SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

DIRECTION GENERALE DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle en 2017

Table des matières

Table des matières 1
1. Introduction 4
2. Réforme du paysage des commissions paritaires 6
2.1. Evolution du paysage sectoriel 6
2.1.1. Modifications et abrogations d'organes paritaires 6
2.1.2. Organes paritaires non composés 6
2.2. La réforme du paysage des commissions paritaires 6
2.2.1. Modernisation 6
2.2.2. Harmonisation 7
2.2.3. Simplification 7
3. Salaires et pouvoir d'achat 9
3.1. Norme salariale 9
3.1.1. Principes généraux de la nouvelle loi relative à la norme salariale 9
3.1.2. Norme salariale pour les années 2017-2018 10
3.1.3. Exceptions 10
3.1.4. Respect et sanctions 11
3.2. Négociations sectorielles et allocation alternative de la norme salariale 12
3.3. Eco-chèques 13
3.4. Titres-repas 15
3.5. Avantages non récurrents liés aux résultats 17
3.6. Intervention dans les frais de transport des travailleurs 19
3.6.1. Intervention dans les frais de transports en commun public par chemin de fer 19
3.6.2. Intervention dans les frais de transports en commun publics autres que les chemins de fer 20
3.6.3. Transport privé 20
4. Classifications de fonctions (lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes) 21
5. Formation 23
5.1. « Investir dans la formation » - Principes généraux 23
5.1.1. Champ d'application de la règlementation 23
5.1.2. Quelles formations sont- elles prises en compte pour atteindre l'objectif interprofessionnel ? 23
5.1.3. De quelle manière l'obligation de formation doit – elle être exécutée ? 24
5.2. Transposition de l'effort de formation suite à la loi sur le travail faisable et maniable 24
6. Innovation 28

7. Régime de chômage avec complément d'entreprise.....30
7.1. Notion 30
7.2. Bases juridiques 30
7.3. Nouveautés ayant un impact sur les négociations sociales 2017 et 2018.....30
7.3.1. La règle et les dérogations 30
7.3.2. R.C.C. dans les entreprises en difficulté et en restructuration 32
7.4. Données chiffrées 32
8. Crédit-temps.....34
8.1. Base juridique 34
8.2. Historique 34
8.3. Nouveautés ayant un impact sur les négociations sociales 2017 et 2018.....34
8.3.1. Suppression du crédit-temps sans motif.....34
8.3.2. Extension de motifs soins.....35
8.3.3. Emplois de fin de carrière : abaissement de l'âge à 55 ans pour le droit aux allocations 35
8.4. Difficultés lors des négociations sectorielles 2017-2018 35
8.4.1. Discordance entre le droit au crédit-temps et le droit à l'allocation d'interruption ONEM.....35
8.5 Analyse des CCT sectorielles.....36
8.5.1. Données chiffrées.....36
8.5.2. Contenu des CCT sectorielles.....36
8.5.3. Crédit-temps avec motif.....36
9. Pensions complémentaires 38
9.1. Cadre légal.....38
9.2. Processus d'harmonisation du statut des ouvriers et des employés.....38
9.3. Suivi des initiatives sectorielles et rapport d'évaluation du CNT.....39
9.3.1. Rapports d'activités des (sous) commissions paritaires pour la période 2017-2018.....39
9.4. Analyse des CCT sectorielles 40
9.4.1. Données chiffrées.....41
9.4.2. Contenu.....41
10. Annexes.....42
10.1. Données concernant les organes paritaires, les mandats et les personnes et concernant les nombres d'employeurs et de travailleurs 42
10.1.1. Nombre d'organes paritaires, de mandats et de personnes 42
10.1.2. Nombre d'employeurs et de travailleurs par secteurs au 31/12/2017 42
10.2. Données concernant des CCT sectorielles conclues et déposées 45
10.3. Adaptations salariales 1er janvier 2017 – 31 mai 2018 46

1. Introduction

Le présent document contient le deuxième rapport relatif à la concertation sociale sectorielle. Nous examinons la période de négociations intersectorielles 2017 – 2018 et plus spécifiquement la première année qui est la plus importante durant cette période bi – annuelle. Concrètement, l'on tient compte dans ce rapport des conventions collectives de travail sectorielles conclues et enregistrées durant la période du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 mars 2018 inclus. Etant donné qu'il existe un délai entre la conclusion et l'enregistrement, c'est la date du 31 mars 2018 qui a été prise en compte comme date de clôture pour le présent rapport. Dans ce sens, le rapport ne couvre donc pas la totalité de la période de deux ans mais c'est durant cette dernière que la plus grande partie des CCT a été conclue. Nous avons décidé, de manière consciente, de traiter dans ce deuxième rapport les grandes subdivisions thématiques qui ont déjà été traitées dans le premier rapport de sorte que d'une part, nous offrons la possibilité de comparer les deux rapports et d'autre part, parce que les sujets abordés dans le premier rapport constituent toujours le thème principal à savoir, ce que l'on appelle traditionnellement, les « conditions de travail et de rémunération ».

