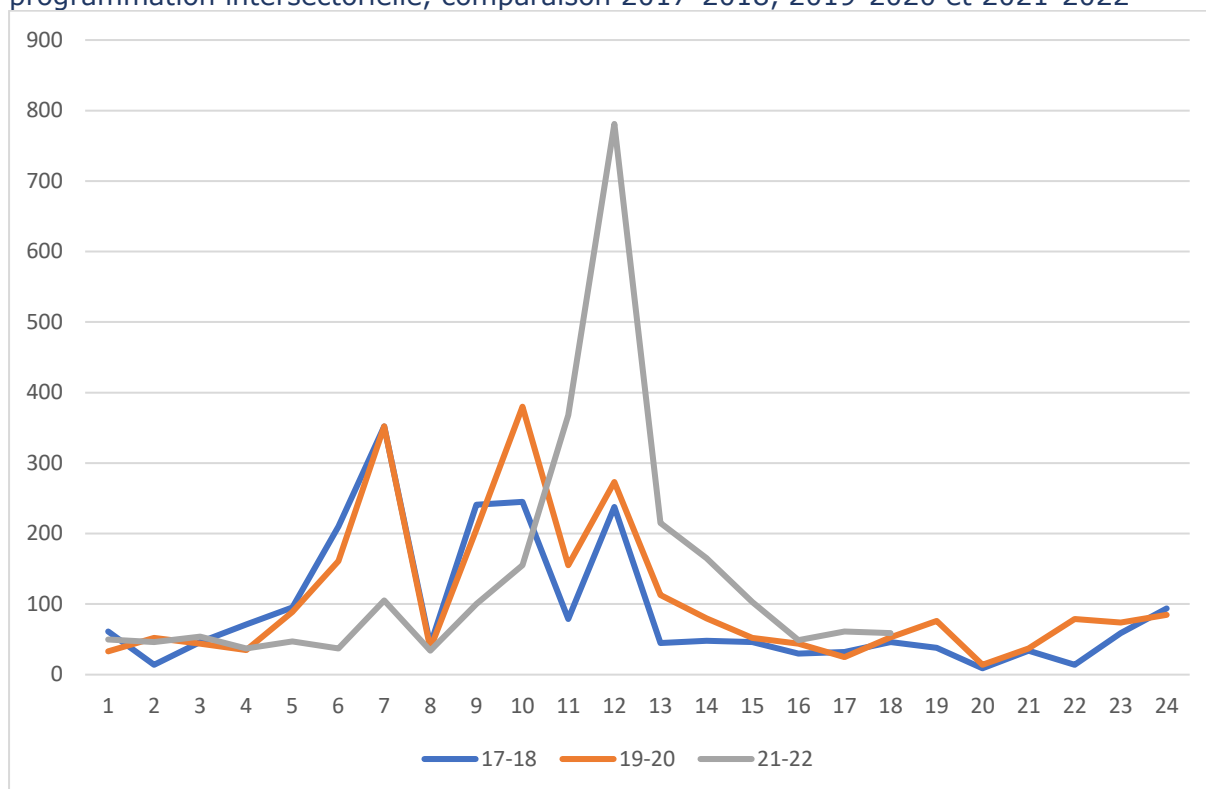
Indépendamment des différents accords non-marchands, il faut aussi souligner que des travaux ont été réalisés au niveau fédéral, niveau des entités fédérées et au niveau des commissions paritaires sur le statut des accueillants d'enfants à domicile, voir, par exemple, la CP 332 qui a formalisé par voie de CCT le statut complet de travailleurs salariés pour des accueillants d'enfants à domicile (FWB et ONE).

### **2.3 Accords sectoriels**

Dans la foulée du cadre intersectoriel enfin défini et donc après l'été 2021, le processus des négociations sectorielles au sein des commissions paritaires a finalement été lancé. Les cahiers de revendications ont été déposés. Un premier tour d'information et de consultation a suivi. Ces négociations se sont avérées une course contre la montre, car la prime corona devait être fixée avant la fin de l'année. Ce qui a provoqué un pic sans précédent du nombre de réunions de commissions paritaires et ensuite du dépôt de conventions collectives de travail au greffe de notre administration.

Le graphique ci-dessous illustre cet extraordinaire « glissement » dans le temps. Au cours des périodes précédentes, les premières CCT étaient déposées à notre greffe en tant qu'exécution d'un accord social à partir du mois de mai, avec des pics durant les mois de juillet et de septembre. Ce dépôt s'effectuait en une période concentrée, qui s'étalait toutefois sur environ quatre mois au cours de la première année. Cette fois, ce dépôt a été très concentré sur le mois de décembre, avec une diminution un peu plus forte en janvier et février 2022.

Graphique 2.1 CCT sectorielles déposées par mois durant la période biennale de programmation intersectorielle, comparaison 2017-2018, 2019-2020 et 2021-2022



Les premiers accords ont été conclus en octobre-novembre. Une partie importante a suivi en décembre 2021 avec, pour terminer, une série de secteurs qui n'ont conclu un accord sectoriel qu'au printemps 2022. Un dernier et important projet d'accord n'a été conclu que dans la nuit du 8 au 9 juin 2022, au terme de longues négociations, dans le secteur des titres-services.

Dans ces accords sectoriels, nous retrouvons évidemment largement les thèmes du projet d'AIP:

- Pour ce qui concerne le pouvoir d'achat, il s'agit de la concrétisation (pour quel pourcentage et comment) de la norme salariale de 0,4%. Cela implique souvent le recours à une prime unique ou à l'augmentation d'un chèque ou d'une prime existante(e) pour compenser la période « perdue » de hausse salariale entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et la date de conclusion de l'accord. De plus, en ce qui concerne le pouvoir d'achat, beaucoup de temps et d'espace a été consacré à la mise en oeuvre sectorielle de la prime corona, notamment à la manière de définir la notion de « bons résultats ». Dans le secteur du métal, par exemple, une procédure dérogatoire particulière a été prévue, selon laquelle l'entreprise devait introduire une demande à la section paritaire régionale de la commission paritaire avant une certaine date limite.
- La mobilité reste un thème fréquent. Une indemnité vélo est de plus en plus appliquée.
- Pour ce qui est du temps de travail, il n'y a pratiquement aucune modification de la durée de travail conventionnelle. L'augmentation des heures supplémentaires n'a pas nécessité d'initiative supplémentaire de la part des secteurs. Le congé d'ancienneté (1 jour supplémentaire ou assouplissement des critères) est un thème récurrent. Notons une caractéristique particulière dans le secteur de l'assistance en escale (PC140.04), où la transférabilité du jour de congé sectoriel

et du jour férié communautaire aux années civiles suivantes est explicitement mentionnée comme « une idée de compte-épargne carrière », moyennant accord au niveau de l'entreprise.

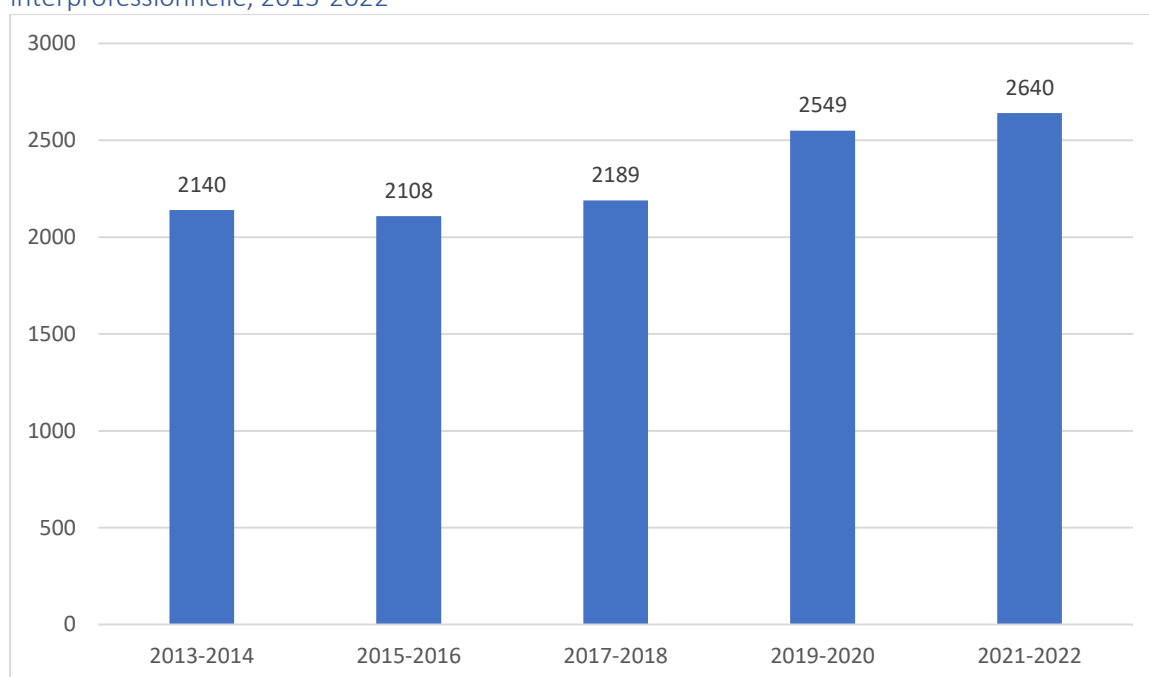
- En ce qui concerne la formation, nous constatons que les secteurs continuent à travailler sur la trajectoire de croissance pour atteindre l'objectif d'une moyenne de 5 jours de formation par équivalent temps plein par an. Ici et là, on envisage déjà le droit individuel à la formation récemment introduit par la loi 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (le « Jobsdeal »). Par ailleurs, on réfléchit également à la place et au rôle du fonds sectoriel avec comme nouveauté permanente l'aspect relatif à l'accompagnement de carrière.
- En ce qui concerne les Fonds de sécurité d'existence, on constate que des modifications sont parfois apportées aux jours assimilés. C'est souvent lié à de nouvelles formes ou à l'élargissement des régimes de congé (par exemple, le congé d'adoption ou le congé d'accueil). En outre, nous constatons que dans le cadre des efforts déployés en faveur des groupes à risque, certains secteurs accordent une attention particulière aux personnes handicapées dans leur accord sectoriel.
- La flexibilité de l'organisation du travail est un thème abordé de temps à autre, mais elle est alors principalement renvoyée pour être traitée au niveau de l'entreprise.
- Dans le cadre de cette organisation du travail, on constate cependant que plusieurs secteurs incluent des dispositions se référant à l'aspect du travail faisable. Relevons à ce sujet qu'un certain nombre de secteurs recommandent explicitement la création de groupes de travail au niveau de l'entreprise entre l'employeur et la délégation syndicale pour travailler sur ce thème (par exemple, les secteurs du commerce alimentaire et du papier). En outre, dans ce cadre du bien-être au travail, la commission paritaire de la coiffure, du fitness et des soins de beauté (314) prévoit trois nouvelles analyses de risques sous-sectorielles. La sous-commission paritaire 149.01 (électriciens) prévoit la création d'un groupe de travail chargé d'élaborer une convention collective de travail révisant la convention collective de travail actuelle sur la prime pour travaux insalubres et dangereux. Cette démarche tiendra compte des principes de prévention, d'analyse des risques et de concertation. De son côté, le secteur de l'entretien du textile indique dans son accord sectoriel que les travaux sur le thème du travail faisable se poursuivront au sein du TFTC (fonds de formation de la CP 110). Plus précisément, sur la base de l'inventaire des « bonnes pratiques », des mesures concrètes seront élaborées dans le domaine du travail faisable et de la CCT n° 104.
- Comme il est de tradition, les secteurs souscrivent aux CCT relatives au RCC et aux emplois de fin de carrière qui ont été conclues au CNT.
- La même remarque vaut pour les accords en lien avec le crédit-temps et la prime d'encouragement flamande.
- Malgré la demande formulée dans le projet d'AIP, le sujet de l'harmonisation des pensions complémentaires entre ouvriers et employés reste largement inchangé. Nous constatons toutefois que dans les faits, une série de commissions paritaires dites « miroir » (ex. 111-209; 120-214) se réunissent déjà conjointement et promettent également, par le biais de travaux en groupe de travail, de franchir de nouvelles étapes dans l'harmonisation générale entre ouvriers et employés de leurs commissions paritaires.

## 2.4 CCT sectorielles

Il s'agit ensuite de transformer ces accords sectoriels en conventions collectives de travail.

La période 2021-2022 connaît un nombre record de CCT conclues et déposées par les commissions paritaires. Un nombre comparable de CCT ont été conclues en 2021 et 2019, à savoir 1817 et 1816. La grande différence avec la période précédente réside dans le fait que, cette fois, une centaine de CCT ont été conclues en plus au cours de la deuxième année. Si nous regardons par période de programmation interprofessionnelle, nous constatons donc que le nombre de CCT sectorielles continue d'augmenter. En 10 ans, on note une augmentation de près de 25%. Pour information: ces CCT sectorielles ont été complétées par 6956 CCT d'entreprise en 2021 et 5337 en 2022 (chiffres de mi-novembre). Il s'agit là aussi de nombres jamais vus auparavant.

Graphique 2.2 Nombre total de CCT sectorielles déposées par période de programmation interprofessionnelle, 2013-2022

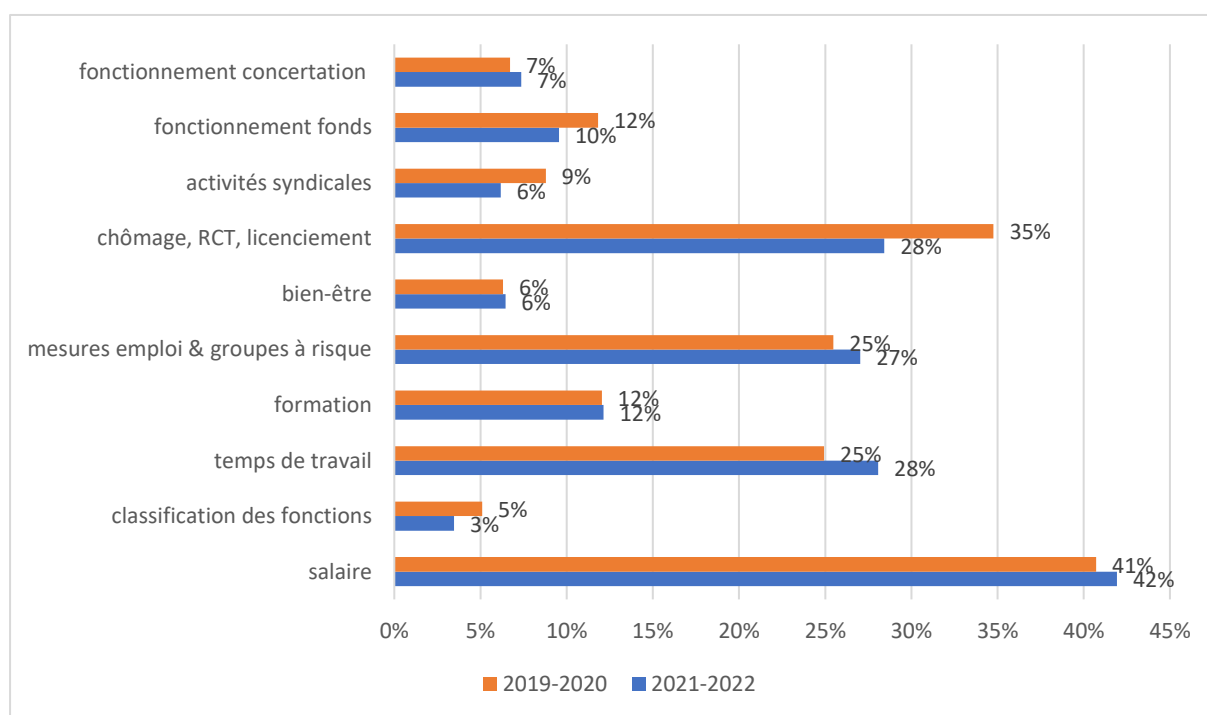


Source: base de données Inforco, calculs propres; données 2022 jusqu'au 15 novembre

En tant que DG RCT, nous attribuons des 'descripteurs' quand nous enregistrons des CCT. Les descripteurs constituent la base des mots clés à partir desquels on peut, par exemple, rechercher une CCT sur notre site web. A cette fin, les descripteurs sont transposés en « catégories » et ensuite réduit à un ensemble de « super catégories » ou de thèmes globaux. Le graphique ci-dessous montre le nombre de CCT pour lesquelles au moins un descripteur de supercatégorie a été attribué à une CCT déposée pour la période 2021-2022 et la période précédente 2019-2020. Les CCT sont chaque fois comptabilisées jusqu'à l'été de la deuxième année. Il convient de noter ici que les « accords sociaux » (cf. accord de base ou « protocole » de la négociation) qui sont déposés en tant que CCT ont aussi été repris dans la présente analyse. Tous les secteurs ne font pas de cet accord de base un texte de CCT. Mais si c'est le cas, le nombre de descripteurs attribués peut être très important. Pour les autres CCT, le nombre de descripteurs se limite généralement à 3 maximum.

Se basant sur le nombre de descripteurs attribués pour la période 2021- juillet 2022, le graphique ci-dessous indique clairement que la rémunération sous toutes ses formes et le RCC et les thèmes apparentés sont les thèmes les plus courants dans ces CCT. Viennent ensuite le temps de travail (flexibilité) et les mesures d'emploi liées aux politiques en faveur des groupes à risque sur le marché du travail. Traduit en nombre de CCT (examinées), cela signifie que 4 CCT sur 10 pour la période 2019-2020 avaient une partie en lien avec la rémunération. Le RCC et les sujets apparentés se retrouvent dans environ 28% des CCT.