Les années 2017 – 2018 constituent la première période de négociations depuis les années 2009 – 2010 durant lesquelles un accord interprofessionnel a été signé. Lorsque l'on jette un œil sur la quantité des données, et notamment les chiffres du nombre des CCT sectorielles conclues durant cette période de négociations intersectorielles 2017 – 2018, l'on ne peut que constater que le courant ne faiblit pas mais qu'au contraire il augmente. Pour la première fois en plus de 10 ans, 1693 CCT sectorielles ont été conclues durant la première période de négociations sectorielles. C'est le chiffre le plus élevé jamais vu. Sur base des chiffres provisoires, le compteur de la deuxième année des négociations s'arrête fin mars 2018 sur 139 CCT conclues. En tout, nous arrivons donc provisoirement à 1832 CCT sectorielles. Il convient d'attendre pour voir si la période de 2017 – 2018 va devenir la période record des périodes de négociations 2013 – 2014 et 2015 – 2016 qui se sont clôturées respectivement avec 2140 et 2108 CCT. Le nombre des CCT d'entreprises reste, sur base des chiffres provisoires, assez stable aux alentours de 5.000 CCT conclues par an ou 10.000 CCT conclues durant la période de négociation bi – annuelle.

A côté des chiffres, l'élément le plus important est le contenu des négociations sectorielles. Personne ne sera surpris de constater que les négociations sectorielles se sont concentrées sur ce que la concertation sociale sectorielle appelle le « noyau dur ». Cela concerne en premier lieu les salaires et le pouvoir d'achat dans le sens le plus large du terme. De même, l'on doit dire que l'accent a également été mis, durant cette période de négociation, sur les différents régimes temporaires ou définitifs d'abandon du marché de travail à savoir les différents régimes de chômage avec complément d'entreprise et crédit – temps. Les mesures annoncées par le Gouvernement relatives à ces régimes, à savoir entre autres l'augmentation de l'âge pour pouvoir en bénéficier, a eu un effet direct sur le nombre de CCT conclues.

Durant les dernières trois périodes de négociations sectorielles, la concertation sociale a été marquée par un certain nombre de phénomènes qui l'ont influencée de manière notable et même l'on orientée vers une certaine direction. L'on constate ainsi qu'au niveau des thèmes abordés, c'est avant tout le gouvernement, ensemble avec le parlement, qui amène la concertation sur des sujets nouveaux et lui donne ainsi la chance d'approfondir ces sujets. Nous pensons dans ce cadre aux thèmes liés aux efforts de formation et à l'épargne carrière ainsi qu'à la possibilité d'offrir ses jours de congés annuels, qui ont été encadrés par la loi du 5 mars 2017 relative au travail maniable et faisable. Le rythme des négociations est également fortement influencé, en comparaison avec le passé, par ce que l'on appelle depuis 2011, la « norme salariale obligatoire ».

Pour la première fois depuis l'existence de la Loi norme salariale du 26 juillet 1996, la norme salariale a été, pour la période en cours, fixée par la CCT numéro 119 conclue par le Conseil National du Travail après que le parlement ait adapté de manière conséquente la Loi norme salariale. Les données présentées dans ce rapport prouvent néanmoins que les questions liées aux opportunités ne mènent pas toujours directement à des résultats palpables au niveau des CCT. Ainsi par exemple, un des nouveaux thèmes était l'épargne carrière. Jusqu'à maintenant, aucune CCT sectorielle n'a été conclue sur ce sujet introduit par la loi du 5 mars 2017 qui en a fixé un cadre légal.

Quant à l'harmonisation du paysage des commissions paritaires, qui s'inscrit plus largement dans la modernisation et la simplification des commissions paritaires, sujet abordé pour la première fois dans le rapport, il n'y a pour l'instant pas de résultats à signaler. Inscrite au programme du gouvernement actuel et dans la note de politique générale de 2015 et 2016 du Ministre de l'Emploi et ayant fait l'objet d'un avis numéro 1976 émis par le Conseil National de Travail du 23 février 2016, elle n'a pas débouché sur des résultats notables durant la période de négociation 2017 – 2018. Quelques suppressions de sous – commissions paritaires mises à part, le cas le plus notable est celui de la CP 308 qui a été abrogée et dont les travailleurs ont été affectés aux CP 310, 100 et 200. Malgré l'absence de résultats visibles, nous constatons que dans des nombreux secteurs, des procédures d'harmonisation, d'actualisation et de modernisations sont menées en coulisses. Il ressort également des CCT conclues durant cette période, qu'un nombre important de secteurs s'engage à obtenir des résultats tangibles en cette matière.

Ce deuxième rapport relatif à la concertation sociale sectorielle, eu égard aux négociations interprofessionnelles 2017-2018 (jusqu'en mars 2018), nous apprend ce qui suit:

- il n'y a jamais eu autant de CCT conclues durant la période examinée de l'actuelle période de négociation bi – annuelle ;

- en ce qui concerne les thèmes, la concertation sociale traite les sujets traditionnels de la concertation (conditions de travail et de rémunération) et les nouveaux thèmes ne sont pas rapidement intégrés dans les nouvelles CCT ;

- c'est avant le tout le Gouvernement qui lance les nouveaux thèmes au moyen des lois et règlements et les partenaires sociaux sont invités à jouer un rôle dans le développement des mesures nouvelles dans le cadre de ce cadre législatif fixé par l'autorité.

Enfin, la Direction générale Relations collectives de travail vous souhaite beaucoup de plaisir dans la lecture de ce rapport et espère que vous apprendrez des nouveautés en relation avec la concertation sociale sectorielle qui a eu lieu durant la période de négociations 2017-2018.

2. Réforme du paysage des commissions paritaires

2.1. Evolution du paysage sectoriel

2.1.1. Modifications et abrogations d'organes paritaires

Durant la période du 1er janvier 2017 au 31 mars 2018, les champs de compétence de 5 commissions ou 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. Par ailleurs, durant cette période, 1 commission paritaire et 5 sous-commissions paritaires ont été abrogées.

On peut notamment souligner le travail des partenaires sociaux, assistés par l'administration, pour abroger la commission paritaire n° 308 (banques d'épargne, sociétés de prêts hypothécaires et de capitalisation): dans un premier temps, les banques d'épargne ont été ajoutées au champ de compétence de la commission paritaire pour les banques n° 310; dans un second temps, la commission paritaire n° 308 a été abrogée, les employeurs et travailleurs restants ont été versés dans les commissions paritaires n° 100 et 200.

La commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement n° 128 a également conclu un travail de longue haleine par l'abrogation de ses quatre sous-commissions paritaires (AR du 18/03/2018, publié au Moniteur belge du 10/04/2018): en effet, avant d'abroger formellement les sous-commissions, les partenaires sociaux de la commission paritaire n° 128 ont d'abord réalisé un screening de l'ensemble des conventions collectives de travail de ces organes et dû trouver une solution pour les Fonds de sécurité d'existence.

2.1.2. Organes paritaires non composés

A l'heure actuelle, seuls 3 organes paritaires ne fonctionnent pas (à savoir la Sous-commission paritaire de l'industrie de la récupération de terrils n° 102.10, la Commission paritaire des loteries publiques n° 334 et la Commission paritaire de prestation de services et de soutien aux entreprises et aux indépendants n° 335).

2.2. La réforme du paysage des commissions paritaires

L'accord de gouvernement de 2014 et les différentes notes de politique générale du Ministre de l'emploi ont évoqué la nécessité d'une 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.

2.2.1. 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.

Ce 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.

2.2.2. Harmonisation

A l'heure actuelle, il existe 40 commissions et 36 sous-commissions paritaires compétentes uniquement pour les ouvriers; 22 commissions et 3 sous-commissions paritaires compétentes uniquement pour les employés; 38 commissions et 23 sous-commissions paritaires mixtes, compétentes pour les ouvriers et les employés.

Au cours de la période du 1er janvier 2017 au 31 mars 2018, les contacts informels avec l'administration se sont multipliés, car de plus en plus de secteurs se montrent 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. Et le fait qu'il ne soit pas visible ne doit pas occulter le fait que les initiatives en matière d'harmonisation des commissions paritaires se développent.

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[1].

Certaines CP "miroirs" (c'est-à-dire des CP pour ouvriers et pour employés qui couvrent les mêmes secteurs d'activité) mènent leurs négociations sectorielles dans des réunions mixtes.

D'autres CP ont créé des groupes de travail mixtes, conclu des protocoles d'accord ou réalisé des inventaires des conditions de travail et de salaire des ouvriers et des employés d'un même secteur (y compris dans des commissions paritaires mixtes).

2.2.3. 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 explique que ces projets ne sont pas entrés dans leur phase formelle.

En effet, avant la phase formelle, qui débute en règle générale avec la publication au Moniteur belge d'un avis concernant la modification proposée, la phase informelle permet non seulement de déterminer les modifications à apporter aux champs de compétences afin d'éviter les conflits de compétence avec d'autres commissions paritaires, mais elle donne aussi aux partenaires sociaux le temps de régler le sort des Fonds de sécurité d'existence et des conventions collectives de travail. L'administration a rédigé en 2016 un guide pratique, afin d'aider et d'accompagner les partenaires sociaux dans cet exercice.

Par ailleurs, l'administration a proposé la modification l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 qui garantit la continuité des conditions de salaire et de travail pour les employeurs et leurs travailleurs, afin d'une part, de l'élargir à tous les cas d'institution, d'abrogation ou de modification d'un organe paritaire et d'autre part, de clarifier le fait que l'article 27 s'appliquait à l'ensemble des travailleurs occupés par un employeur.

[1] Voir le chapitre consacré à cette matière, p. 38.

Cette modification a été intégrée dans la Loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi (Moniteur belge du 05/02/2018); toutefois, deux modifications ont été ajoutées lors des discussions sur le projet de loi: une date de fin de la mesure a été ajoutée, ainsi qu'une évaluation de l'application de l'article.

L'adaptation, telle que proposée par l'administration, avait notamment pour but de faciliter le processus de réforme du paysage des commissions paritaires.