Lorsque nous comparons avec la période précédente, nous constatons qu'en pourcentage, le nombre de CCT comprenant des dispositions sur le chômage et le RCC recule. Nous pouvons lier cette donnée au fait que, pendant la période Covid, une série de CCT ont été conclues en matière de chômage temporaire. (par ex. adaptations des suppléments versés par l'employeur ou le Fonds de sécurité d'existence). Avec la sortie de la crise sanitaire, ce type de thématique est devenu moins fréquent dans les CCT. Au contraire, les thèmes du temps de travail et de la flexibilité du temps de travail occupent davantage le devant de la scène. Cette tendance s'explique par les possibilités particulières prévues par l'accord professionnel 2021-2022 en matière de flexibilité accrue (prestation d'heures supplémentaires).



Graphique 2.3 Thèmes dans les CCT sectorielles 2019-2020, % du nombre total de CCT qui ont le thème comme descripteur

Source: base de données Inforco, calculs propres

Si nous subdivisions plus avant le thème des salaires, nous arrivons aux observations suivantes sur la base des descripteurs attribués (voir tableau 2.1). Une CCT sur cinq, soit 520 au total, comporte des mentions relatives aux salaires conventionnels sectoriels bruts et leurs adaptations (voir colonnes 1 et 3 du tableau). Ce qui représente la moitié des CCT sectorielles conclues durant la période 2021-2022 et qui incluent une disposition relative aux salaires. D'autres thèmes récurrents traditionnels sont les primes octroyées pour des organisations de travail atypiques (nuit, équipes, week-end). Pour la période

2021-2022, il faut également noter deux autres éléments particuliers. La prime corona se traduit par une forte augmentation du nombre de CCT ayant pour thème un « autre chèque ». Cela concerne 144 CCT sur l'ensemble des commissions paritaires. Même chose pour la prime sectorielle. Selon nous, ces tendances s'expliquent par la technique de « rattrapage » rétroactif de la « période perdue » d'augmentation salariale de 2021 par le biais d'une prime unique (ou d'un avantage équivalent).

Tableau 2.1 Descripteurs attribués relatifs à la rémunération, CCT sectorielles, période 2019-2020 et 2021-2022

Classe	2021-2022			2019-2020	
	CCT avec code	% de CCT avec mention salariale	% du total des CCT	CCT avec code	% du total des CCT
<b>Salaires (de base)</b>	520	49%	21%	419	19%
Jeunes	48	5%	2%	89	4%
Chèques-repas	53	5%	2%	40	2%
Éco-chèques	77	7%	3%	46	2%
Autres chèques	144	14%	6%	7	0%
Travail en équipes/de nuit	113	11%	5%	142	6%
Travail les week-ends/jours fériés	52	5%	2%	42	2%
Pécule de vacances	10	1%	0%	13	1%
Prime de fin d'année	161	15 %	6%	157	7%
Prime unique	56	5%	2%	44	2%
Prime sectorielle	217	21%	9%	54	2%
Prime d'ancienneté, prime de départ	37	4%	1%	37	2%
Autre avantage	59	6%	2%	53	2%
Pension complémentaire/assurance groupe	131	12%	5%	160	7%
Participation aux bénéficiaires/CCT 90	13	1%	1%	9	0%
Frais de déplacement	146	14%	6%	186	8%
Autres défraiement	98	9%	4%	63	3%

Source: base de données Inforco, calculs propres

## 2.5 Coronavirus et prime corona

Les années 2021 – 2022 a été marquées par un progressif « retour à la vie normale » en ce qui concerne la situation sanitaire et la pandémie causée par la COVID -19. Néanmoins, les effets de la pandémie se sont également fait sentir durant cette période, ce qui a amené le Gouvernement à devoir prendre une série de mesures générales et sectorielles pour soutenir les employeurs et les travailleurs. Du point de vue de la concertation sectorielle, la prime corona était la plus importante.

### 2.5.1 Principes

L'Arrêté royal du 1er juillet 2021 (*M.B.* 29 juillet 2021) et du 19 décembre 2021 (*M.B.* 24 décembre 2021) ont modifié l'article 19quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs en prévoyant la possibilité d'octroyer un chèque consommation sous forme d'une prime Corona d'un montant maximum de 500 euros.

- L'octroi de la prime corona dans les entreprises était conditionné :
- Par l'obtention de bons résultats pendant la crise ;

- Faire l'objet d'une convention collective de travail au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise ou au niveau individuel.

La décision d'octroyer et de faire naître le droit à la prime corona devait avoir lieu avant le 1er janvier 2022 et devait faire l'objet d'une convention telle que visée ci-dessous, conclue au plus tard le 31 décembre 2021.

La prime corona ne pouvait être émise (sous forme papier ou électronique) qu'entre le 1er août 2021 et le 31 mars 2022.

- Les chèques corona peuvent être utilisés dans :
- Les établissements relevant du secteur horeca ;
- Les petits commerces qui, en la présence physique du consommateur dans l'unité d'établissement, proposent des biens ou des services au consommateur, en ce compris des services de réparation pour lesquels le consommateur apporte lui-même le bien à réparer au magasin et l'y retire ;
- Les centres de bien-être, en ce compris les saunas, les bancs solaires, les jacuzzis, les cabines de vapeur et les hammams ;
- Les salons de beauté, instituts de pédicure non médicale, salons de manucure, salons de massage, salons de coiffure et barbiers, studios de tatouage et de piercing ;
- Les auto-écoles ;
- Les activités qui ressortissent à la commission paritaire pour les attractions touristiques (CP 333), tels que les parcs d'attraction, les parcs animaliers, les châteaux et musées ;
- Les cinémas et dans les autres établissements relevant du secteur culturel qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ;
- Les salles de bowling, les piscines et les centres de fitness et les associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les Communautés ou appartenant à une des fédérations nationales.

L'Arrêté royal n° 45 du 26 juin 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1er, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à prolonger certaines mesures, à préciser certaines modalités du congé parental corona et du chèque consommation (*M.B.* du 30 juin 2020) modifié par l'article 67 de la Loi du 18 juillet 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 (*M.B.* du 29 juillet 2021) a exclu du calcul de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial le « chèque corona » (article 10, 5° de la Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité).

### **2.5.2 Exécution au niveau sectoriel**

Tableau 2.2 Prime corona octroyée sous la forme de chèques consommation (Ces données<sup>3</sup> se rapportent à la période courant du 1er août 2021 au 31 mars 2022.)

<b>Nombre de travailleurs ayant déjà utilisé la prime corona</b>	1.797.397 (estimation)
<b>Valeur totale des chèques consommation émis</b>	493,24 millions d'euros
<b>Valeur moyenne de la prime corona</b>	274 euros
<b>Nombre de commerçants affiliés</b>	42.304
<b>Nombre d'entreprises octroyant la prime corona</b>	81.951

<sup>3</sup> Source : La Voucher Issuers Association (VIA), une ASBL qui regroupe les sociétés émettrices de titres-repas, d'écochèques et de chèques consommation.

Ces chiffres montrent qu'à ce jour qu'au 28 février 2022, 81.951 entreprises accordent la prime corona et que le montant moyen de la prime (valeur émise / utilisateurs) est d'environ 274 euros. Toutefois, les chiffres consolidés par VIA ne permettent pas d'identifier combien d'entreprises ou de secteurs accordent le montant maximum. Au niveau sectoriel, cela concerne 37% des (sous-)commissions paritaires ayant conclu une convention collective sur le sujet. <sup>4</sup>

## 2.6 Deal pour l'emploi

Fin septembre 2022, le Parlement a approuvé le projet de loi du ministre du Travail, Pierre-Yves Dermagne, mettant en œuvre le « deal pour l'emploi ». Ce train de mesures vise à adapter diverses règles de l'organisation du travail en Belgique à la réalité d'aujourd'hui et à contribuer à la réalisation de l'objectif d'un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030. La [loi portant des dispositions diverses relatives au travail du 3 octobre 2022](#) a été publiée au Moniteur belge le 10 novembre 2022.

Ce deal pour emploi attribue, en plusieurs endroits du texte, un rôle au niveau sectoriel des commissions paritaires. Un bref aperçu:

- Délai de communication de l'horaire applicable en cas d'occupation de travailleurs sous horaire variable à temps partiel : une révision des conventions collectives de travail sectorielles existantes ;
- Semaine de quatre jours: lorsque la durée hebdomadaire effective de travail dépasse 38 heures par semaine (avec un maximum de 40 heures), une convention collective de travail peut prévoir que la durée quotidienne de travail est égale à la durée hebdomadaire effective du travail divisée par quatre.
- Droit à la déconnexion: concernant les modalités et l'application de ce droit, une convention collective de travail peut être conclue au sein de la commission paritaire compétente ou au Conseil national du Travail et être rendue obligatoire par le Roi ;
- Droit individuel à la formation: comme la précédente réglementation sur le droit moyen à la formation, il peut être défini par une CCT sectorielle.
- Plan de formation : les entreprises de plus de 20 travailleurs sont tenues d'établir un plan de formation annuel. Le secteur peut élaborer un modèle à cet effet (en tenant compte d'un calendrier).
- Pénurie sur le marché du travail: tous les deux ans, les commissions et sous-commissions paritaires doivent organiser un débat sur la problématique des métiers en pénurie dans leur secteur qui aboutit, au minimum, à l'établissement d'une liste des métiers en pénurie, à un rapport et à un avis assorti de mesures à adresser aux différents ministres du travail de notre pays.
- Diversité : un rapport bisannuel et éventuellement un plan d'action doivent être élaborés sur ce sujet en commission paritaire sur la base de fiches mises à disposition par une cellule spécifique instituée au sein du SPF Emploi.
- Fonds intersectoriels de sécurité d'existence: un cadre juridique clair sera créé pour permettre la création de tels fonds transsectoriels.

Dans un prochain rapport, nous pourrions constater quel sera l'impact de tout ceci sur les activités des commissions paritaires.

---

<sup>4</sup> Nombre de CP au 28/02/2022. A l'exception de la CP 322 - Commission paritaire du travail intérimaire (127.141 salariés), mais y comprise la SCP 322.01 - Sous-commission paritaire des entreprises agréées fournissant des travaux ou des services de proximité. Pour les salariés du secteur du travail intérimaire, les conditions d'octroi des primes « corona » sont les mêmes que dans les entreprises dans lesquelles ils travaillent.



## 2.7 Conclusion

Malgré un AIP partiel, la concertation sectorielle conventionnelle pour la période 2021-2022 a été fortement encadrée par une série de CCT du Conseil national du Travail et par une norme salariale (0,4%) imposée par arrêté royal. Ce cadre n'a été fixé de manière définitive qu'au mois de juillet 2021.

Les négociations sectorielles n'ont donc eu lieu qu'à l'automne 2021 et sur un laps de temps très court, étant donné que les éventuels accords sur une prime corona devaient être conclus avant fin 2022. Ce qui a engendré un pic jamais vu du nombre de réunions des commissions paritaires durant cette période ainsi qu'un afflux massif de CCT sectorielles durant la période entre mi-novembre et mi-janvier. La période a également été marquée par d'importantes négociations dans les secteurs non-marchands sur la base d'accords tripartites conclus avec les gouvernements subventionneurs.

La fixation des conditions salariales reste traditionnellement le point fort de cette concertation conventionnelle. La mobilité et la formation ont constitué d'autres points importants, outre les CCT quasi récurrentes sur le RCC et le crédit-temps.

Au final, plus de 2600 CCT sectorielles ont été conclues durant cette période, soit le nombre le plus élevé de CCT jamais enregistré.

La prime corona et les accords sectoriels qui l'accompagnent ont constitué une initiative particulière au cours de cette période. On estime qu'environ 1,8 million de salariés ont reçu ces primes.

La période s'est conclue par la publication d'un (nouveau) Jobsdeal, conclu au sein du gouvernement De Croo et comportant tout un éventail de nouvelles possibilités pour la concertation et les négociations en commissions paritaires (par exemple sur le droit à la formation, les plans de formation, la déconnexion, la pénurie sur le marché du travail, la diversité, les fonds intersectoriels de sécurité d'existence). Dans un prochain rapport, nous pourrons constater quel sera l'impact de tout ceci sur les activités des commissions paritaires.

## 3. Evolutions dans le paysage des commissions paritaires

Les commissions paritaires, qui sont instituées ou modifiées via un arrêté royal, sont les institutions clés de la concertation sociale en Belgique. Le présent chapitre dresse un aperçu de l'évolution du paysage des commissions paritaires sur la période, ainsi que des différentes initiatives en cours pour réformer ce paysage.

### 3.1. Aperçu

Les commissions paritaires sont des organes institués sur la base de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Elles se composent d'un nombre égal de représentants des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs. Elles ont été instituées pour toutes les branches d'activités dans le secteur privé (les commissions paritaires auxiliaires jouant le rôle d'un filet de sécurité pour les branches d'activité qui ne relèvent pas d'une commission paritaire spécifique) avec pour objectif de regrouper les entreprises déployant des activités similaires et d'élaborer une réglementation et des conditions de travail adaptées. Les commissions et sous-commissions paritaires sont créées par arrêté royal. Cet arrêté royal détermine la dénomination de la commission paritaire, les activités des entreprises et éventuellement la zone territoriale ou les catégories de travailleurs (ouvriers ou employés, par exemple) qui ressortissent au champ de compétence de la commission.

Au 1er janvier 2022, on dénombrait 100 commissions paritaires et 64 sous-commissions paritaires. Dans ces commissions, 5.256 mandats étaient à pourvoir. Ces mandats ont été occupés par 2.909 personnes, 1.971 hommes et 938 femmes. Tous les quatre ans, on renouvelle la composition de ces commissions. Un appel aux organisations candidates est publié à cette fin au Moniteur belge.

Pour le deuxième trimestre 2022, les statistiques de l'ONSS nous apprennent que 3 millions d'emplois environ ressortissent à une commission paritaire. Ceci représente quelque 80% du nombre total d'emplois en Belgique (emplois publics et privés confondus dans les statistiques de l'ONSS). Le tableau suivant présente un aperçu, sur la base du nombre de travailleurs, des 20 plus grandes commissions paritaires.

Tableau 3.1. - Les 20 plus grandes commissions paritaires en termes d'emploi (2<sup>ème</sup> trimestre 2022)

Numéro CP	Nombre d'emplois	Numéro CP	Nombre d'emplois
<b>200 CP auxiliaire Employés</b>	502.306	<b>209 Métal Empl.</b>	69.256
<b>330 Secteur de la santé</b>	252.776	<b>118 Alim. ouvr.</b>	66.585
<b>124 Constr. ouvr.</b>	141.411	<b>226 Commerce intern. et logist. empl.</b>	55.020
<b>322.01 Titres-services</b>	132.284	<b>337 Auxiliaire non marchand</b>	53.095
<b>302 Horeca</b>	118.556	<b>149 Secteurs connexes métal ouvr.</b>	53.498
<b>111 Métal ouvr.</b>	112.967	<b>202.00 Commerce de détail alim.</b>	52.940
<b>140.03 Transport &amp; Logistique</b>	96.088	<b>311 Grandes entr. Vente au détail</b>	51.675
<b>201 Comm. de détail indép.</b>	91.530	<b>329 Secteurs socio-culturelles</b>	50.360
<b>207 Chimie empl.</b>	89.732	<b>310 Banques</b>	49.495
<b>319 Etabl. et services éducation et hébergement (handicapés, jeunes, action sociale)</b>	77.759	<b>121 Nettoyage</b>	44.806

Source : ONSS

Ces 20 (sous-)commissions paritaires couvrent ensemble 3/4 de l'emploi ressortissant à une commission paritaire.

Cela signifie par ailleurs que presque un travailleur sur cinq ressortit à une commission paritaire auxiliaire. Si l'on inclut les travailleurs intérimaires (120.000 dans les chiffres de l'ONSS), dont les salaires sont déterminés sur la base des salaires présents chez l'utilisateur du travail intérimaire, on arrive à un taux de 1 sur 4.

Tableau 3.2. - Emploi dans les commissions paritaires auxiliaires (1<sup>er</sup> trimestre 2022)

Commission paritaire	Nombre d'emplois
<b>100 CP auxiliaire ouvriers</b>	16.982
<b>200 CP auxiliaire employés</b>	502.306
<b>337 CP auxiliaire non marchand</b>	53.095
<b>Total</b>	572.383
<b>% d'emplois ressortissant à la loi sur les CCT de 68</b>	18,8%

En ce qui concerne la commission paritaire auxiliaire pour employés, qui représente le plus de travailleurs, ces emplois peuvent être détaillés sur base du code NACE. 57,5% des emplois appartiennent à la catégorie services (principalement) aux entreprises avec comme principaux sous-secteurs, les technologies de l'information (74.500 travailleurs), la consultance (47.000), les bureaux d'étude (28.000), les institutions financières (26.000), l'intérim (13.000)<sup>5</sup> et le secteur de la publicité (10.000). 27% de l'emploi peut être classé dans la catégorie commerce et distribution avec 26.000 travailleurs qui relèvent du commerce automobile et pour le reste quasi exclusivement du commerce de gros. 15% des emplois concernent des employés des secteurs primaires et secondaires.

<sup>5</sup> Il s'agit du personnel des agences et non des travailleurs temporaires eux-mêmes.

Plus de 48.000 personnes dans ce groupe relèvent de l'industrie de la construction et secteurs connexes.<sup>6</sup>

### **3.1.1. Modifications et abrogations d'organes paritaires**

Les champs de compétence de 10 (sous-)commissions paritaires ont été modifiés, sur base des articles 35, 36 et 37 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Notamment, la commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois n° 126<sup>7</sup> a été élargie aux employés qui ne relèvent pas d'une commission paritaire spécifique (c'est-à-dire de la CP n° 201 du commerce de détail ou de la CP 226 du commerce international et de la logistique). *Voir point 3.2.2.*

D'autres modifications sont en cours de finalisation (voir liste des avis publiés pendant la période sur le site internet du SPF [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be), Commissions paritaires / Nouveautés concernant le champ de compétence des commissions paritaires).