En effet, le nouvel article 27 vise à garantir la continuité des conditions de salaire et de travail pour les employeurs et leurs travailleurs, non seulement en cas de modification d'un champ de compétence, mais également dans la situation où, par exemple, deux commissions paritaires existantes s'associent dans une nouvelle commission paritaire instituée. Si l'article 27 n'était pas d'application dans ce cas, les conventions conclues au sein du Conseil national du Travail devraient être d'application à ces employeurs et travailleurs et ils ne bénéficieraient plus temporairement des conditions de salaire et de travail qui ont été fixées au niveau sectoriel.

Toutefois, cette disposition cessera ses effets le 31 décembre 2022; dès lors, si des commissions paritaires sont élargies, instituées ou abrogées à partir du 1er janvier 2023, les employeurs qui passeront d'un organe paritaire à un autre et leurs travailleurs ne seraient plus soumis aux conventions de leur ancienne commission paritaire, mais le cas échéant soit aux conventions du Conseil national du travail, soit aux conventions de leur nouvelle commission paritaire.
Une évaluation de cette mesure aura cependant lieu au plus tard le 1er janvier 2021, c'est-à-dire deux ans avant la date de fin de l'article 27.

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 elles ne sont pas encore visibles, car le travail préparatoire, essentiel à la réussite de cette réforme, constitue un processus de longue haleine. 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.

3. Salaires et pouvoir d'achat

3.1. Norme salariale

Pour la période de négociations 2017-2018, la norme salariale a été fixée dans la convention collective de travail numéro 119, conclue au sein du Conseil national du travail, du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période de 2017 – 2018.

3.1.1. Principes généraux de la nouvelle loi relative à la norme salariale

La norme salariale (marge maximale pour l'évolution du coût salarial) est fixée tous les deux ans et détermine l'augmentation 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 (appelée ci-après Loi sur la norme salariale), telle que modifiée et adaptée par la loi du 19 mars 2017 qui crée la possibilité d'adapter de façon préventive l'évolution des coûts salariaux en Belgique à l'évolution attendue des coûts salariaux chez nos principaux partenaires commerciaux que sont l'Allemagne, les Pays-Bas et la France.

La Loi sur la norme salariale s'applique aux employeurs et aux travailleurs du secteur «privé». Cela concerne tous les employeurs et travailleurs qui sont soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Le respect de la norme salariale est vérifié au niveau de l'employeur.

Depuis le 27 avril 2015, la loi sur la norme salariale est également d'application aux entreprises économiques publiques visées à l'article 1, § 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 en l'établissement par le Conseil Central de l'Economie (CCE), tous les deux ans à l'automne, avant le début des négociations sur l'accord interprofessionnel, d'un Rapport Technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution des coûts salariaux en termes nominaux, sur la base de l'évolution attendue dans les pays de référence, à savoir l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

De plus, à compter de l'année 2017, l'on déduit de la marge disponible un terme de correction et une marge de sécurité. Le CCE ne peut plus depuis 2017, lors du calcul du handicap des coûts salariaux, tenir compte de certaines diminutions des cotisations patronales sociales et de sécurité sociale. Sur base de ce rapport, les interlocuteurs sociaux, fixent dans le cadre d'un accord interprofessionnel, une norme salariale qui fixe la marge maximale pour l'évolution du coût salarial. Les partenaires sociaux disposent, après la publication de ce rapport, d'un délai jusqu'à la mi – janvier (de la première année « impaire » du cycle biennal de négociations) pour arriver à un accord sur la marge maximale disponible. 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. Cependant l'application de l'indexation des salaires et des indemnités sont, conformément à la Loi sur la norme salariale, toujours garantie.

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. 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.

3.1.2. Norme salariale pour les années 2017-2018

Les partenaires sociaux ont, dans le délai déterminé par la loi, conclu à l'unanimité l'accord interprofessionnel qui fixe la marge en question.

L'article 2 de la CCT numéro 119 prévoit que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période de 2017 – 2018 est fixée à 1,1%.

Les articles 3 et 4 de la CCT apportent les précisions suivantes :

- D'une part, dans les négociations sur la concrétisation de la marge salariale au niveau sectoriel et/ou des entreprises, il sera tenu compte au maximum de la situation économique spécifique du secteur et/ou de l'entreprise, du maintien et de la création d'emploi et de la compétitivité ;
- D'autre part, lors de la concrétisation de la marge salariale, il conviendra de tenir compte du coût réel de toutes les mesures retenues ;
- À cet égard, les partenaires sociaux se réfèrent à l'avis unanime n° 1.893 du Conseil national du Travail du 12 février 2014 sur la suppression progressive des différences de traitement qui sont fondées sur une distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

Ceci signifie que conformément à l'article 9, §1, de la Loi sur la norme salariale, les augmentations de salaire qui dépassent la norme salariale, peu importe qu'elles aient été convenues avant ou après le 1er janvier 2017, ne sont plus, à partir de cette date conformes aux lois précitées.

Des avantages qui ont été accordés au cours des deux années précédentes peuvent continuer à être octroyés au cours des années 2017- 2018 (éventuellement sous la forme d'une alternative équivalente mais sans augmentation).

L'employeur dispose donc d'une marge limitée dans la politique salariale individuelle qu'il peut mener.

Conformément à la Loi sur la norme salariale, l'application de l'indexation des salaires et des indemnités est toujours garantie. Idem pour ce qui concerne l'application des barèmes existants. L'application de cette indexation et des barèmes n'est pas nécessairement imputée sur la marge maximale de 1,1%.

3.1.3. Exceptions

L'article 10 de la Loi sur la 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 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 à l'article 28 de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale.

Les augmentations de coûts salariaux qui découlent de dispositions légales contraignantes, comme les augmentations de cotisations pour les groupes à risque et les efforts de formation, et qui entraînent inévitablement un dépassement de la norme comptent pour la norme salariale mais ne donneront pas lieu à des sanctions.

Les plans bonus collectifs dans le cadre de la CCT n° 90 du Conseil national du travail ne doivent également pas nécessairement être comptabilisés dans la marge.

Une réduction de la durée du travail sans une 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.

3.1.4. 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 infligé une amende de 250 à 5.000 euros. L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés avec un maximum de 100 travailleurs.

3.2. Négociations sectorielles et allocation alternative de la norme salariale

La majorité des commissions paritaires qui accordaient une augmentation du pouvoir d'achat pour la période 2017-2018 ont épuisé complètement la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial de 1,1% à l'aide des augmentations salariales conventionnelles. Au niveau de l'entreprise, les CCT sectorielles prévoient assez souvent de nombreuses exécutions alternatives de la norme salariale comme l'attribution des éco-chèques et des chèques repas.

Pourtant, quelques commissions paritaires ont augmenté leur barème salarial de moins de 1%. Ceci concerne e. a. la CP 130 de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, les CP 144 et 145 de l'agriculture et de l'horticulture et la CP 302 du secteur HORECA.

Un certain nombre de primes qui ont été accordées exceptionnellement ou une seule fois en 2016 ont consenties une fois de plus en 2017/2018 (e. a. la CP 224 pour les Métaux non ferreux, la SCP 318.01 de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, la SCP 327.02 pour les Entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française, la SCP 329.02 pour le Secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne).

Néanmoins, cette situation ne peut être généralisée. Quelques primes ont été attribuées en effet une seule fois pendant la période précédente de négociations en 2015-2016 (e. a. la CP 115 du sous-secteur Miroiteries/vitraux d'art, avec une prime unique de 35 euro en 2016, et la CP 336 pour les Professions libérales, où la prime unique brute de 42 EUR n'a plus été reprise à partir de 2016.).

Par ailleurs, les avantages non récurrents liés aux résultats du personnel roulant de la SCP 140.01 de la Société Régionale Wallonne des Transports (S.R.W.T.) ont diminué de 221,24 EUR en 2016 à 19,06 EUR bruts en 2017. Cependant, le chèque cadeau de 27 EUR donné à l'occasion de la fête de Saint-Nicolas en 2016 n'est plus prolongé.

Pendant la période de négociations 2017-2018 il y a aussi eu quelques évènements remarquables:

Au 1er janvier 2018 le système des flexi-jobs a été élargi aux commission paritaires suivantes : la CP 118 du sous-secteur des Boulangeries, pâtisseries artisanales et salons de consommation annexes, la CP 119 du Commerce alimentaire, les secteurs de la distribution 201, 202, 311 et 312, la CP 314 de la Coiffure et soins de beauté, et la CP 322 du Travail intérimaire / Entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité dans le cas où l'utilisateur fait partie d'une des commissions précitées.

À partir du 30 avril 2018, il y a une nouvelle classification de fonction et un barème salarial établis par l'IFIC pour les nouveaux engagements dans la CP 330 des sous-secteurs Hôpitaux autres que les catégoriels, Centres de revalidation (seulement les institutions avec lesquelles l'INAMI a conclu une convention), Soins infirmiers à domicile, Maisons médicales, Services de Sang de la Croix Rouge de Belgique.

La CP 100 de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers et la CP 336 pour les Professions libérales, où aucune indexation sectorielle des salaires réels n'était prévue, ont appliqué explicitement au 1er janvier 2018 une augmentation conventionnelle additionnelle de 1,7% pour les entreprises où aucune indexation n'a encore eu lieu, ce qui s'approche de l'évolution de l'indice santé lissé.

3.3. 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 minimums 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. La dernière modification date du 23 mai 2017 (CCT n° 98*quinquies*). 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).

La liste existante des produits et services qui peuvent être acquis avec les éco-chèques a complètement été modifiée par la CCT n° 98*quinquies*.

La nouvelle liste contient dorénavant trois piliers : « produits & services écologiques », « mobilité & loisirs durables et réutilisation », « recyclage & prévention des déchets ».

Le pilier « produits & services écologiques » vise l'utilisation durable de l'eau et de l'énergie, les appareils électriques peu énergivores, les produits et services qui disposent du label écologique européen, les produits biologiques et les produits en bois et papier respectueux de l'environnement qui disposent des labels FSC ou PEFC.

Le pilier « mobilité & loisirs durables » porte sur la mobilité durable et respectueuse de l'environnement, le jardinage durable et l'écotourisme.