### **3.1.2. Composition des organes paritaires**

Les membres de la Commission paritaire de prestation de services et de soutien aux entreprises et aux indépendants n° 335 ont été nommés pour la première fois, par arrêté du 30 novembre 2021, publié au Moniteur belge du 11 janvier 2022. Depuis cette date, la commission paritaire est donc en état de fonctionner et de conclure des CCT.

Il reste donc seulement 2 organes paritaires qui ne fonctionnent pas : la Sous-commission paritaire de l'industrie de la récupération de terrils n° 102.10 et la Commission paritaire des loteries publiques n° 334. Dans le premier cas, la Commission paritaire de l'industrie des carrières réfléchit à une rationalisation de ses 11 sous-commissions paritaires. Quant à la CP n° 334, des contacts ont été pris pour réactiver la procédure de composition.

## **3.2. La réforme du paysage des commissions paritaires**

Ce terme de réforme recouvre à la fois une modernisation des champs de compétence, une harmonisation des commissions paritaires pour ouvriers et pour employés et une simplification du paysage des commissions paritaires.

### **3.2.1. Modernisation**

En matière de modernisation des champs de compétence, il faut en effet constater que beaucoup de commissions et sous-commissions paritaires n'ont pas connu de révision majeure de leur champ d'application depuis de nombreuses années. Il paraît dès lors évident qu'une actualisation des champs de compétence de ces secteurs serait nécessaire afin d'adapter ceux-ci aux nouvelles réalités économiques.

Le travail de réflexion ne peut être réalisé que par les partenaires sociaux eux-mêmes, qui ont la meilleure connaissance de leur secteur et des évolutions de celui-ci. Plusieurs secteurs ont déjà entamé ce processus de réflexion, avec le soutien de l'administration. C'est le cas par exemple de la Commission paritaire de l'industrie du textile n° 120<sup>8</sup>, qui a revu entièrement son champ de compétence afin de l'adapter aux nouvelles techniques et matériaux utilisés dans ce secteur d'activité ; il s'agit bien ici d'une simple modernisation et non d'une volonté d'élargir le champ de compétence à d'autres employeurs et travailleurs.

---

<sup>6</sup> Pour plus de détails, voir : [Photo sectorielle 2021. La commission paritaire 200 en chiffre.](#)

<sup>7</sup> AR du 28/03/21, publié au MB du 01/04/21, erratum MB 19/04/21.

<sup>8</sup> AR du 13/10/2022 publié au Moniteur belge du 18/11/2022.

### **3.2.2. Harmonisation**

A l'heure actuelle, il existe 40 commissions et 35 sous-commissions paritaires compétentes uniquement pour les ouvriers ; 22 commissions et 3 sous-commissions paritaires compétentes uniquement pour les employés ; 38 commissions et 26 sous-commissions paritaires mixtes, compétentes pour les ouvriers et les employés.

Depuis le 1er avril 2021, la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois n° 126 est compétente pour les employés qui relevaient auparavant d'une commission paritaire résiduaire. Il s'agit du premier exercice d'harmonisation mené à bien avec la collaboration des partenaires sociaux et des différents services concernés de l'administration.

Au 1er avril 2023, en principe, la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole n° 211 absorbera la commission paritaire "miroir" pour ouvriers (CP n° 117)<sup>9</sup>.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les Commissions paritaires de l'agriculture (n° 144) et pour les entreprises horticoles (n° 145)<sup>10</sup> deviendront compétentes pour les employés relevant de la CP n° 200.

Le 1er juillet 2023, ce sera au tour de la Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles n° 132<sup>11</sup> de devenir compétente pour les employés du secteur.

En parallèle, les contacts informels avec l'administration se poursuivent de la part d'autres secteurs intéressés par une éventuelle harmonisation. Cependant beaucoup de questions doivent être réglées en amont, avant de modifier les champs de compétence. Ce travail préalable est absolument nécessaire pour que l'harmonisation se déroule dans de bonnes conditions. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont continué leurs initiatives afin d'harmoniser les conditions de travail et de salaire des ouvriers et des employés, notamment en matière de pensions complémentaires<sup>12</sup>. D'autres initiatives (groupes de travail mixtes, protocoles d'accord ou inventaires des conditions de travail et de salaire des ouvriers et des employés d'un même secteur) continuent. Nous constatons également qu'un certain nombre de commissions "miroirs" ont désormais pour habitude d'organiser autant de réunions conjointes que possible. Exemples : 111 (ouvriers) et 209 (employés) de l'industrie métallurgique ; 116 et 207 de la chimie ; 118 et 220 de l'industrie alimentaire.

L'administration a revu le "guide pratique pour l'harmonisation" et l'a complété avec une check-list qui devrait aider les partenaires sociaux à penser à tous les éléments nécessaires pour une harmonisation réussie.

### **3.2.3. Simplification**

En matière de simplification également, des initiatives sont prises par les secteurs, notamment pour fusionner ou abroger leurs sous-commissions paritaires ou pour se rapprocher d'autres secteurs.

Toutefois, les exemples récents d'abrogations réussies soulignent qu'il est important de régler tous les aspects au préalable, ce qui peut prendre beaucoup de temps.

---

<sup>9</sup> Avis publié au Moniteur belge du 24/09/2020.

<sup>10</sup> Avis publié au Moniteur belge du 07/12/2021.

<sup>11</sup> Avis publié au Moniteur belge du 07/12/2021.

<sup>12</sup> Voir 7.4. Pensions complémentaires.

#### **3.2.4. Révision de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 et ajout d'un article 51/1**

L'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires règle le passage des employeurs et des travailleurs d'un organe paritaire à un autre en cas de création, abrogation ou modification d'une (sous-)commission paritaire.

Lors de la modification de cet article par la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi (Moniteur belge du 5 février 2018), l'adaptation proposée par l'administration, pour notamment faciliter le processus de réforme du paysage des commissions paritaires, a été complétée par une date de fin de la mesure (1er janvier 2023) lors du trajet législatif.

Il était également prévu une évaluation de la mesure. Cette évaluation a été demandée au Conseil national du travail et a donné lieu à l'avis n° 2234 du 13 juillet 2021. L'article 27 va être modifié dans le sens souhaité par les partenaires sociaux du Conseil national du Travail, c'est-à-dire en rétablissant l'article dans sa version antérieure à la modification de 2018, mais avec le maintien de l'élargissement de son application en cas d'institution ou d'abrogation d'une commission ou d'une sous-commission paritaire. Cette modification entrera en vigueur le 1er janvier 2023.

Parallèlement, est introduite dans la loi de 1968 une mesure transitoire pour l'application des arrêtés royaux fixant des conditions de travail sectorielles (par exemple, concernant la durée du travail ou le travail de nuit) lorsque des employeurs et les travailleurs qu'ils occupent passent d'un organe paritaire à un autre suite à la création, l'abrogation ou la modification d'une (sous-)commission paritaire. Cette mesure entrera également en vigueur le 1er janvier 2023.

### **3.3 Conclusion**

En conclusion, il faut souligner que les partenaires sociaux ont pris conscience de l'importance et de l'utilité de réformer le paysage sectoriel. Les initiatives se multiplient, mais toutes ne sont pas encore visibles, car le travail préparatoire, essentiel à la réussite de cette réforme, constitue un processus de longue haleine.

Dans le cadre de cette réforme, une bonne collaboration entre l'administration et les partenaires sociaux est nécessaire pour garantir le bon fonctionnement de cette concertation sectorielle, puisqu'il n'est pas possible de composer une commission paritaire sans la coopération des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

## 4. Formation des salaires

Tout comme dans la plupart des pays européens, les négociations collectives entre les représentants des employeurs et des travailleurs jouent un rôle central dans la formation des salaires. Même si elles sont encadrées sur le plan interprofessionnel par un salaire minimum et une norme salariale fixés au niveau national, les négociations salariales sectorielles jouent en Belgique un rôle central dans ce système. Tous les deux ans, la fixation des salaires, et plus particulièrement les augmentations salariales, constituent un élément essentiel de la concertation conventionnelle. Dans le présent chapitre, nous aborderons en premier lieu les augmentations salariales convenues dans les secteurs avec la norme salariale comme point de référence. Ensuite, nous passerons en revue quelques formes particulières ou alternatives de rémunération, où le niveau sectoriel est également concerné: éco-chèques, chèques repas, bonus CCT 90, frais de déplacement. Mais nous allons commencer par un aperçu des systèmes d'indexation automatique des salaires.

### 4.1. Indexation automatique des salaires

L'indexation automatique des salaires est une composante importante de la formation des salaires en Belgique. Traditionnellement, le mode d'adaptation des salaires à l'augmentation des prix ou à l'augmentation du coût de la vie est fixé dans des CCT sectorielles, généralement de durée indéterminée. Grâce à cette « indexation », on s'efforce de neutraliser l'impact de l'inflation sur les salaires. Lors de la mise en place de ce mécanisme, diverses méthodes sont utilisées.

Depuis 1994, l'indexation est toujours basée pour l'ensemble des travailleurs sur l'indice santé. Il s'agit de l'indice national des prix à la consommation, duquel on exclut des produits jugés nocifs pour la santé (ce qui explique le nom) : alcool, tabac, essence et diesel. Pour exclure les chocs fortuits dans l'indice santé, l'indexation des salaires se base sur la moyenne mobile sur quatre mois de cet indice (l'indice santé lissé). Pour le reste, les employeurs et les syndicats sont libres d'élaborer ou non un système. De nombreuses options s'ouvrent à eux, notamment la périodicité de l'adaptation (de mensuelle à bisannuelle), le mécanisme de comparaison (indice pivot ou un coefficient), la définition de rémunération utilisée et les formules d'arrondi, l'application (immédiate ou avec un délai), la possibilité d'exclure une indexation négative (cf. baisse du salaire). Ces systèmes ont été récemment négociés dans les nouvelles commissions paritaires mixtes et on observe, principalement dans les commissions pour ouvriers, que les systèmes ont subi de nombreuses adaptations au fil des ans.

Sept (sous-)secteurs n'accordent pas d'indexation au niveau sectoriel. Cela concerne une commission paritaire qui ne fonctionne pas (encore) pleinement (CP 335). Il y a aussi la commission paritaire pour le travail intérimaire, où le salaire est fixé par les conditions en vigueur dans l'entreprise utilisatrice. Le CP 223 pour les sports n'applique pas non plus de système d'indexation sectorielle. Enfin, il s'agit de niches particulières où il semble y avoir un lien avec les services publics (loteries publiques, institutions publiques de crédit, exploitation des aéroports, transport urbain et régional de la Région wallonne). Dans ces cas, nous pouvons toutefois partir du principe qu'un système d'indexation a été mis en place au niveau de l'entreprise ou de l'institution. L'indexation automatique reste donc dans les faits une pratique appliquée de manière générale.

Tableau 4.1 Types d'indexation, nombre d'emplois

Indice-pivot	Indexations périodiques						Néant
	<u>mensuelle</u>	<u>bimes-triennale</u>	<u>trimes-triennale</u>	<u>quadrimes-triennale</u>	<u>Semestrielle (à l'inflation élevée 4 mois)</u>	<u>annuelle</u>	
1.316.145	19.246	46.903	162.212	8.155	66.800+3.284	1.269.327	155.406
<b>1.316.145</b>	<b>1.576.323</b>						<b>155.406</b>
<u>Indice-pivot</u>	<u>Indexations périodiques</u>						

Source : classification propre des commissions paritaires, chiffres emplois ONSS 30/06/2022

Il existe deux grands groupes (cf. tableau 1) : dans le premier groupe, qui s'applique à 43% des travailleurs du secteur privé, l'indexation se fait au moment où l'indice santé lissé dépasse l'indice pivot sectoriel. Cet indice pivot fait des sauts de 2% dans la plupart des secteurs. Les salaires sont donc adaptés d'un pourcentage fixe de 2%. Ce système est toujours appliqué au personnel des services publics mais avec un retard de 2 mois. Pour quelque 52% des travailleurs du secteur privé, l'indexation a toutefois lieu à des moments fixes: mensuellement, bimestriellement, trimestriellement, quadrimestriellement, semestriellement et le plus fréquent, annuellement. Une certaine tendance se dessine en direction de 2 systèmes: adaptation annuelle avec un coefficient et évaluation mensuelle de l'indice pivot. Les travailleurs employés dans un secteur sans système d'indexation sectorielle ne représentent que 5% du total.

Seize secteurs ne connaissent pas d'indexation des salaires réels mais uniquement une indexation des salaires minimums ou salaires barémiques au niveau sectoriel. Dans 9 autres secteurs, c'est aussi la règle mais la différence entre le salaire barémique sectoriel indexé et le salaire effectivement versé doit rester garantie. Les autres systèmes sectoriels indexent les salaires minimums et les salaires réels.

Comme nous tenons une base de données sur l'évolution des salaires minimums du secteur, qui peut être consultée par le public ([www.salairesminimums.be](http://www.salairesminimums.be)), la période 2021-2022 a été la plus chargée, compte tenu de l'inflation sans précédent depuis des années. Le tableau suivant le montre très clairement. Le tableau indique le nombre d'indexations sectorielles par an. Si dans une commission il y a des sous-barèmes avec un système d'indexation différent, chacun est compté dans le nombre total d'indexations. Ainsi, trois fois plus d'indexations ont été effectuées en 2022 que les autres années.

Tableau 4.2 Nombre d'indexations effectuées dans la base de données DGRCT sur les salaires minimums, par année, 2014-2022

2014	128
2015	89
2016	167
2017	249
2018	255
2019	189
2020	219
2021	278
2022	734

Calcul propre



## **4.2 Norme salariale**

Pour la présente période de négociations, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à un accord sur la norme salariale. La norme salariale a été fixée de manière impérative par l'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 9 août 2021).

### **4.2.1. Principe général de la loi relative à la norme salariale**

La norme salariale (la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux) est fixée tous les deux ans et détermine la hausse maximale des coûts salariaux. C'est la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (ci-après dénommée «loi norme salariale»), telle que modifiée et adaptée par la loi du 19 mars 2017 modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 29 mars 2017), qui offre la possibilité d'adapter l'évolution des coûts salariaux en Belgique ou de l'aligner sur l'évolution attendue chez nos principaux partenaires commerciaux: l'Allemagne, les Pays-Bas et la France.

Le respect de la norme salariale est vérifié au niveau de l'employeur. La loi norme salariale s'applique aux employeurs et aux travailleurs du 'secteur privé'. C'est-à-dire tous les employeurs et travailleurs soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Depuis le 27 avril 2015, la loi norme salariale s'applique également aux entreprises publiques économiques comme prévu à l'article 1er, § 4 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

La procédure qui doit déboucher sur la fixation de la norme salariale consiste à ce que le Conseil central de l'Economie (CCE) établisse, tous les deux ans, à la fin de l'année précédant le début des négociations pour l'accord interprofessionnel, un rapport sur les marges maximales disponibles pour l'évolution des coûts salariaux en termes nominaux, en se basant sur les évolutions attendues dans les pays de référence, à savoir l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. En outre, un terme de correction et une marge de sécurité sont, depuis 2017, déduits de la marge disponible. Depuis 2017 également, le CCE ne peut plus tenir compte, lors du calcul du handicap en termes de coûts salariaux, de certaines diminutions des cotisations patronales sociales et de sécurité sociale. Sur la base de ce rapport, les interlocuteurs sociaux fixent, dans le cadre d'un accord interprofessionnel, une norme salariale qui détermine la marge maximale pour l'évolution du coût salarial. Après la publication du rapport, les partenaires sociaux ont jusqu'à la mi-janvier (de la première année, « impaire », du cycle biennal de négociations) pour arriver à un accord sur la marge maximale. Cette marge est ensuite fixée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du travail et est rendue obligatoire par le Roi.

A défaut d'accord, le Gouvernement fait une proposition de médiation en se basant sur les données contenues dans le rapport. Si les partenaires sociaux marquent leur accord sur la proposition de médiation du Gouvernement, la norme salariale est fixée dans une convention collective de travail interprofessionnelle, rendue obligatoire par le Roi. Si les partenaires sociaux n'acceptent pas la proposition de médiation dans le mois, le gouvernement peut fixer lui-même la norme salariale par arrêté royal délibéré en conseil des ministres.

#### **4.2.2. Norme salariale pour les années 2021-2022**

Pour cette période de négociations, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à un accord. La norme salariale a été fixée de manière impérative par l'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 9 août 2021).

L'article premier de cet arrêté royal dispose que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2021-2022 est fixée à 0,4%. Les indexations et les augmentations barémiques sont toujours garanties. Ceci signifie que, conformément à l'article 9, §1er de la Loi norme salariale, les augmentations salariales qui dépassent la norme salariale, qu'elles aient été convenues avant ou après le 1er janvier 2021, ne sont plus conformes à la réglementation précitée à partir de cette date. Les avantages qui ont été octroyés au cours des deux années précédentes (2019-2021) peuvent continuer à être octroyés en 2021-2022 (éventuellement sous une autre forme), tant que la marge maximale n'est pas dépassée. L'employeur dispose donc d'une marge limitée pour la politique salariale individuelle qu'il peut mener. Conformément à la loi norme salariale, l'application de l'indexation des salaires et indemnités reste toujours garantie. Il en va de même pour l'application des échelles salariales existantes (barèmes). L'application de cette indexation et des barèmes ne doit donc pas être imputée sur la marge de 0,4%.

#### **4.2.3. Exceptions**

L'article 10 de la Loi norme salariale énumère ce qui n'est pas pris en compte dans le calcul de l'évolution des coûts salariaux :

- Les participations bénéficiaires, telles que définies par la loi ;
- Les augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement du nombre de personnes occupées en équivalents temps plein ;
- Les paiements en espèces ou en actions ou parts accordées aux travailleurs, en application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés ;
- Les cotisations versées dans le cadre des régimes de pension qui remplissent les conditions visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale ;
- Les primes uniques d'innovation visées dans la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale.

En 2021, un instrument (temporaire) spécifique est venu s'ajouter à cette liste à la suite de la politique menée dans le cadre des mesures en rapport avec le COVID-19 :

- La prime corona visée à l'article 19quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;
- Le droit à l'absence rémunérée au travail visé à l'article 3 de la loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19 ;
- Toutes les autres mesures exceptionnelles et temporaires contenant un élément d'augmentation du coût salarial, prises lors de la crise de la COVID-19 et ce avant le 12 avril 2021.

Les augmentations de coûts salariaux qui découlent de dispositions légales impératives, comme les cotisations pour les groupes à risque et l'augmentation des efforts de formation, et qui entraînent un dépassement de la norme salariale, comptent pour la

norme salariale mais ne donneront pas lieu à une sanction. Les plans bonus dans le cadre de la CCT n°90 du Conseil national du Travail sont également autorisés et ne doivent pas être imputés sur la marge salariale. Une réduction de la durée du travail sans réduction proportionnelle des coûts salariaux horaires moyens par travailleur a pour effet de faire augmenter les coûts salariaux. Par conséquent, cela n'est pas autorisé si cela entraîne une augmentation du coût salarial horaire moyen dans le secteur ou dans l'entreprise au-delà de la norme maximale.

#### **4.2.4. Respect et sanctions**

La norme salariale fixée ne peut être dépassée par des conventions conclues au niveau intersectoriel, sectoriel, de l'entreprise ou individuel. Un employeur est soit une personne physique soit une personne morale. On renvoie donc clairement ici à l'entité juridique et non à l'unité technique d'exploitation ou à toute autre forme de subdivision ou de regroupement.

Les CCT sectorielles sont soumises au contrôle de légalité marginal, à l'occasion duquel il est vérifié si la CCT ne contient pas d'illégalités manifestes. Cela a pour conséquence que les CCT qui contiennent des dispositions à cause desquelles la norme salariale pourrait être dépassée, ne peuvent pas être présentées au Roi pour l'extension de la force obligatoire.

Un employeur qui ne respecte pas la norme salariale peut se voir infliger une amende de 250 à 5.000 euros. L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés avec un maximum de 100 travailleurs.

### **4.3. Augmentations de pouvoir d'achat sectorielles**

Nous avons rassemblé les augmentations de pouvoir d'achat pour les commissions comptant au moins 2.000 travailleurs au 30/06/2022. Nous couvrons ainsi plus de 98% du nombre total de travailleurs occupés dans toutes les commissions/sous-commissions paritaires. Il s'agit de 97 commissions ou sous-commissions.

#### **4.3.1 Salaires minimums et augmentations de pouvoir d'achat**

D'après nos calculs<sup>13</sup>, il y a 55 de ces 97 commissions et sous-commissions pour lesquelles une augmentation de salaire de 0,4 % a été accordée et 2 disposant d'une enveloppe de 0,4% (CP 118 et 129).

Les dates auxquelles les 0,4% ont été accordés diffèrent:

01/01/2021 : 4

01/12/2021 : 9

01/01/2022 : 40

Autres dates : 4

À la fin de 2022, exception faite des 4 commissions qui ont accordé les 0,4% au 01/01/2021, ces augmentations salariales n'atteignent évidemment pas complètement les 0,4% pour toute la période 2021-2022.

Dès lors, d'autres éléments salariaux ont également été pris en compte:

- les primes uniques,
- les éco-chèques supplémentaires, récurrents ou non,
- les augmentations de la cotisation patronale dans les chèques-repas,
- les augmentations des primes de fin d'année et d'autres primes annuelles,
- quelques autres primes singulières.

---

<sup>13</sup> Lorsqu'il ne s'agit pas d'une augmentation en pourcentage, la moyenne arithmétique des salaires barémiques a été utilisée comme référence.

Pour une série de secteurs non-marchands, le secteur de l'éducation et les ports, les mouvements des échelles de salaires ont été importants. Les augmentations réelles ont été obtenues par une amélioration de la classification des emplois.

Selon nos calculs et estimations<sup>14</sup>, les 0,4% sont ainsi atteints par 31 commissions et sous-commissions occupant un total de 1.456.367 travailleurs. Ce nombre représente 49% des 2.993.605 travailleurs des 97 commissions/sous-commissions faisant partie du tableau complet. Cela signifie que quasi la moitié des travailleurs des commissions/sous-commissions à partir de 2.000 travailleurs bénéficient complètement des 0,4% pendant toute la période 2021-2022, sur la base des éléments salariaux susmentionnés.

A cet égard, Il convient de noter que l'augmentation du pouvoir d'achat de 0,4 % doit, dans de nombreux cas, provenir des autres éléments salariaux (en d'autres termes, pas du barème salarial proprement dit).

Ce sont surtout les secteurs non marchands et de l'enseignement qui obtiennent des scores élevés et qui dépassent les 0,4%. Il faut savoir que juste avant ou pendant la période AIP actuelle 2021-2022, bon nombre de ces secteurs ont conclu, avec l'autorité subsidiaire, des accords pluriannuels mettant fortement l'accent sur un sérieux mouvement de rattrapage. D'ailleurs, il convient de rappeler que le non-marchand n'a été que peu 'servi' au cours de la période précédente (voir Rapport 2019-2020). Hormis quelques primes uniques et l'octroi du 1,1% à une poignée de petits sous-secteurs, les choses sont restées étonnamment calmes à l'époque.

Ces augmentations dans le non-marchand ne sont pas en contradiction avec la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Les lois, décrets et ordonnances qui conduisent directement à des augmentations salariales se trouvent en effet dans la hiérarchie des sources de droit au même niveau que la législation sur la norme salariale.

Les CCT sectorielles comprennent d'ailleurs toutes une clause indiquant que les augmentations salariales ne sont valables que si l'autorité subsidiaire respecte financièrement ses obligations/promesses.

#### **4.3.2 Flexibilité dans l'application des augmentations de pouvoir d'achat**

Le tableau ci-dessous montre les commissions dans lesquelles les entreprises ont la possibilité de mettre en œuvre d'une manière différente mais équivalente, au niveau de l'entreprise, l'augmentation de pouvoir d'achat décidée par la (sous-)commission paritaire. Ici aussi, les commissions comptant moins de 2.000 travailleurs n'ont pas été prises en considération.

Si la flexibilité ne concerne pas toutes les subdivisions de la commission, le nombre total de travailleurs a été comptabilisé, en raison de l'absence de ventilation supplémentaire du total des travailleurs. Par ailleurs, les commissions n'ont pas été prises en compte lorsque seul un petit sous-secteur disposait d'une certaine flexibilité, ce qui réduit la surestimation évoquée dans la phrase précédente.

On a pu retenir 32 secteurs.

Pour 17 commissions appliquant des dispositions de flexibilité, il est question d'une augmentation des salaires minimums et des salaires réels (MR). L'augmentation des salaires minimums a lieu dans tous les cas. Pour les salaires réels, une alternative est possible au niveau de l'entreprise.

---

<sup>14</sup> Les 0,4% sont considérés comme étant atteints si l'augmentation du pouvoir d'achat s'élève à 340 euros (quand elle est exprimée en montants). Ce montant correspond à un salaire mensuel de 3.550 euros (c.-à-d. le salaire médian, Statbel - septembre 2022) ou à un salaire horaire d'un peu plus de 21,5 euros dans le cadre d'une semaine de 38 heures. ( $3.550 \times 12 \times 2 \text{ ans} \times 0,4\% = 340$ ).

Pour 7 autres commissions, il y a uniquement une augmentation des salaires réels et l'entreprise peut proposer une alternative à cet égard (R).

Pour 2 commissions (129, 329.02), on ne parle pas des salaires réels mais c'est une enveloppe qui est proposée (E). Dans la CP 129, on précise 'dans les limites de la norme salariale', en d'autres termes la limite supérieure est de 0,4%. Pour la SCP 329.02, il est seulement question de « moyens à répartir par les employeurs » sans indication quant à l'ampleur de l'enveloppe.

En CP 310, il a été décidé d'accorder un avantage net unique, les banques pouvant choisir sous quelle forme octroyer cet avantage.

Les CP 119, 144, 145, 219 et 320 accordent des primes uniques, les entreprises ayant le choix de convertir cette prime en un avantage équivalent au moyen d'un accord ou d'une CCT d'entreprise.

Les primes uniques ont d'ailleurs aussi été proposées par les commissions 105, 111, 118, 209 et 224, où une augmentation salariale conventionnelle est autorisée.

Tableau 4.3. Commissions paritaires avec une augmentation de pouvoir d'achat à réaliser de manière flexible au niveau de l'entreprise, période 2021-2022

(S)CP	Sous-secteur (le cas échéant)	Code	Travailleurs 30/06/2022	
100	CP AUXILIAIRE POUR OUVRIERS	(MR)	16.982	
105	METAUX NON-FERREUX	(R)	4.434	
109	INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT ET DE LA CONFECTION	(MR)	6.012	
111	CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE	(MR)	112.967	
112	ENTREPRISES DE GARAGE	Aussi pour le personnel de garage de la sCP 140.01 et de la sCP 140.05	(MR)	25.133
115	INDUSTRIE VERRIERE	Pas pour les Miroiteries	(R)	5.102
116	INDUSTRIE CHIMIQUE	Entreprises non conventionnées	(R)	43.464
118	INDUSTRIE ALIMENTAIRE		(MR)	66.585
119	COMMERCE ALIMENTAIRE		(R)	34.819
126	AMEUBLEMENT ET INDUSTRIE TRANSFORMATRICE DU BOIS	Employés	(MR)	6.004
129	PRODUCTION DES PATES, PAPIERS ET CARTONS		(E)	2.194
136	TRANSFORMATION DU PAPIER ET DU CARTON		(R)	5.998
144	AGRICULTURE	Pas pour le personnel saisonnier et occasionnel ni les travailleurs de l'ancienne sCP 12002 Préparation du lin	(R)	4.490
145	HORTICULTURE	Pas pour le personnel saisonnier et occasionnel	(R)	33.219
14901	ELECTRICIENS : INSTALLATION ET DISTRIBUTION		(MR)	29.001
14902	CARROSSERIE		(MR)	4.682
14904	COMMERCE DU METAL		(MR)	19.451
200	CP AUXILIAIRE POUR LES EMPLOYES		(MR)	502.306
207	INDUSTRIE CHIMIQUE	Entreprises non conventionnées	(R)	89.732
209	FABRICATIONS METALLIQUES		(MR)	69.256
215	INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT ET DE LA CONFECTION		(MR)	4.805
219	SERVICES ET ORGANISMES DE CONTROLE TECHNIQUE ET D'EVALUATION DE LA CONFORMITE		(R)	3.712
220	INDUSTRIE ALIMENTAIRE		(MR)	30.299
222	TRANSFORMATION DU PAPIER ET DU CARTON		(R)	2.234
224	METAUX NON-FERREUX		(R)	3.152
307	ENTREPRISES DE COURTAGE ET AGENCES D'ASSURANCES		(MR)	12.762
310	BANQUES		(E)	46.495
31502	COMPAGNIES AERIENNES		(MR)	8.083
320	ENTREPRISES DE POMPES FUNEBRES		(R)	2.466
32902	SECTEUR SOCIO-CULTUREL DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE ET GERMANOPHONE ET DE LA REGION WALLONNE	BHV : Samenlevingsopbouw (Développement communautaire):	(E)	25.720

<b>333</b>	ATTRACTIONS TOURISTIQUES	(MR)	2.664
<b>336</b>	PROFESSIONS LIBERALES	(MR)	33.445
<b>Total</b>			1.257.668





Ceci représente 42% d'un total de 2.993.605 travailleurs occupés dans les 97 commissions paritaires/sous-commissions paritaires comptant plus de 2000 travailleurs.

On note que les secteurs non marchands, à une exception près (SCP 329.02 Secteur socio-culturel - BHV Samenlevingsopbouw/Développement communautaire), n'apparaissent pas dans la liste des commissions disposant d'une clause flexible de réalisation alternative de la norme salariale comme susmentionné).

Examinons à présent dans quelle mesure la flexibilité d'une autre forme de rémunération influe sur l'octroi d'éco-chèques et de primes de fin d'année/de primes annuelles (de nouveau pour les commissions à partir de 2.000 travailleurs). Pour ces avantages, on a pris tant ceux qui reviennent chaque année que ceux qui ont été instaurés ou majorés cette année.

Tableau 4.4 Flexibilité pour une autre réalisation au niveau de l'entreprise de l'éco-chèque et de la prime de fin d'année sectoriels, % des travailleurs, total commissions paritaires (comptant plus de 2.000 travailleurs)

Éco-chèques	58%
Primes de fin d'année/primes annuelles	33%

Nous prenons enfin les secteurs où l'augmentation salariale ou la prime unique ont pu être octroyées d'une autre manière et les secteurs pour lesquels les mêmes règles s'appliquaient pour les éco-chèques/primes de fin d'année/primes annuelles existants et/ou nouveaux. Nous obtenons ainsi un pourcentage de 67% des travailleurs dans les commissions à partir de 2.000 travailleurs.

Si nous ne tenons pas compte du non-marchand (enseignement, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337, 339), le pourcentage atteint même 84%.

#### **4.3.3 Les CCT 43 et 50 ont été modifiées**

L'augmentation de 80,95 EUR du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) de la CCT 43 du CNT, le 1<sup>er</sup> avril 2022, a fait à son tour augmenter de nombreux salaires minimums sectoriels (p. ex. CP 200 CP auxiliaire pour les employés) mais aussi les salaires des étudiants (CP 310 Banques), non seulement ceux qui ont le même montant que le RMMMG, mais aussi les barèmes qui comptent une ou plusieurs catégories ayant pour salaire de départ celui du RMMMG (e.a. les programmes de mise au travail ou de transition professionnelle destinés aux travailleurs des groupes-cibles dans les Services d'aide aux familles de la SCP 318.02).

La suppression des conditions d'âge et d'ancienneté du RMMMG, ramenant ce dernier à un montant unique, a été appliquée de manière analogue dans les commissions où le RMMMG détermine le salaire le plus bas. Dans ce cadre, notons à quel point les barèmes non marchands font référence au RMMMG.

Bien que la CCT 50 soit une CCT supplétive, l'adaptation des pourcentages dégressifs pour les jeunes a été reprise dans la plupart des commissions où le RMMMG avait déjà apporté des changements.

#### **4.3.4 IFIC**

Les méthodes de classification IFIC et les barèmes correspondants concernent déjà une part considérable de la population des travailleurs. Dans la CP 330 des établissements et des services de santé, ils sont déjà appliqués dans la plupart des sous-secteurs recevant des subventions fédérales ou régionales. Le point de départ est que les travailleurs ont eux-mêmes le choix de conserver leur barème existant ou de passer (définitivement) aux

barèmes IFIC. On leur garantit que ce basculement se fait sans perte de salaire, et généralement il implique justement une augmentation salariale. Ce faisant, ils acceptent que les barèmes IFIC soient moins progressifs dans le temps que les barèmes classiques. Les nouveaux travailleurs engagés à partir d'une certaine date (à partir du 01/07/2021 pour la plupart des sous-secteurs) tombent immédiatement dans le système IFIC.

La CP 331 du secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé le suit également. Des salaires IFIC s'appliquent donc dans les Soins de santé mentale.

Les autres régions et communautés collaborent désormais avec l'IFIC. Ce n'est donc plus qu'une question de temps avant que les barèmes IFIC y soient également appliqués.

#### **4.4 Eco-chèques**

Les éco-chèques sont des chèques destinés à l'achat de produits et services à caractère écologique.

Le système des éco-chèques a été instauré par la CCT n° 98 conclue le 20 février 2009 au niveau du Conseil National du Travail. Cette CCT-cadre fixe la liste des produits écologiques et des services qui peuvent être achetés avec les éco-chèques et fixe les modalités minimales d'octroi qui doivent être respectées. Elle ne crée cependant pas de droit aux éco-chèques. Pour cela, il convient qu'une CCT soit conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise.

La CCT n° 98 a déjà été modifiée à plusieurs reprises. Ces modifications visent essentiellement à élargir/actualiser la liste des produits et services qui peuvent être acquis avec les éco-chèques. De cette manière, il a été donné suite à la critique, souvent formulée, relative aux possibilités d'utilisation de ces chèques selon laquelle leur utilisation aurait été limitée (en comparaison avec les chèques repas déjà bien implémentés).

Pendant la période 2021-2022, la dernière modification a eu lieu le 21 décembre 2021 (CCT n° 98/9). Cette modification visait à ajouter la catégorie « circuit court » à la liste des produits écologiques et des services qui peuvent être achetés avec les éco-chèques. Il s'agit des produits agricoles et horticoles, vendus en circuit court par des titulaires de la licence « Recht van bij de boer » et « En direct de la ferme » et abonnements & affiliations à un potager collectif.

Depuis le 1<sup>e</sup> janvier 2022<sup>15</sup>, les éco-chèques ne peuvent être octroyés que sous forme électronique. Les éco-chèques sur support papier peuvent être émis jusqu'au 31 décembre 2021 et sont valables jusqu'au 31 décembre 2023.

En 2021, environ 113.700<sup>16</sup> entreprises utilisaient le système des éco-chèques. Plus de 1,9 millions de travailleurs recevaient des éco-chèques pour une valeur totale de 321 millions d'euros.

Un règlement sectoriel relatif à l'octroi des éco-chèques, valable pour les années 2019 et/ou 2020, a été élaboré au sein de 65 des 164 commissions et sous-commissions paritaires.