Enfin, le troisième pilier, « réutilisation, recyclage & prévention des déchets », vise les achats de produits de seconde main, l'achat de produits destinés spécifiquement à la réutilisation ou au compostage, l'achat de produits recyclés ou de produits composés de matériaux recyclés ou récupérés, compostables ou biodégradables et toutes les réparations de produits à l'exception des appareils pourvus de moteurs non électriques.

Un règlement sectoriel relatif à l'octroi des éco-chèques, valable pour les années 2017 et/ou 2018, a été élaboré au sein de 60 des 162 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 règlementation 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.

Au sein de 8 commissions et sous–commissions paritaires, des éco-chèques ont été octroyés en 2017 et/ou 2018, alors que ce n'était pas le cas pour les années 2015 et 2016. Il s'agit de la SCP 102.02 (carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur), la SCP 102.04 (carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon), la SCP 102.09 (carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des

carrières de dolomies et des fours à dolomies), les CP 116 & 207 (l'industrie chimique), la CP 128 (l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement), la SCP 142.03 (la récupération du papier) et la SCP 318.02 (services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande).

Au sein de la CP des pompes funèbres (320), un règlement sectoriel relatif à l'octroi des éco-chèques était d'application depuis le 1er janvier 2009. Il a été mis fin à ce règlement le 1er octobre 2016.

Au sein de 60 commissions paritaires et sous – commissions où une règlementation relative à l'octroi des éco-chèques a été élaborée, 42 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, 8 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 35 des 60 commissions et sous – commissions paritaires au sein desquels il existe un règlement relatif à l'octroi des éco-chèques. Dans les autres 25 commissions, des montants inférieurs ont été alloués, s'échelonnant de 35 euros à 100/125 jusqu'à 210 euros.

Depuis le 1er janvier 2016, les éco-chèques peuvent également être octroyés sous forme électronique.[2] Contrairement aux titres-repas, qui sont délivrés exclusivement sous forme électronique depuis le 1er octobre 2015, il existe encore une possibilité de délivrer les éco-chèques sous forme papier.

En 2017, environ 82.000[3] entreprises ont commandé des éco-chèques (une augmentation de plus de 2000 entreprises par rapport à 2016).

Au cours de la même année, plus de 1,6 millions de travailleurs (ETP) ont bénéficié d'éco-chèques pour une valeur totale de 243 millions d'euros (une augmentation de plus de 10 millions d'euros par rapport à 2016).

[2] Arrêté Royal du 16 décembre 2015 introduisant les éco-chèques électroniques et fixant les conditions d'agrément et la procédure d'agrément pour les éditeurs (*M.B.* 24 décembre 2015).
[3] Les chiffres viennent de la Voucher Issuers Association (VIA), une ASBL qui regroupe les sociétés émettrices des éco-chèques.

3.4. 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.

Les titres-repas sont émis 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 2017, environ 75.000[4] entreprises ont commandé des titres-repas (une augmentation d'à peu près 900 entreprises par rapport à 2016).

Au cours de la même année, quelque 1,7 millions de travailleurs (ETP) ont bénéficié de titres-repas pour une valeur totale de 2,4 milliard d'euros (une augmentation de presque 200 millions d'euros par rapport à 2016).

La valeur maximale des titres-repas s'élève depuis le 1er janvier 2016 à 8 euros[5] 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. 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 2017 et 2018, a été élaboré au sein de 49 des 162 commissions et sous–commissions paritaires.

Neuf commissions ou sous–commissions paritaires octroient des titres-repas d'une valeur de 8 euros. Tel est le cas de la SCP 102.03 (carrières de porphyre des provinces du brabant wallon et de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon), la SCP 102.06 (les exploitations de sable blanc), la SCP 106.01 (industrie du ciment), la SCP 140.04 (l'assistance en escale dans les aéroports), la CP 203 (employés des carrières de petit granit), la CP 326 (secteur du gaz et électricité), la SCP 328.01 (transport urbain et régional de la Région flamande), la SCP 328.02 (transport urbain et régional de la Région wallonne) et la SCP 328.03 (transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale).

L'intervention patronale dans la valeur nominale du titre-repas a été augmentée au sein de 6 commissions ou sous-commissions paritaires :

- les ouvriers des exploitations de sable blanc exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand (SCP 102.06) ont droit à des titres-repas d'une valeur de 8 euros depuis le 1er octobre 2017 (auparavant la valeur s'élevait à 7,50 euros) ;

[4] Les chiffres viennent de la Voucher Issuers Association (VIA), une ASBL qui regroupe les sociétés émettrices des titres-repas.
[5] 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).

- les ouvriers employés dans des entreprises de l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg (CP 116) ont droit à des titres-repas d'une valeur de 6,60 euros depuis le 1er octobre 2017 (auparavant la valeur s'élevait à 6,10 euros).

  La cotisation patronale a également été augmentée de 0,50 euros pour les entreprises transformatrices de matières plastiques situées en province de Flandre occidentale. Les ouvriers y ont désormais droit à des titres-repas d'une valeur de 3 euros depuis le 1er décembre 2017 ;

- au sein du secteur de la préparation du lin (SCP 120.02), l'intervention patronale dans la valeur du titre-repas a été augmentée de 0,88 euros le 1er septembre 2017. La valeur nominale s'élève désormais à 7,79 euros ;

- le 1er juillet 2017, la quote-part de l'employeur dans le titre-repas est augmentée d'un euro au sein de la SCP pour les métaux précieux (149.03), portant la valeur nominale du titre-repas à 4,80 euros ;

- les employés de l'industrie transformatrice de matières plastiques dans la province de Flandre occidentale (CP 207) ont droit à des titres-repas d'une valeur de 7,70 euros depuis le 1er février 2018 (auparavant la valeur s'élevait à 7,20 euros) ;

- dans les établissements de prothèse dentaire (CP 330), l'intervention patronale dans la valeur du titre-repas a été augmentée d'un euros le 1er novembre 2017. La valeur nominale s'élève désormais à 4,20 euros.

Depuis le 1er janvier 2018, la Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (318.02) octroie des titres-repas d'une valeur de 2,75 euros à certains travailleurs[6].

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 par exemple l'octroi de titres-repas ou l'augmentation de la valeur nominale des titres-repas déjà octroyés.

C'est le cas des commissions paritaires suivantes : la CP 100 (commission paritaire auxiliaire pour ouvriers), la CP 111 (constructions métallique, mécanique et électrique), la CP 119 (commerce alimentaire), la CP 132 (entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles), la CP 144 (agriculture), la CP 145 (entreprises horticoles), la CP 201 (commerce indépendant), la CP 202 (employés du commerce de détail et alimentaire), la CP 202.01 (moyennes entreprises d'alimentation), la CP 216 (employés de notaires), la CP 219 (services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité), la CP 310 (banques), la CP 311 (grandes entreprises de vente au détail), la CP 312 (grand magasins), la CP 321 (grossistes-répartiteurs de médicaments), la CP 333 (attractions touristiques) et la CP 336 (professions libérales).

[6] travailleurs qui sont au service des employeurs des services d'aide aux familles (aides familiales et aides seniors) de la Communauté flamande, pour autant que ceux-ci soient occupés dans les liens d'un contrat de travail titres-services et qu'ils ressortissent à la sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande, et non à une autre commission paritaire, et qui sont exclusivement rémunérés sur la base des conditions de rémunération et de travail prévues dans la CCT du 5 juin 2014 et le personnel d'encadrement (personnel administratif et accompagnant) dont le contrat de travail prévoit exclusivement de l'accompagnement et de l'encadrement des travailleurs titres-services de base ou au personnel d'encadrement qui a été engagé en fonction de la croissance chez les travailleurs titres-services de base et qui sont exclusivement rémunérés sur la base des conditions de rémunération et de travail prévues dans la CCT du 5 juin 2014.

3.5. 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.

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.

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 3.313 EUR bruts en 2018 (= 2.880 EUR nets + la cotisation de solidarité 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 2.880 EUR nets en 2018 par année civile et par travailleur.

Le système d' avantages non récurrents liés aux résultats peut être introduit par les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, c'est-à-dire les entreprises du secteur privé et certaines institutions publiques.

Les entreprises publiques autonomes peuvent également instaurer des avantages non récurrents liés aux résultats sur base de la loi du 24 juillet 2008 portant des dispositions diverses (I) - Articles 158 à 171 - et de l'Arrêté royal du 8 décembre 2008 portant exécution des articles 160 et 162, § 2, de cette loi.

Depuis le 1er janvier 2018[7], un 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.

Un régime d'avantages non récurrents liés aux résultats peut être introduit aussi bien au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise.

Six 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 (chimie ouvriers, en ce qui concerne l'industrie chimique de la province du Limbourg), 224 (employés des métaux non ferreux), 301 (industrie des ports) et la commission paritaire 328.02 (transport urbain et régional de la Région Wallonne) 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 2017-2018 un budget de 120 EUR bruts par employé à l'atteinte d'objectifs à définir au sein de l'entreprise, selon les modalités prévues par la CCT n° 90.