Dans les commissions paritaires 119 (commerce alimentaire) et 219 (les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité), aucune réglementation sectorielle relative à l'octroi d'éco-chèques n'a été élaborée mais il est prévu que l'octroi d'une prime ou d'une augmentation salariale brute peut, le cas échéant, être convertie en l'octroi d'éco-chèques. Cela est également valable pour la commission paritaire du nettoyage (CP 121). Pour les différentes catégories de travailleurs, une indemnité journalière peut être octroyée sous forme d'éco-chèques.

---

<sup>15</sup> Arrêté royal du 31 mars 2022 modifiant diverses dispositions relatives aux écochèques électroniques (*M.B.* 28 avril 2022).

<sup>16</sup> Les chiffres viennent de la Voucher Issuers Association (VIA), une ASBL qui regroupe les sociétés émettrices des éco-chèques.

Au sein de 8 commissions et sous-commissions paritaires, des éco-chèques ont été octroyés en 2021 et/ou 2022, alors que ce n'était pas le cas pour les années 2019 et 2020. Au sein de 8 commissions et sous-commissions paritaires qui octroyaient des éco-chèques auparavant, le système sectoriel a été arrêté.

Au sein de 65 commissions paritaires et sous-commissions où une réglementation relative à l'octroi des éco-chèques a été élaborée, 43 des commissions paritaires ont prévu la possibilité d'octroyer un autre avantage en remplacement de l'éco-chèque (comme l'augmentation des titres-repas, l'introduction ou l'amélioration de l'assurance hospitalisation ou d'un plan de pension complémentaire, l'octroi de chèques cadeaux, ...). Parmi ces dernières, 6 ont fixé les possibilités de choix.

Les conditions auxquelles doit répondre l'octroi des éco-chèques afin que cet avantage ne soit pas considéré comme de la rémunération ordinaire sont fixées à l'article 19 quater, § 2 de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et à l'article 38/1, § 1 du Code de l'Impôt sur les revenus 1992. Une des conditions prévoit que la valeur des éco-chèques octroyés par an et par travailleur ne peut être supérieure à 250 euros.

Le montant maximum légalement prévu a été octroyé au sein de 39 des 65 commissions et sous-commissions paritaires au sein desquels il existe un règlement relatif à l'octroi des éco-chèques. Dans les autres 26 commissions, des montants inférieurs ont été alloués, s'échelonnant de 35 euros à 100/125 jusqu'à 220 euros.

Au sein de 7 commissions et sous-commissions paritaires le montant des éco-chèques a été augmenté (une augmentation allant du 5 EUR jusqu'au 130 EUR) et 5 commissions et sous-commissions paritaires ont décidé de le diminuer (pour un montant allant de 50 EUR jusqu'au 100 EUR).

Pour le calcul du montant des éco-chèques, certaines périodes doivent obligatoirement être assimilées à des périodes de travail effectif, comme les jours de congé et le congé de maternité. Suite à la crise sanitaire « Corona », 4 commissions paritaires (216 (les employés occupés chez les notaires), 307 (les entreprises de courtage et agences d'assurances), 315.02 (les compagnies aériennes) en 341 (l'intermédiation en services bancaires et d'investissement)) ont décidés d'assimiler également les jours de chômage temporaire à des jours de travail.

Tableau 4.4 - Eco-chèques – situation pour les années 2021-2022

<b>Commissions et sous-commissions paritaires ayant arrêté le régime sectoriel des éco-chèques:</b>	SCP 102.04, CP 116, SCP 142.03, SCP 142.04, CP 203, CP 314, SCP 329.01 et PC 331
<b>Commissions et sous-commissions paritaires ayant introduit un nouveau régime sectoriel des éco-chèques:</b>	SCP 102.06, SCP 102.07, SCP 106.02, CP 128, SCP 140.02, SCP 319.02, CP 324 et CP 332
<b>Commissions et sous-commissions paritaires ayant augmenté le montant des éco-chèques :</b>	CP 114, CP 124, CP 126, SCP 104.01, SCP 140.04, SCP 327.01 et SCP 328.01
<b>Commissions et sous-commissions paritaires ayant diminué le montant des éco-chèques:</b>	SCP 102.01, SCP 113.04, CP 115, CP 119 et CP 309

## 4.5 Titres-repas

Les titres-repas sont des chèques électroniques destinés au paiement d'un repas ou à l'achat d'aliments prêts à la consommation. Ils représentent un avantage exonéré de cotisations sociales et d'impôt, si les conditions prévues à l'article 19*bis* de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 et à l'article 38/1, §2 du Code des impôts sur les revenus 1992 sont respectées.

L'émission des titres-repas est effectuée par des sociétés privées et non par une autorité publique. Actuellement, il y a trois sociétés émettrices : Edenred, Monizze et Sodexo. Les

employeurs qui souhaitent/doivent accorder des titres-repas à leurs travailleurs doivent les commander auprès de ces sociétés.

En 2021, environ 136.900<sup>17</sup> entreprises octroyaient des titres-repas à leurs travailleurs. Chaque jour, plus de 2,6 millions de travailleurs utilisent des titres-repas chez plus de 26.000 commerçants affiliés. Le volume d'émission total est de 2,89 milliards d'euros.

La valeur maximale des titres-repas s'élève à 8 euros<sup>18</sup> par jour pour les travailleurs qui ont fourni des prestations effectives de travail. L'intervention de l'employeur ne peut excéder 6,91 euros par titre-repas. L'intervention du travailleur s'élève au minimum à 1,09 euros par titre-repas.

L'octroi de cet avantage est réglé dans une convention collective de travail, conclue au sein d'une commission paritaire ou au niveau d'une entreprise<sup>19</sup>. La valeur concrète du titre-repas est fixée dans la convention concernée qui prévoit l'octroi des titres-repas.

Un règlement sectoriel relatif à l'octroi des titres-repas, valable pour les années 2021 et 2022, a été élaboré au sein de 49<sup>20</sup> des 164 commissions et sous-commissions paritaires. Douze commissions ou sous-commissions paritaires octroient des titres-repas d'une valeur de 8 euros. Dans le cadre des négociations sectorielles, l'intervention patronale dans la valeur nominale du titre-repas a été augmentée au sein de 8 commissions ou sous-commissions paritaires.

Certaines commissions et sous-commissions paritaires prévoient dans le cadre de l'octroi d'une prime ou d'une augmentation salariale que ces dernières peuvent être converties au niveau de l'entreprise en un autre avantage comme l'octroi de titres-repas ou l'augmentation de la valeur nominale des titres-repas déjà octroyés. Pour les années 2021-2022, c'est le cas dans 4 commissions et sous-commissions paritaires.

Tableau 4.6 - Titres-repas – situation pour les années 2021-2022

<b>Commissions et sous-commissions paritaires octroyant des titres-repas d'une valeur de 8 euros:</b>	SCP 102.03, SCP 102.06, SCP 102.07, SCP 106.01, CP 139, SCP 140.04, CP 203, CP 207, CP 326, CP 328.01, SCP 328.02 et SCP 328.03
<b>Commissions et sous-commissions paritaires ayant augmenté la cotisation patronale:</b>	SCP 102.02, SCP 102.04, SCP 102.07, CP 110, CP 116, CP 148, SCP 149.03 et SCP 318.02
<b>Commissions et sous-commissions paritaires prévoyant la possibilité de convertir une prime en titres-repas:</b>	CP 202, CP 311, CP 312 et SCP 327.01

## 4.6 Avantages non-récurrents liés aux résultats

Les avantages non récurrents liés aux résultats sont les avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Ce système a été concrétisé par la convention collective de travail 90 (CCT n° 90) du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats ainsi que par la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

Ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables et qui sont manifestement incertains lors de l'introduction du système.

<sup>17</sup> Les chiffres viennent de la Voucher Issuers Association (VIA), une ASBL qui regroupe les sociétés émettrices des titres-repas.

<sup>18</sup> Arrêté Royal du 26 mai 2015 (*M.B.* 8 juin 2015) et la loi du 6 décembre 2015 modifiant le Code de l'Impôt sur les revenus 1992 concernant les chèques repas et les avantages non récurrents liés aux résultats (*M.B.* 17 décembre 2015).

<sup>19</sup> Dans certains cas particuliers, l'octroi peut être régi par une convention individuelle (Article 19*bis*, § 2, 1° de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

<sup>20</sup> La Commission Paritaire pour le nettoyage prévoit, depuis 1er juillet 2017, l'octroi des titres-repas aux travailleurs appartenant aux catégories 8D et 8E de la classification des fonctions.

Lorsque les avantages sont attribués conformément à la réglementation en la matière, ils bénéficient d'un traitement social et fiscal particulier. Pour l'ONSS, le bonus ne constitue pas une rémunération à concurrence d'un montant maximum de 3.558 EUR bruts en 2022 (= 3.094 EUR nets + cotisations sociales de 13,07%) par année civile et par travailleur. Les avantages effectivement octroyés sont soumis, dans le chef de l'employeur, à une cotisation spéciale de sécurité sociale de 33%. Pour le fisc, le bonus est exonéré d'impôts à concurrence d'un montant maximum de 3.094 EUR nets en 2022 par année civile et par travailleur.

L'employeur qui recourt à une procédure d'information et consultation en matière de licenciement collectif avec fermeture d'entreprise, visée par la convention collective du travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs ne peut pas utiliser le système d'avantages non récurrents liés aux résultats.

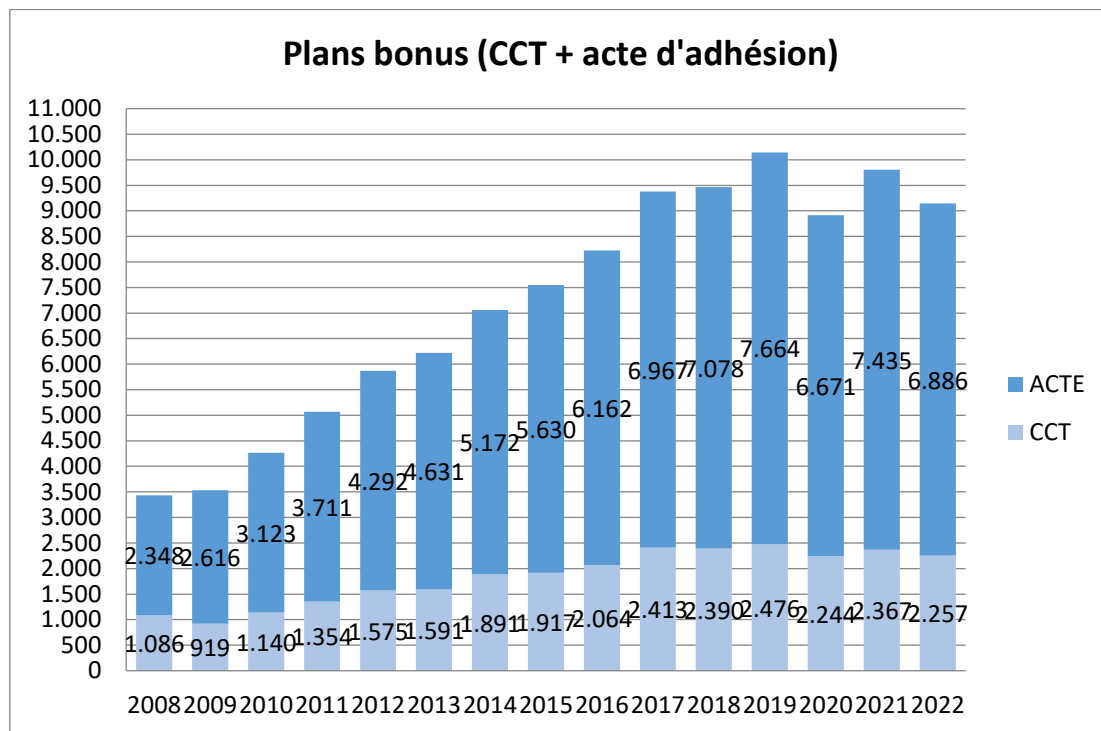
Le 22 février 2022, la CCT n° 90/4 a été conclue et a apporté deux modifications concernant les objectifs relatifs au bien-être et/ou la mobilité des travailleurs. Lorsque le plan bonus contient un objectif relatif au bien-être des travailleurs, tel que la diminution de l'absentéisme ou du nombre d'accidents de travail, l'employeur doit désormais déposer au greffe le plan global de prévention et le plan d'action annuel en cours en même temps que le plan bonus. Lorsque le plan bonus contient un objectif relatif à la mobilité, l'employeur doit déclarer qu'une indemnité vélo est accordée aux travailleurs qui utilisent le vélo pour leurs déplacements domicile-lieu de travail.

L'initiative d'instaurer un plan bonus pour l'octroi d'avantages non récurrents revient à l'employeur, sans préjudice de la possibilité laissée aux commissions (et sous-commissions) paritaires de prévoir un cadre pour l'octroi d'avantages non récurrents au niveau sectoriel et sous-sectoriel.

Cette dernière possibilité est rarement utilisée dans la pratique. Cinq commissions et sous-commissions paritaires ont élaboré un règlement sectoriel en matière des avantages non récurrents liés aux résultats. La commission paritaire 105 (métaux non ferreux), 116 (l'industrie chimique de la province du Limbourg), 224 (employés des métaux non ferreux), et 301 (secteur des ports) ont introduit un plan bonus au niveau sectoriel, alors que la commission paritaire 326 (gaz et électricité) a fixé des règles générales pour l'établissement d'une CCT d'entreprise ou d'un acte d'adhésion.

Au sein de la CP 203 (employés des carrières de petit granit), il a été convenu d'affecter en 2021-2022 un budget de 120 EUR bruts (pour 2022, un budget spécifique de 230 EUR bruts est d'application) par employé à l'atteinte d'objectifs à définir au sein de l'entreprise, selon les modalités prévues par la CCT n° 90. Au sein de la CP 325 (institutions publiques de crédit), l'accord sectoriel comprend un engagement selon lequel l'octroi de cet avantage non récurrent lié au résultat doit être discuté au niveau de l'entreprise, tandis que la commission paritaire 328.02 (transport urbain et régional de la Région Wallonne) a décidé de suspendre la CCT sectorielle relative à l'octroi d'avantages non récurrents liés aux résultats pendant 4 ans et de compenser cette suspension en prévoyant l'octroi des écochèques.

Graphique 4.1 - Evolution 2008-2022 du nombre de plans bonus déposés au Greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale



Source : Inforco

Les plans bonus sont donc majoritairement instaurés au niveau de l'entreprise. L'instauration peut se faire soit par le biais d'une convention collective de travail (obligatoire pour les entreprises disposant d'une délégation syndicale), soit par un acte d'adhésion.

Au niveau des entreprises, plus de 7400 actes d'adhésion et près de 2400 CCT-bonus ont été déposés au Greffe de la Direction Générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en 2021. En 2008, il s'agissait encore d'environ 2300 actes d'adhésion et 1000 CCT. On constate que ce sont surtout les actes d'adhésion qui ont connu une forte croissance. Les chiffres de l'ONSS montrent qu'en 2021, 571.097 travailleurs ont reçu un bonus pour un montant total de 729.333.526 EUR (voir tableau).

Tableau 4.7 – Recettes des cotisations sociales sur les avantages non récurrents liés aux résultats octroyés

Année	Nombre d'employeurs	Nombre de travailleurs	Avantages octroyés (en EUR)	Cotisations sociales (en EUR)
2015	5.729	490.744	546.358.272	251.707.256
2016	6.213	501.300	584.940.368	269.482.028
2017	6.666	534.768	647.640.921	298.368.172
2018	7.201	573.122	710.376.750	327.270.569
2019	7.288	579.865	717.878.301	330.726.533
2020	7.437	598.828	751.783.685	346.346.744
2021	7.015	571.097	729.333.526	336.003.955

Source : ONSS

#### 4.7 Intervention dans les frais de transport des travailleurs

L'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail est réglée par la CCT n° 19/9 du 23 avril 2019 remplaçant la CCT n° 19octies du 20 février

2009 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, modifiée par la CCT n° 19/10 du 28 mai 2019. Cette CCT est entrée en vigueur au 1er juillet 2019.

La CCT n° 19/9 a un caractère supplétif ce qui signifie que les secteurs peuvent y déroger et prévoir, par CCT sectorielle, une intervention de l'employeur plus favorable.

#### **4.7.1. Intervention dans les frais de transports en commun public par chemin de fer**

L'intervention de l'employeur dans le prix de la carte-train est obligatoire et ce, quelle que soit la distance parcourue.

Les montants de l'intervention patronale dans le prix de la carte-train, initialement fixés à l'article 3 de la CCT 19octies (remplacée par la CCT 19/9 du 23 avril 2019), sont des montants forfaitaires fixés pour 2 ans, sans qu'ils ne soient indexés.

Dans l'AIP 2009-2010, les partenaires s'étaient engagés à négocier tous les deux ans l'adaptation des montants forfaitaires repris à l'article 3. Bien que les tarifs de la SNCB aient été augmentés durant la période 2010 à 2018, les montants de l'intervention de l'employeur n'ont jamais été adaptés durant cette période.

Dans l'AIP 2019-2020, il a été convenu d'augmenter, pour la période 2019-2020, les montants forfaitaires en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2009. Le taux d'intervention de l'employeur dans les frais de transport ferroviaire de ses travailleurs s'élève à 70% en moyenne.

Il a été convenu d'appliquer, pour 2021-2022, les montants forfaitaires en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Sur les 162 commissions paritaires, 122 possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur lors de l'utilisation des transports en commun publics par chemin de fer.

Parmi ces 122 secteurs, on constate ce qui suit :

- 9 secteurs possèdent des CCT - souvent relativement anciennes- qui prévoient une intervention de l'employeur dont le montant est inférieur à celui prévu par la loi et le régime supplétif de la CCT n° 19/9 du 23 avril 2019 ;
- 56 secteurs possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur dont le montant est supérieur à celui prévu par la loi et le régime supplétif de la CCT n° 19/9 du 23 avril 2019 ;
- 33 secteurs possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur dont le montant est égal à 100% du prix de la carte-train pour une distance correspondante ;
- 24 secteurs possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur égale à celle fixée par la loi et le régime supplétif de la CCT n° 19/9 du 23 avril 2019.

#### **4.7.2 Intervention dans les frais de transports en commun publics autres que les chemins de fer**

L'intervention de l'employeur est obligatoire et ce, quelle que soit la distance parcourue.

L'intervention de l'employeur varie suivant que le prix du transport est proportionnel à la distance (l'intervention est égale à l'intervention patronale dans le prix de la carte-train pour une distance correspondante sans toutefois excéder 75% du prix réel du transport) ou suivant que le prix du transport est fixe quelle que soit la distance (une intervention de 71,8% du prix réel du transport s'applique mais celle-ci est limitée à l'intervention prévue pour le train pour une distance allant jusqu'à 7 kilomètres).

Sur les 162 commissions paritaires, 119 possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur lors de l'utilisation des transports en commun publics autres que par chemin de fer.

Parmi ces 119 secteurs, on constate ce qui suit :

- 16 secteurs possèdent des CCT - souvent relativement anciennes - qui prévoient une intervention de l'employeur dont le montant est inférieur à celui prévu par le régime supplétif de la CCT n° 19/9 du 23 avril 2019 ;
- 52 secteurs possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur dont le montant est supérieur à celui prévu par le régime supplétif de la CCT n° 19/9 du 23 avril 2019 ;
- 31 secteurs possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur dont le montant est égal à 100% du prix de la carte-train pour une distance correspondante ou, le cas échéant, à 100% du prix réel du titre de transport ;
- 20 secteurs possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur égale à celle fixée par le régime supplétif de la CCT n° 19/9 du 23 avril 2019.

#### **4.7.3 Transport privé**

L'intervention de l'employeur dans le transport privé n'est pas obligatoire. Une telle intervention peut toutefois être réglée au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise.

Sur les 162 commissions paritaires, 130 possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur lors de l'utilisation d'un transport privé.

Parmi ces 130 secteurs, 108 secteurs possèdent des CCT qui prévoient expressément une intervention de l'employeur lors de l'utilisation d'un vélo/d'une bicyclette et 4 secteurs possèdent des CCT qui prévoient expressément une intervention de l'employeur pour les piétons.

#### **4.8 Conclusion**

- En tenant compte des augmentations de salaire en pourcentage et de toute prime rétroactive, on peut dire qu'environ la moitié des travailleurs des commissions/sous-commissions à partir de 2 000 travailleurs bénéficieront de la totalité des 0,4 % sur toute la période 2021-2022. Il convient de noter ici que l'augmentation du pouvoir d'achat de 0,4 % doit, dans de nombreux cas, provenir des autres éléments de rémunération (c'est-à-dire pas de la grille barémique salariale elle-même).
- Parallèlement, la possibilité de modéliser l'augmentation des salaires au niveau de l'entreprise est une technique largement utilisée ici, en particulier lorsque le secteur non marchand n'est pas inclus. L'application porte souvent sur l'octroi d'une prime ou d'un chèque spécifique. Des alternatives peuvent être appliquées pour cela au niveau de l'entreprise.
- L'indexation automatique est toujours appliquée de manière quasi-générale et convenue au niveau sectoriel. L'indexation pivot et l'indexation annuelle sont les plus courantes. 2022 a été une année record en matière d'indexations. Notre administration a recensé plus de 700 ajustements salariaux sectoriels de ce type dans sa base de données sur les salaires minimums.
- L'augmentation de 80,95 euros du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMGM) de la CNT-CCT 43 au 1er avril 2022 a à son tour entraîné une hausse de nombreux salaires minimums sectoriels.
- Les écochèques et les chèques-repas restent populaires. Les deux sont maintenant soumis à l'émission électronique. Dans une grande minorité de commissions paritaires, ces formes alternatives de rémunération sont encadrées par des conventions collectives sectorielles.
- En ce qui concerne les avantages non récurrents liés aux résultats, la convention collective n° 90/4 a été conclue le 22 février 2022, qui a apporté deux modifications



relatives aux objectifs concernant le bien-être et/ou la mobilité des salariés. Au niveau des entreprises, nous constatons que l'application de ces plans de bonus CCT90 se stabilise. Elle concerne un peu plus de 7 000 employeurs et actes. Environ 600 000 travailleurs bénéficient de cette prime collective.

- Une série de conventions collectives sectorielles traitent des indemnités de trajet domicile-travail. Parallèlement, la plupart des travailleurs bénéficient également d'un système de transport privé. Ici, il y a 108 (sous-)commissions paritaires dont les conventions collectives prévoient explicitement une intervention de l'employeur pour l'utilisation de la bicyclette et 4 secteurs dont les conventions collectives prévoient explicitement une intervention de l'employeur pour les piétons.

## 5. Égalité de traitement, discrimination, écart de rémunération, diversité

Les discriminations sont toujours présentes dans la société comme dans les entreprises. Cela concerne aussi bien le sexe, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, un handicap, la conviction religieuse, etc. Si l'égalité des droits est le principe de base et l'objet même des lois contre les discriminations, la diversité correspond à une politique ou à un moyen pour y parvenir. Trois lois constituent, dorénavant, la base juridique de la lutte contre la discrimination :

- La loi générale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination qui remplace la loi du 25 février 2003 ;
- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes, qui vient remplacer la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ;
- La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.

Si l'égalité des droits est l'objet même des lois contre les discriminations, la diversité correspond à une politique ou à un moyen pour y parvenir. La discrimination est néfaste au bon fonctionnement des entreprises. Elle naît souvent de préjugés et de stéréotypes. Pour lutter contre ceux-ci et ainsi prévenir les discriminations, de plus en plus d'entreprises et d'employeurs, tant publics que privés mettent en place des politiques de ressources humaines qui tendent à refléter au mieux la diversité de la société. Ces politiques de diversité couvrent plusieurs aspects et prennent différentes formes : actions en matière de sélection et de recrutement, codes de bonne pratiques, chartes, guichets d'information, actions ciblées vers des groupes spécifiques. Le niveau sectoriel joue à cet égard un rôle de soutien, de sensibilisation ou de formation. Dans ce contexte, des actions sont également entreprises en coopération avec les autorités régionales (voir par exemple [les conventions sectorielles en Flandre](#)).

Ce chapitre ici n'examine que les activités qui ont été suivies par notre administration au cours de la période 2021-2022. Premièrement, le contrôle des classifications de fonctions sectorielles en application de la loi sur les écarts salariaux du 22 avril 2012 est abordé, ensuite, les adaptations possibles de la loi sur l'écart salarial seront examinées plus en détail.

### 5.1 Le contrôle des classifications de fonctions sectorielles en application de la loi sur les écarts salariaux

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (modifiée par la loi du 12 juillet 2013) vise à lutter contre l'écart salarial à tous les niveaux de négociation : au niveau interprofessionnel via l'obligation pour les partenaires sociaux de négocier des règles en vue de lutter contre l'écart salarial, au niveau sectoriel via l'instauration de classifications de fonctions neutres sur le plan du genre et, enfin, au niveau de l'entreprise via l'instauration du rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs et la possibilité de désigner un médiateur compétent pour la problématique du genre dans l'entreprise.

En ce qui concerne le niveau sectoriel, afin de s'assurer que les classifications sectorielles soient neutres sur le plan du genre, la loi instaure un contrôle des classifications de fonctions sectorielles qui est exercé par la Direction générale Relations collectives de travail. Au terme de la procédure de contrôle, le service cité établit une liste sur laquelle sont reprises les CP :

- Dont la classification de fonctions n'est pas neutre sur le plan du genre ;
- Qui n'ont pas apporté les modifications nécessaires dans le délai de deux ans ;
- Et ce sans justification valable.

Cette liste est transmise au ministre de l'Emploi et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Le contrôle a été réalisé sur la base d'un instrument de contrôle qui a été établi en collaboration par la KU Leuven et le SPF Emploi. Dans un premier temps, environ 165 classifications de fonctions existant à la date du 1er juillet 2013 et 90 nouvelles classifications ont été contrôlées. Au total, il y avait 45 classifications de fonctions qui n'étaient pas neutres sur le plan du genre et qui devaient obligatoirement être modifiées, parce que les titres de fonctions n'étaient pas neutres sur le plan du genre. Si la DG RCT rend un avis négatif, la commission paritaire concernée dispose d'un délai de deux ans pour apporter les modifications nécessaires. Si au terme des deux ans, la commission paritaire n'a pas corrigé la classification de fonctions, la DG RCT lui demande de fournir une justification dans un délai de trois mois. C'est le ministre de l'Emploi qui prend la décision finale.

En août 2018, l'administration a écrit aux commissions paritaires dont la classification de fonctions n'est pas considérée neutre du point de vue du genre pour leur demander de justifier les raisons pour lesquelles leur classification n'est pas neutre du point de vue du genre. Les justifications ont été soumises au ministre de l'Emploi au début de l'année 2019 afin de porter un jugement définitif sur la neutralité de genre de ces classifications. Cette dernière étape de la procédure est également "l'évaluation finale" prévue par la loi sur l'écart salarial, à savoir un "name and shame" des commissions paritaires avec une classification de fonctions non neutre du point de vue du genre.

Au cours des deux dernières années, nous constatons que plusieurs commissions paritaires dont les classifications de fonctions figuraient sur la liste « name and shame » ont adopté de nouvelles classifications de fonctions qui présentent désormais un intitulé neutre sur le plan du genre pour chacune des fonctions reprises dans les CCT en question.

A la suite de l'évaluation de la neutralité de ces classifications de fonctions pour la période 2021-2022, la liste « name and shame » telle que clôturée au 1<sup>er</sup> septembre 2022 reprend les classifications de fonctions des commissions paritaires suivantes :

- SCP 329.02 – Secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne – Domaine : Employeurs et travailleurs des centres de formation et/ou de réadaptation professionnelle agréés par « l'Agence wallonne pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées » ;
- CP 332 – Secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé – Domaine : Sous-secteur résiduaire.

Certaines commissions paritaires n'ont pas non plus donné suite, malgré plusieurs appels, à l'obligation de dépôt d'une version coordonnée de classifications de fonctions existant au 1er juin 2013 afin de rendre possible le contrôle de la neutralité sur le plan du genre de ces classifications de fonctions. L'administration s'est donc retrouvée dans l'impossibilité d'exercer dans ces cas un contrôle. Cela a pour conséquence que ces commissions paritaires se retrouvent sur une liste « name and shame » séparée. Se retrouvent sur la liste des classifications de fonctions pour lesquelles le contrôle de l'administration n'a pas pu avoir lieu au 1er septembre 2022, les classifications de fonctions des commissions paritaires suivantes :

- SCP 106.01 – Fabriques de ciment ;
- SCP 125.01 – Exploitations forestières ;
- SCP 125.03 – scieries et industries connexes
- SCP 125.03 – Commerce du bois ;

- SCP 327.03 – Entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté française.

Ce qui précède montre qu'une grande majorité des (sous-)commissions paritaires dispose une classification de fonctions neutre sur le plan du genre pendant la période de négociation 2021-2022.

## **5.2 Adaptation de la loi sur l'écart salarial**

A ce jour, des travaux sont en cours sur un éventuel amendement à la loi sur l'écart salarial. En effet, l'accord du gouvernement Fédéral de 2020 stipule ce qui suit : *"Des mesures supplémentaires seront prises pour rendre plus opérationnelle la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes."*

Le 4 mars 2021, la Commission européenne et le Parlement européen ont lancé une proposition de directive sur la transparence salariale. En particulier, cette proposition envisage une réglementation plus stricte concernant les classifications de fonctions neutres sur le plan du genre. Cette proposition de directive a fait l'objet d'une analyse approfondie par les organes compétents, dont la Direction générale des relations collectives du travail. Les éléments de la réforme de la loi sur l'écart salarial seront élaborés à la lumière de la proposition de directive susmentionnée.

## **5.3 Conclusion**

Les politiques contre la discrimination et pour la diversité couvrent plusieurs aspects et prennent différentes formes : actions en matière de sélection et de recrutement, codes de bonne pratiques, chartes, guichets d'information, actions ciblées vers des groupes spécifiques. Le niveau sectoriel exerce une fonction de soutien, de sensibilisation ou de formation concernant ce thème. Presque toutes les (sous-)commissions paritaires disposent entre-temps d'une classification des fonctions neutre sur le plan du genre. Des travaux sont également en cours sur un éventuel amendement de la loi sur l'écart salarial à la lumière de la proposition de directive sur la transparence salariale.

## 6. Formation

### 6.1 « Investir dans la formation » - Principes généraux

La matière de la formation a été réformée par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable et l'Arrêté Royal du 5 décembre 2017 pris en exécution de la loi du 5 mars 2017 précitée. La réglementation a fixé un objectif interprofessionnel à atteindre en matière de formation, à savoir 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein. Dans ce point, nous aborderons d'abord le champ d'application de la nouvelle loi (point 6.1.1.), la nature des formations prises en compte pour réaliser cet objectif (point 6.1.2.) et enfin nous expliquerons de quelle manière les 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein seront atteints et concrétisés (point 6.1.3.). Comme indiqué au chapitre 2 du présent rapport, ce chapitre relatif à la formation de la loi www sera remplacé par une nouvelle réglementation créant un droit individuel à la formation à partir de 2023.

#### 6.1.1 Champ d'application de la réglementation

Sont exclues de l'application de la nouvelle loi les petites entreprises occupant moins de 10 travailleurs. Les travailleurs faisant partie d'une entreprise occupant moins de 10 travailleurs ne bénéficient donc pas du régime instauré par la loi mais cela n'empêche pas l'employeur de leur offrir la possibilité de se former.

Les entreprises de taille moyenne, occupant plus de 10 mais moins de 20 travailleurs, bénéficient quant à elles d'un régime dérogatoire. Le régime dérogatoire fait l'objet de l'Arrêté Royal précité. Grâce au mécanisme du régime dérogatoire, les entreprises occupant minimum 10 mais moins de 20 travailleurs peuvent ne pas suivre le régime prévu par une Convention collective de travail conclue au sein du secteur dont elles dépendent. Par conséquent, cette catégorie d'employeurs peut prévoir pour son personnel, un autre nombre (le cas échéant inférieur) de jours de formation que celui prévu par le secteur. Les employeurs qui le souhaitent avaient jusqu'au 30 septembre 2021 pour fixer, pour la période 2021-2022, un régime dérogatoire au sein de leur entreprise. Cependant, le nombre de jours octroyés par cette catégorie d'employeurs ne peut priver le travailleur du nombre de jours de formation auxquels il avait droit par le passé. Par conséquent, si le travailleur de l'entreprise bénéficiait déjà de 3 jours de formation par le passé, il ne peut voir son nombre de jours de formation diminuer pour le futur. Sans réaction de la part de l'employeur pour la date du 30 septembre 2021, le travailleur bénéficie d'office d'un droit à un jour minimum de formation par an par équivalent temps plein pour les années 2021-2022.

#### 6.1.2 Quelles formations sont-elles prises en compte pour atteindre l'objectif interprofessionnel ?

La réglementation vise aussi bien les formations formelles que les formations informelles (celles en relation directe avec le travail). Elle précise également que l'offre de formation peut concerner les matières relatives au bien-être telles que visées par loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. L'Arrêté Royal du 5 décembre 2017 prévoit de même que les formations sur le lieu du travail entrent également en ligne de compte.

#### 6.1.3 De quelle manière l'obligation de formation doit-elle être exécutée ?

##### a) Niveau sectoriel

La priorité est donnée à la mise en œuvre de l'obligation de formation au niveau sectoriel. Le législateur a ainsi demandé aux secteurs de fixer eux-mêmes le nombre de jours de

formation que les employeurs qui ressortissent de leur champ de compétence devront respecter. Les secteurs devront également prévoir quelles mesures concrètes seront prises au niveau du secteur pour atteindre le nombre de jours de formation prévu et fixer un timing à l'expiration duquel l'objectif de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein sera atteint.

#### *b) Compte formation individuel*

Si l'exécution au niveau sectoriel a échoué, l'effort peut être concrétisé par l'octroi d'un crédit de formation dans le cadre de ce compte formation. La loi prévoit que dans ce cas, le travailleur a droit à un équivalent de 2 jours de formation au moins.

Le « Compte formation individuel » consiste en un formulaire qui est conservé dans le dossier personnel du travailleur et peut être tenu sous forme électronique ou papier. Il s'agit d'un document comprenant un certain nombre de mentions obligatoires, dont les plus importantes sont : le nombre de jours de formation auquel le travailleur a droit et le timing au terme duquel il atteindra 5 jours de formation en moyennant par an par équivalent temps plein.

Les jours de formations non épuisés sont d'office transférés à l'année suivante sans diminution du crédit formation de l'année suivante.

#### *c) Régime supplétif de deux jours minimum*

Enfin, si aucune convention collective de travail sectorielle n'est conclue et que le travailleur ne bénéficie pas d'un compte formation individuel, il peut revendiquer 2 jours de formation par équivalent temps plein en moyenne par an.

## **6.2 Transposition de l'effort de formation suite à la loi sur le travail faisable et maniable**

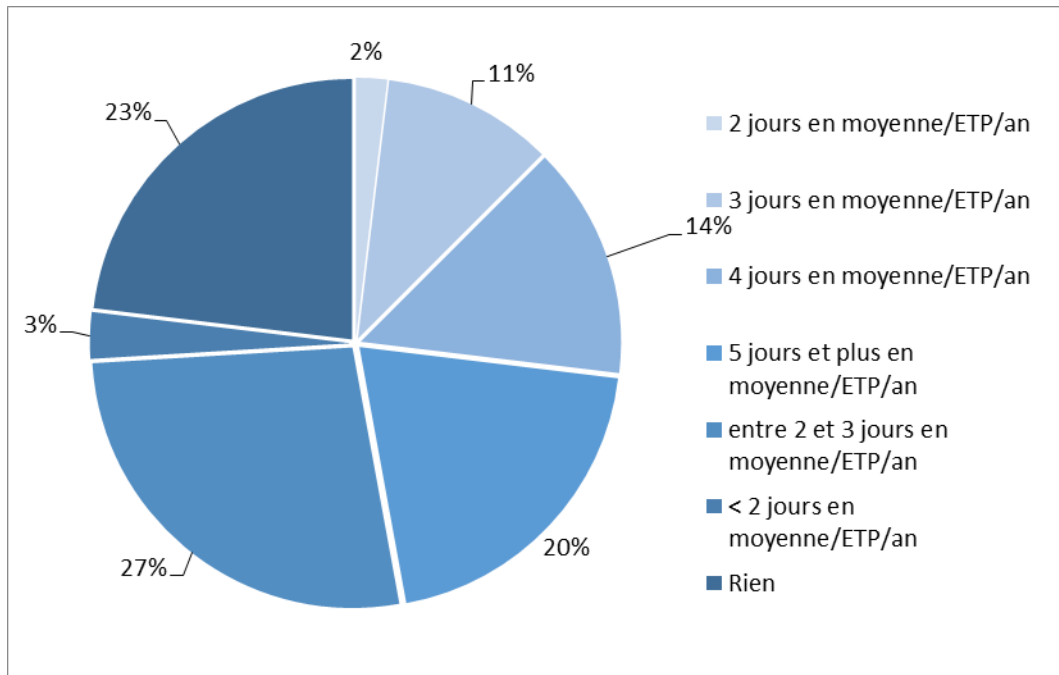
Exceptionnellement, l'Arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022 a postposé la date de dépôt des CCT relatives à la formation au 31 décembre 2021.

A la date du 8 septembre 2022, 103 (sous) – commissions paritaires (sur 162), disposent d'une CCT relative à la période 2021 – 2022 en matière des efforts de formation.

Sur les 103 (sous) – commissions paritaires, 24 n'ont pas conclu de CCT pour les années 2021 – 2022. Cela ne signifie pas cependant que ces (sous) – commissions ne disposent pas d'une réglementation en la matière. En effet, certaines d'entre elles ont déjà fixé une trajectoire de croissance en vue d'atteindre les 5 jours de formation.

C'est notamment le cas (énumération non limitative) pour la SCP 102.02 (carrières de petit granit de Liège et Namur), la CP 118 (industrie alimentaire), CP 209 (fabrication métalliques), CP 317 (gardiennage), CP 336 (professions libérales).

Graphique 6.1 - Répartition en nombre de jours octroyés par les secteurs ((sous)-commissions paritaires avec une CCT en la matière) au 8 septembre 2022 sur base des CCT conclues durant la période 2021-2022.



A la date du 8 septembre 2022, 2.044.031 travailleurs sur un total de 3.037.155 travailleurs sont couverts, pour les années 2021-2022, par une CCT en matière de formation. Cela représente 67 % des travailleurs, soit une augmentation de 3% par rapport à la période précédente à savoir les années 2019 – 2020.

Sur les 2.044.031 travailleurs, 725.571 d'entre eux disposent de 5 jours de formation soit en vertu d'une CCT existante ou conclue durant la période 2021 – 2022. Cela représente 23% des travailleurs pour lesquels la trajectoire de croissance est déjà accomplie.

Il est également à noter que sur les 2.044.031 travailleurs couverts par une CCT en matière de formation, 670.143 travailleurs, disposent d'un (voir plus) jour individuel de formation en plus des jours collectifs de formation octroyés sur base de la loi du 5 mars 2017. Cela représente 32% des travailleurs qui peuvent revendiquer en plus du droit collectif, un droit individuel à la formation.

Actuellement, le nombre de (sous) – commission paritaires qui ont conclu une CCT en matière de formation en prévoyant une trajectoire de croissance accomplie en 2022 ou à accomplir d'ici les prochaines années s'élève à 21% de l'ensemble de secteurs couverts par une telle CCT. Ce pourcentage s'élevait à 9% durant la période antérieure à 2021.

### 6.3 Conclusion

La loi sur le travail faisable et maniable a réformé l'objectif de formation interprofessionnel à atteindre. Entre-temps, une large majorité des commissions paritaires a des CCT qui traitent du thème de la formation. Même si on enregistre une croissance importante de 12%, un effort de formation de 5 jours en moyenne par ETP reste un défi important. A partir de la prochaine période, cette politique sectorielle de formation prendra une forme différente avec la création d'un droit individuel à la formation.

## **7. (Fin de) carrière**

### **7.1 Compte épargne carrière**

#### **7.1.1 Cadre réglementaire**

Le compte épargne carrière a été introduite par les articles 33 à 39 de la loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable et vise à permettre aux salariés d'épargner certains éléments de temps pour les prendre en congé ultérieurement. Le système de l'épargne-carrière est basé sur le principe du libre choix. Le travailleur ne peut en aucun cas être forcé de participer au système d'épargne-carrière. Il garde toute sa liberté en la matière.

Afin de pouvoir faire application du système légal d'épargne-carrière, la mesure doit tout d'abord être activée. La loi détermine la procédure d'activation. La demande d'activation doit se faire en premier lieu au niveau du secteur par le biais d'une saisine du Président de la (sous-)commission paritaire concernée. La demande d'activation peut être introduite par une organisation représentée au sein de la (sous-)commission paritaire ou par une entreprise individuelle. La loi n'impose pas d'exigence de forme particulière. La saisine peut donc se faire de diverses façons. Néanmoins, il est fortement conseillé de se ménager une preuve attestant que la saisine a bien été faite. La saisine aura donc lieu de préférence par écrit, par exemple, via l'envoi d'un courrier recommandé. Dès le moment où la saisine a eu lieu, le secteur dispose de 6 mois pour conclure une CCT sectorielle. Si endéans ce délai de 6 mois, aucune CCT sectorielle n'a été conclue, les entreprises relevant de la commission paritaire concernée peuvent décider d'activer la mesure à leur niveau par le biais de la conclusion d'une CCT d'entreprise.

La CCT qui régit le système d'épargne-carrière doit contenir un certain nombre de mentions obligatoires comme les éléments de temps qui peuvent être spécifiquement épargnés par le travailleur dans le cadre de l'épargne-carrière.

#### **7.1.2 Saisines**

Pour la période correspondant à l'AIP 2021-2022, 5 CP ont été saisies.

Il s'agit des CP 329.01 (saisie le 13 septembre 2021), la CP 327.03 (saisie le 28 octobre 2021), la CP 111 (saisie le 31 mai 2022), la CP 209 (saisie le 31 mai 2022) et la CP 315.01 (saisie le 18 juillet 2022).

Les saisines peuvent être consultées sur le site du SPF ETCS.

Dans les Commissions paritaires 329.01 et 327.03, la saisine a eu lieu il y a plus de 6 mois et il est donc possible d'introduire un système d'épargne carrière par le biais d'une CCT d'entreprise.

#### **7.1.3 Les CCT sectorielles**

Avant cette période d'AIP 2021-2022, seuls deux secteurs ont conclu une CCT pour introduire l'épargne-carrière : la CP 328.03 (le transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-capitale) et la CP 306 (des entreprises d'assurances).

La CCT du CP 306 (des entreprises d'assurances) vise - dans le contexte de la crise corona - à prendre les jours de congé conventionnels de 2020 et 2021 dans un délai de 5 ans.

La CCT de la CP 328.03 (transports urbains et régionaux pour la Région de Bruxelles-Capitale) permet aux travailleurs de ce secteur d'épargner des congés extra-légaux ainsi que des heures supplémentaires volontaires et des congés d'attente à prendre plus tard dans leur carrière ou en fin de carrière.

Au cours de cette période 2021/2022, la CP 139 (Commission paritaire de la batellerie) a adopté des CCT visant à octroyer un droit à un congé conventionnel complémentaire en



fonction du nombre d'années de service (progressif sur base de l'ancienneté) pouvant être épargné par les travailleurs relevant du champ d'application de cette Commission Paritaire.

## **7.2 Emploi de fin de carrière**

Dans le cadre d'un emploi de fin de carrière, un travailleur âgé preste moins d'heures ou voit sa charge de travail allégée. L'objectif est de retarder un peu la fin de la carrière ou de la rendre plus supportable, au moment où l'âge de la retraite ou du RCC avec indemnité d'entreprise est systématiquement relevé.

### **7.2.1 Sous forme de crédit-temps**

Le droit au crédit-temps est réglé par la CCT n° 103 conclue au sein du Conseil National du Travail le 27 juin 2012 et instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière. La CCT n° 103 donne un mandat aux secteurs et/ou aux entreprises pour concrétiser certains points du droit au crédit-temps. Le droit aux allocations d'interruption est réglé par l'AR du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps. Cet AR a été modifié par l'AR du 30 décembre 2014 et par l'AR du 23 mai 2017.

Depuis le 1er janvier 2015, l'article 6, § 5 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 précité, a prévu l'octroi d'un droit complémentaire aux allocations d'interruption aux travailleurs à temps plein de 60 ans ou plus qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième en application de la CCT n° 103. Par ailleurs, cet arrêté royal prévoit que cette limite d'âge peut être adaptée pour les travailleurs avec une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, à condition que le Conseil National du Travail conclue une CCT-cadre pour une durée maximale de deux ans et rendue obligatoire par arrêté royal.

Ainsi la CCT n° 137 a été conclue le 23 avril 2019 au sein du CNT pour la période 2019-2020 et prévoyait le droit aux allocations à partir de 55 ans pour une réduction d'1/5 temps et à partir de 57 ans pour une réduction à mi-temps. Cette CCT a expiré le 31 décembre 2020. Depuis lors, il n'y avait plus de CCT du CNT permettant d'octroyer des allocations à partir d'un âge inférieur à 60 ans.

### **7.2.2 Nouvelles CCT du CNT conclues pour la période 2021-2022 et du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023**

Pour la période 2021-2022 et la période allant du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, le Conseil national du Travail a conclu le 15 juillet 2021 deux CCT fixant le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue (35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié) qui exercent un métier lourd (métier lourd, travail de nuit, secteur de la construction) ou qui sont occupés dans une entreprise reconnue comme entreprise en restructuration ou en difficulté (si la date de prise de cours du crédit-temps fin de carrière est située pendant la période de reconnaissance).

Il s'agit de :

- La CCT n° 156 pour la période 2021-2022 et
- La CCT n° 157 pour la période allant du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023.

Pour accéder au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière à 55 ans, la (sous) commission paritaire compétente pour le travailleur doit avoir conclu une CCT pour la même durée de validité des CCT du CNT (CCT n° 156, période 2021-2022 et la CCT n°

157, période du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023). La CCT sectorielle doit avoir été rendue obligatoire par arrêté royal et doit mentionner explicitement qu'elle a été conclue en application de la CCT concernée du CNT.

Tableau 7.1 – Crédit-temps

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (30.06)
<b>Nombre de CCT enregistrées en application de la CCT n° 103 Crédit-temps</b>	72	82	165	47	157	51	147	187
<b>Nombre de CCT enregistrées en application de la CCT n° 156 du CNT</b>							107	69
<b>Nombre de CCT enregistrées en application de la CCT n° 157 du CNT</b>							44	104

Enfin, pour permettre aux branches d'activité qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, de bénéficier de cette adaptation de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, les CCT- cadre intègrent un régime supplétif qui peut être mis en œuvre par voie d'adhésion.

L'adhésion peut prendre la forme d'une convention collective de travail, d'un acte d'adhésion comme prévu en annexe des conventions collectives de travail n° 156 et n° 157, ou d'une modification du règlement de travail.

Les deux CCT du CNT (n° 156 et 157) portent également la limite d'âge à 55 ans pour la période 2021-2022 et du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 et qui sont occupés dans une entreprise en restructuration ou en difficulté.

Pour pouvoir appliquer cette limite d'âge, l'entreprise dans laquelle le travailleur est occupé doit être reconnue comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés et avoir conclu, à l'occasion de la restructuration ou des difficultés, une CCT dans laquelle il est explicitement indiqué qu'il est fait application des CCT n° 156 et 157 du CNT. Une reconnaissance du ministre est donc nécessaire en tant qu'entreprise en difficulté ou en restructuration. La reconnaissance doit passer par une commission qui donne un avis au ministre. Sur la période janvier 2021 - juin 2022, aucun dossier n'a été soumis à ladite commission.

### **7.2.3 Fin de carrière 'en douceur'**

A partir du 1er janvier 2018, une exonération de cotisations sociales pour l'indemnité accordée aux travailleurs âgés de 58 ans et plus dans le cadre de l'allègement de la charge de travail est garantie par les A.R. du 9 janvier 2018 et du 12 décembre 2018 modifiant l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Le droit d'exonération de cotisations sociales pour l'indemnité complémentaire octroyée dans le cadre des mesures visant à diminuer la charge de travail est garanti sur base :

- d'une convention collective de travail au niveau du secteur, à défaut d'une telle convention, par une convention collective de travail au niveau de l'entreprise ou une modification du règlement de travail ; ou

- d'une convention individuelle écrite au niveau du travailleur salarié, depuis le 1er janvier 2019 ;

en application de la convention collective de travail n° 104 du CNT 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise.

Cette mesure (communément appelés « emploi de fin de carrière en douceur ») a pour objectif de rendre faisable la fin de carrière pour les travailleurs âgés afin de les aider à continuer à travailler plus longtemps en poursuivant leur carrière d'une autre manière à partir de l'âge de 58. Elle donne à ces travailleurs la possibilité d'exercer une fonction alternative, et de changer de régime de travail : passage d'un travail de nuit ou en équipe vers un régime de jour, ou d'un régime à temps plein vers une occupation à 4/5 temps. Ces changements entraînent souvent une perte de revenus pour le travailleur concerné. Des indemnités sont payées par l'employeur ou le FSE pour compenser le salaire perdu et sont exonérées de cotisations sociales.

Actuellement, 10 (sous)commissions paritaires ont conclu et renouvelé pour la période 2021-2022 les CCT concernant l'allègement de la charge de travail (ou la fin de carrière en douceur) avec indemnité de compensation pour perte de salaire.

Il s'agit des secteurs suivants :

- La constructions métallique, mécanique et électrique et fabrication métallique (CP 111 et 209) : indemnité brute de 77€ par mois ; majorée 7,70€ par tranche complète de 200€ dépassant le plafond salarial brut mensuel de 3.500€. L'indemnité maximale pouvant être octroyée est de €154 bruts ;
- Les entreprises de garage (CP 112) : indemnité correspondant à la différence entre le salaire brut après l'aménagement de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant, avec un maximum de 162,43€ brut par mois ;
- L'industrie chimique (CP 116 et 207) : maintien d'un pourcentage de la prime d'équipe
- L'industrie textile (CP 120) : bénéfice pendant 12 mois, à compter du moment de la transition, d'une intervention dégressive dans la perte de salaire net à charge du Fonds
- Les électriciens : Installation et distribution (SCP 149.01) ; Carrosserie (SCP 149.02) et Commerce du métal (SCP 149.04) : indemnité correspondant à la différence entre le salaire brut après l'aménagement de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant, avec un maximum de 162,43€ brut par mois ;
- Les métaux précieux (SCP 149.03) : 30€ par mois.

## **7.3 Régime de chômage avec complément d'entreprise**

### **7.3.1 Notion**

Le RCC est un régime particulier applicable aux travailleurs âgés licenciés et qui vont percevoir une indemnité complémentaire (= le complément d'entreprise) à leurs allocations de chômage. Ce complément d'entreprise est payé par l'employeur qui les a licenciés. Ce droit au complément d'entreprise trouve sa source dans une convention collective de travail.

Pour bénéficier de ce complément d'entreprise, une série de conditions doivent être remplies :

- Être licencié, excepté pour motif grave ;
- Avoir droit aux allocations de chômage ;

- Être inscrit comme demandeur d'emploi, rester disponible pour le marché du travail et accepter tout emploi convenable ou formation professionnelle.

Enfin, il doit exister une convention collective de travail fixant les conditions d'âge et de carrière sur base de laquelle le travailleur est licencié.

Dans le régime général, un salarié peut être licencié à partir de 62 ans, avec une carrière professionnelle de 40 ans (en tant qu'homme) et 37 ans en 2021 (en tant que femme), 38 ans en 2022, 39 ans en 2023 et, enfin, 40 ans en 2024.

Sous certaines conditions toutefois, l'entrée dans le régime de chômage avec complément d'entreprise peut avoir lieu avant que l'âge de 62 ans ne soit atteint. Ces régimes, dits dérogatoires, tiennent compte des particularités propres à certains secteurs, à certains métiers ou encore à certains travailleurs. Nous parlons de métiers lourds, de travail de nuit, de problèmes médicaux ou physiques graves, de carrières très longues. En cas de reconnaissance par le ministre d'une entreprise en difficulté ou en restructuration, la condition d'âge peut également être abaissée à 60 ans minimum.

Il est à noter que l'employeur doit procéder au remplacement du travailleur si ce dernier n'a pas atteint 62 ans le jour de son entrée dans le régime de chômage avec complément d'entreprise.

### **7.3.2 Bases juridiques**

Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (modifié en dernier lieu par l'AR du 7 octobre 2021), CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail et les CCT conclues au sein du Conseil National du Travail le 15 juillet 2021 (CCT 150, 151, 152, 153, 154, 155) + la CCT 143 du 23 avril 2019).

### **7.3.3 Nouveautés ayant un impact sur les négociations sociales 2021 et 2022**

#### *a) La règle et les dérogations*

Le 1er janvier 2015, le régime de chômage avec complément d'entreprise fut profondément modifié. L'objectif du gouvernement était d'atteindre un taux d'emploi de 50% en 2020 pour les personnes âgées de 55 à 64 ans, il s'était engagé à réformer le volet des fins de carrière et à limiter le recours au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Depuis le 1er janvier 2015, la règle est d'accorder le statut de chômeur avec complément d'entreprise au travailleur licencié âgé de 62 ans et plus au moment de la fin du contrat. Les hommes doivent justifier à la fin du contrat d'une carrière professionnelle de 40 ans. Pour les femmes, la carrière professionnelle exigée au 1er janvier 2021 est de 37 ans. La carrière professionnelle pour les femmes augmente d'un an chaque année pour arriver à 40 ans au 1er janvier 2024.

Le 15 juillet 2021, le CNT a conclu en son sein des accords sur les emplois de fin de carrière et les RCC, ainsi que sur la problématique relative à la dispense de disponibilité adaptée sur le marché du travail pour les bénéficiaires du RCC.

Le CNT a rehaussé à 60 ans l'âge d'accès pour deux régimes spéciaux de RCC : le RCC assorti d'une carrière professionnelle de 33 ans pour les travailleurs qui ont travaillé avec 20 ans dans un régime de travail de nuit ou qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou occupés dans le secteur de la construction et le RCC carrière longue avec un passé professionnel de 40 ans.

L'âge du RCC pour les travailleurs âgés licenciés pouvant prouver un passé professionnel de 35 ans et qui ont été occupés dans un métier lourd avait déjà été rehaussé à 60 ans par la conclusion le 23.04.2019 de la CCT 143 du CNT (du 1 juillet 2021 à durée indéterminée).

Une exception subsiste : le régime avec 35 ans de carrière pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves est quant à lui maintenu à partir de 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 35 ans et pour la période du 1 janvier 2021 au 30 juin 2023.

#### *b) Nouveautés pour la dispense de disponibilité adaptée*

L'article 22 de l'AR du 3 mai 2007, relatif à la dispense de disponibilité adaptée, a été modifié par l'AR du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022.

Les chômeurs avec complément d'entreprise doivent en principe être disponibles sur le marché de l'emploi de manière adaptée jusqu'à l'âge de 65 ans. Ils peuvent être dispensés, sur demande, de l'obligation de disponibilité adaptée s'ils justifient d'un passé professionnel de 43 ans.

En ce qui concerne le RCC médical, les chômeurs avec complément d'entreprise peuvent être dispensés, sur demande, de l'obligation de disponibilité adaptée.

A la suite de la modification de l'article 22 de l'AR du 3 mai 2007, les travailleurs bénéficiant d'un des trois autres régimes de RCC peuvent demander la dispense de disponibilité adaptée s'ils sont âgés de 62 ans ou s'ils peuvent prouver un passé professionnel de 42 ans et si les conditions suivantes sont réunies :

- Le CNT a conclu une CCT rendue obligatoire et qui prévoit les conditions de l'accessibilité à cette dispense ;
- La CCT a une durée maximale de deux ans ;
- Le travailleur est licencié durant la période de validité de cette CCT ;
- La commission ou sous-commission paritaire compétente a conclu une CCT en application de la CCT du CNT ; cette CCT est rendue obligatoire.

L'accès à la dispense de disponibilité adaptée pour les chômeurs avec complément d'entreprise licenciés dans le cadre d'une reconnaissance d'entreprise en difficulté et/ou en restructuration est également réglée par cette modification de l'article 22. Les conditions d'accès à la dispense de disponibilité adaptée sont semblables mais dans ce cas, la CCT d'application est conclue au niveau de l'entreprise.

Plusieurs CCT ont été conclues par le CNT dans le cadre de l'accord des négociations interprofessionnelles 2021-2022 :

- La CCT du CNT n° 153 détermine les conditions pour les travailleurs licenciés pendant la période du 1 juillet 2021 au 31 décembre 2022, dans le cadre du RCC métiers lourds et longue carrière qui ont atteint l'âge de 60 ans au plus tard le 31 décembre 2022 et à la fin du contrat de travail ;
- La CCT du CNT n° 154 détermine les conditions pour les travailleurs licenciés pendant la période du 1 janvier 2021 au 31 décembre 2022, dans le cadre du RCC dans les entreprises reconnues en difficulté et/ou en restructuration ;
- La CCT du CNT n° 155 détermine les conditions pendant la période du 1 janvier 2023 au 31 décembre 2024, pour les travailleurs licenciés au plus tard le 30 juin 2023, et qui ont atteint l'âge de 60 ans au plus tard le 30 juin 2023 et à la fin du contrat de travail ; elle s'applique tant aux travailleurs bénéficiant d'un RCC issu d'un des régimes dérogatoires qu'aux travailleurs licenciés dans le cadre d'une entreprise reconnue comme étant en difficulté et/ou en restructuration.

#### *c) Aperçu schématique*

Schéma 7.1 - Régimes dérogatoires de chômage avec complément d'entreprise

Régime	CCT du CNT	Date	Durée	Age	Mise en application
33 ans de carrière CP 124 + incapacité  20 ans dans un régime de nuit Métier lourd	151	15/07/2021	01/07/2021- 30/06/2023	60 ans	Une CCT sectorielle est exigée.  CP non instituée ou qui ne fonctionne pas : mise en œuvre par une CCT, un acte d'adhésion ou une modification du règlement de travail.
35 ans de carrière Métier lourd	143	23/04/2019	01/07/2021 à durée indéterminée	60 ans	L'adhésion des secteurs n'est pas nécessaire (page 6 de la CCT n° 153).  L'initiative des entreprises suffit.  Attention : la durée de validité d'une CCT de RCC peut être de maximum 3 ans.
35 ans de carrière Trav. moins valides/ Problèmes physiques graves	150	15/07/2021	01/01/2021- 30/06/2023	58 ans	Pas de CCT sectorielle exigée.
40 ans de carrière Carrière longue	152	15/07/2021	01/07/2021- 30/06/2023	60 ans	Pas de CCT sectorielle exigée.

Schéma 7.2 - Dispense de disponibilité adaptée

Régime	CCT du CNT	Date	Durée	Conditions	Mise en application
33 ans de carrière  CP 124 + incapacité  20 ans dans un régime de nuit Métier lourd	153	15/07/2021	01/07/2021- 31/12/2022	62 ans ou 42 ans de passé professionnel	CCT sectorielle exigée (Avec référence explicite à la CCT du CNT).  CP non instituée ou qui ne fonctionne pas : mise en œuvre par une CCT, un acte d'adhésion ou une modification du règlement de travail.

35 ans de carrière Métier lourd					
40 ans de carrière Carrière longue					
Entreprises en difficulté et/ou en restructuration	154	15/07/2021	01/01/2021- 31/12/2022	62 ans ou 42 ans de passé professionnel	CCT d'entreprise (Avec référence explicite à la CCT du CNT).
33 ans de carrière  CP 124 + incapacité  20 ans dans un régime de nuit Métier lourd	155	15/07/2021	01/01/2023- 31/12/2024	62 ans ou 42 ans de passé professionnel  + licenciement au plus tard le 30 juin 2023	CCT sectorielle exigée (Avec référence explicite à la CCT du CNT).  CP non instituée ou qui ne fonctionne pas : mise en œuvre par une CCT, un acte d'adhésion ou une modification du règlement de travail.
35 ans de carrière Métier lourd					
40 ans de carrière Carrière longue					
Entreprises en difficulté et/ou en restructuration					CCT d'entreprise exigée (Avec référence explicite à la CCT du CNT).

En appui des négociations interprofessionnelles et dans un souci d'amélioration de la qualité des CCT, des modèles de CCT ont été proposés aux commissions paritaires pour les RCC suivants : le régime général à 62 ans, le régime 60 ans/35 ans métier lourd, le régime 60 ans/33 ans/20 ans en équipe de nuit ou métier lourd et le régime 60/40 ans longue carrière.

Ces modèles ont rencontré un succès modéré : ils ont été utilisés par 32 (sous-)secteurs pour conclure 94 CCT. D'après certains négociateurs cette innovation a été appréciée sur le terrain et constitue un support utile pour une matière qui reste juridiquement assez technique.

#### **7.3.4 R.C.C. dans les entreprises en difficulté et en restructuration**

Pour les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration par le ministre de l'Emploi, l'accès au RCC est fixé par l'AR du 03.05.2007 à 60 ans.

La reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration est accordée par le ministre de l'Emploi après avis de la commission consultative instituée auprès du service des Relations Collectives du SPF Emploi. Cette commission paritairement composée qui remet des avis au ministre de l'Emploi depuis 1992, doit obligatoirement être consultée par le Ministre depuis le 1er janvier 2015.

Du 01.01.2021 au 30.06.2022, cette commission s'est réunie 17 fois. Elle a remis des avis concernant 31 demandes de reconnaissance d'entreprises en difficulté et/ou en restructuration. Seulement deux dossiers ont reçu un avis négatif.

### 7.3.5 Données chiffrées

De l'examen des CCT sectorielles, il ressort que les secteurs restent attachés au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Tableau 7.2 - Nombre de CCT "RCC" + dispense de disponibilité adaptée enregistrées par an, 2017-30.06.2022

2017	2018	2019	2020	2021	2022 (30.06)
314	48	432	124	252	335

Tableau 7.3 - Type de régime-RCC, nombre et % du nombre total de (sous)commissions paritaires (\*) (Situation au 30.06.2022 sur base des CCT déposées-la plupart de ces CCT sont également enregistrées)

Régimes - RCC	Nombre (sous)- Commissions paritaires	% du nombre total de (sous)- Commissions paritaires
62/40	45	27,27
60/40	129	78,18
58/35 RCC Médical	48	29,09
60/35 RCC Métier lourd	93	56,36
60/33 RCC Métier lourd/travail de nuit	111	67,27

(\*) Il n'est pas tenu compte des (S)CP 328 (Commission paritaire du transport urbain et régional) : les dispositions de l'AR du 3 mai 2007 ne leur sont pas applicables.

Tableau 7.4 : dispense de disponibilité adaptée

En application de la	Nombre de (sous-) commissions paritaires
CCT n° 153	103
CCT n° 155	100

## 7.4 Pensions complémentaires

Le cadre légal des régimes de pensions complémentaires est fixé par la loi du 28 avril 2003 (LPC) telle que modifiée en dernier lieu par la loi du 12 décembre 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022. La loi du 5 mai 2014 a inséré dans la LPC de nouveaux articles dont l'objectif est de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. La présente analyse se focalise sur l'évolution du processus d'harmonisation ainsi que sur l'aperçu des CCT relatives aux pensions complémentaires pendant la période des négociations sectorielles 2021- juin 2022.

### 7.4.1 Processus d'harmonisation du statut des ouvriers et des employés

L'article 14/4, de la LPC prévoit que les (S)CP qui sont compétentes pour la même catégorie professionnelle ou pour les mêmes activités d'entreprise (champ de compétence « correspondant ») doivent engager des négociations pour conclure des protocoles d'accord. Ces protocoles d'accord négociés au niveau sectoriel doivent préciser l'état d'avancement des négociations au niveau sectoriel et indiquer la manière dont les partenaires sociaux envisagent de mettre fin aux différences de traitement.

La conclusion de ces protocoles d'accord constitue une étape intermédiaire qui doit mener à la conclusion d'une ou plusieurs CCT sectorielles déposées au Greffe de la Direction générale Relations collectives pour le 1er janvier 2027 au plus tard et dont l'objet est de mettre fin, pour le 1er janvier 2030 au plus tard, à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.



*a) Avis n° 2.237 du 15 juillet 2021 Mise en œuvre du cadre d'accords du 25 juin 2021*

Suite aux conséquences de la crise du Covid-19, le CNT a demandé, dans l'avis n° 2.237 de reporter de cinq ans la fin de la période de transition qui était prévue jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025. La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires a été modifiée dans ce sens par la loi du 12 décembre 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022.

Avant cette prolongation une période de transition, qui court jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025 était prévue. Les modifications apportées à la loi LPC par la loi 12 décembre 2021 précitée concernent les points suivants :

- La date butoir pour le dépôt des CCT par les secteurs devient le 1<sup>er</sup> janvier 2027 (au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 2023) ;
- Ces CCT visent à mettre fin, d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2030 au plus tard (au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 2025) à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires ;
- Les entreprises ont jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2030 (au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 2025) pour réaliser l'harmonisation à leur niveau ;
- L'interdiction de différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2030 pour les périodes d'occupation après cette date.

*b) Recommandation n° 29 du 15 juillet 2021 et CCT n° 158 du CNT*

Dans la recommandation n°29, le CNT a invité, dans le cadre des négociations sectorielles 2021-2022, les négociateurs au niveau des secteurs et des entreprises à associer leurs efforts afin de supprimer la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. Les secteurs et entreprises dans lesquels se pose la problématique de l'harmonisation des pensions complémentaires ont été instamment invités à y remédier.

Afin de réaliser l'harmonisation des pensions complémentaires d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2030 dans les secteurs et entreprises où c'est nécessaire, au moins 0,1 point de pourcentage de la marge salariale y est affecté pour chaque période d'AIP entre 2023 et 2028. Cette condition est prévue dans la convention collective de travail n° 158.

*c) Suivi des initiatives sectorielles et rapport d'évaluation du CNT*

L'art.14/4, §2 de la loi du 28.03.2004 (LPC) prévoit que les (S)CP qui sont compétentes pour la même catégorie professionnelle ou pour les mêmes activités d'entreprise doivent transmettre au CNT, le 1<sup>er</sup> janvier 2022, un rapport dans lequel elles donnent un aperçu des travaux qui ont été réalisés pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés. Sur la base de ces rapports, le Conseil doit transmettre aux ministres de l'Emploi et des Pensions, le 1<sup>er</sup> juillet 2022, une évaluation des progrès réalisés au niveau sectoriel en ce qui concerne la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

L'évaluation du CNT concernant la période des négociations 2021-2022 a été reprise dans le rapport n°127 du 28 juin 2022. Contrairement aux rapports bisannuels précédents, un questionnaire standardisé a été soumis aux secteurs pour la transmission de leurs rapports, comme demandé par le CNT dans le rapport n° 117 du 26 mai 2020. Sous forme d'une note de synthèse, la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS, a transmis au Conseil, les réponses des secteurs au questionnaire standardisé relatant l'état

d'avancement des travaux des commissions paritaires dans le cadre du processus d'harmonisation.

61 (sous) commissions paritaires ont répondu au questionnaire ou transmis leurs rapports d'activités :

- Soit en complétant le questionnaire uniquement (40 SCP) ;
- Soit en complétant le questionnaire avec en annexe le rapport d'activités (9 SCP) ;
- Soit en envoyant un mail comme réponse à l'invitation de compléter le questionnaire (11 SCP) ;
- La CP 200 a opté pour la transmission de son rapport d'activité uniquement.

#### **7.4.2 Analyse des CCT sectorielles**

Au cours de la période des négociation 2021-2022, 104 CCT relatives aux pensions complémentaires ont été enregistrées.

- 59 CCT concernent le régime de pension sectoriel social ;
- 45 CCT sont relatives au régime de pension ordinaire.

Au cours de la période couverte par ce rapport, 2 (sous)commissions paritaires ont instauré un nouveau régime de pension sectoriel : il s'agit de la SCP 120.01(de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers) et la CP 320 (des pompes funèbres).

Tableau 7.5 - Nombre de CCT enregistrées pensions complémentaires, 2015-2022

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (30.06)
<b>Nombre de CCT enregistrées</b>	85	56	52	82	71	84	59	45

Entre-temps, la commission paritaire 200 travaille en collaboration avec une série de commissions d'ouvriers à une harmonisation très importante. Nous y reviendrons certainement dans le prochain rapport.

### **7.5 Conclusion**

- Après examen des conventions collectives de travail sectorielles, il apparaît que les secteurs tiennent au régime de chômage avec complément d'entreprise. Les formes de crédit-temps pour travailleurs âgés font aussi l'objet de l'attention nécessaire et sont généralement appliquées par le biais de CCT sectorielles. Nous constatons cependant que les régimes pour lesquels une reconnaissance spécifique a été faite en tant qu'entreprises en difficulté ou en restructuration ont été beaucoup moins utilisés qu'au cours des autres périodes.
- L'épargne-carrière est un système peu développé avec, pour l'instant, des initiatives très limitées au niveau sectoriel. Une même remarque peut être formulée au sujet du système des emplois de fin de carrière en douceur qui doit aussi être encadré par une CCT sectorielle.
- La période d'harmonisation des régimes sectoriels de pension complémentaire a été prolongée par un nouveau délai, fixé au 1er janvier 2027, pour la conclusion de conventions collectives qui visent à mettre fin à la différence de traitement fondée sur la distinction entre ouvriers et employés au plus tard le 1er janvier 2030..

## Annexe : Statistiques concernant l'enregistrement des CCT

	Nombre de CCT sectorielles déposées	Nombre de CCT d'entreprise déposées	Nombre total de CCT déposées
<b>1970-1974</b>	2843	285	3128
<b>1975-1979</b>	2415	490	2905
<b>1980-1984</b>	1418	4392	5810
<b>1985-1989</b>	2113	10831	12944
<b>1990-1994</b>	2466	7798	10264
<b>1995-1999</b>	4061	17805	21866
<b>2000-2004</b>	4735	17703	22438
<b>2005-2009</b>	6032	27852	33884
<b>2010-2014</b>	6447	51190	57637
<b>2015</b>	1829	11864	13693
<b>2016</b>	1083	12530	13613
<b>2017</b>	2123	13633	15756
<b>2018</b>	849	13120	13969
<b>2019</b>	2234	13869	16103
<b>2020</b>	1147	13503	14650
<b>2021</b>	2182	14672	16854
<b>2022</b>	1276	14060	15336