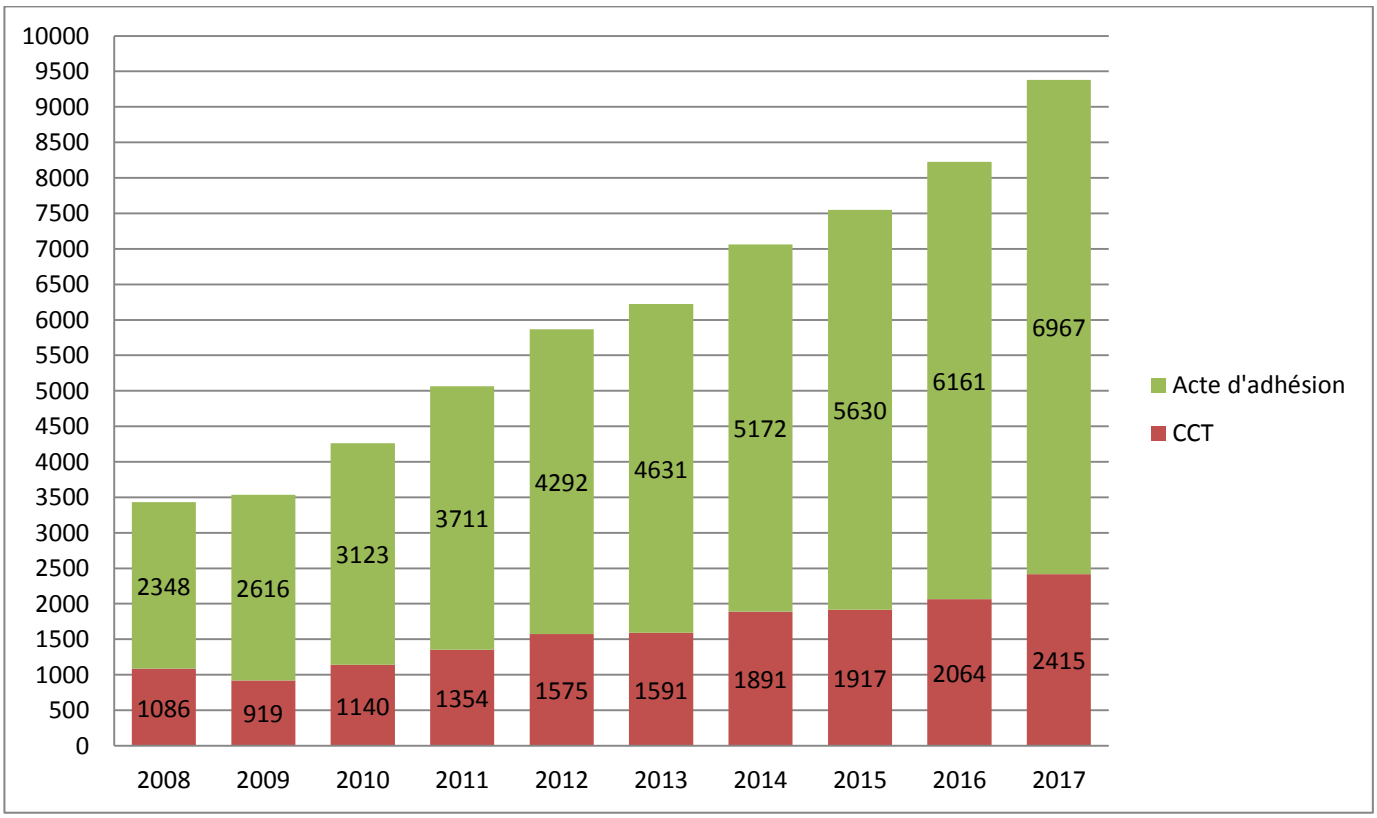
[7] Articles 79 et 80 de la Loi-programme du 25 décembre 2017 (*M.B* 29 décembre 2017).

Le système d'avantages non récurrents liés aux résultats est logiquement avant tout utilisé au niveau de l'entreprise.

Le système peut être considéré comme assez populaire. Le nombre de dossiers bonus a en effet quasi triplé depuis son introduction.

Au niveau de l'entreprise, près de 7000 actes d'adhésion et 2400 CCT d'entreprise ont été déposés à la Direction Générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, travail et concertation sociale en 2017. En 2008, ces chiffres s'élevaient à plus ou moins 2300 actes d'adhésion et 1000 CCT.

Grafique 1 : nombre de plans bonus déposés (acte d'adhésions et CCT).



En 2017, une somme de 643.189.328,40 EUR[8] (une augmentation de 10% par rapport à 2016) a été consacrée aux bonus octroyés aux travailleurs dans le cadre des avantages non récurrents liés aux résultats. Un bonus a été octroyé a plus de 700.000 travailleurs.

[8] Chiffres communiqués par l'ONSS. Un travailleur peut recevoir un avantage non récurrent lié aux résultat sur plusieurs trimestres: dans ce cas, le travailleur entre en ligne de compte pour chaque trimestre où le bonus a été déclaré dans la DMFA (Déclaration MultiFonctionelle / MultiFunctionele Aangifte).

3.6. Intervention dans les frais de transport des travailleurs

En exécution de l'AIP 2009-2010, la CCT n° 19*ter* du 5 mars 1991 a été remplacée par la CCT n° 19*octies* du 20 février 2009 qui est entrée en vigueur au 1 février 2009.

Cette CCT a un caractère supplétif ce qui signifie donc que les secteurs peuvent y déroger et prévoir, par CCT sectorielle, une intervention de l'employeur plus favorable.

3.6.1. Intervention dans les frais de transports en commun public par chemin de fer

Les montants de l'intervention patronale dans le prix de la carte-train, tels que repris à l'article 3 de la CCT n° 19*octies* et dans l'AR du 28 juillet 1962, sont des montants forfaitaires fixés pour 2 ans (soit
initialement du 1 février 2009 au 31 janvier 2011), sans qu'ils ne soient indexés.

Dans l'AIP 2009-2010, il a été convenu de négocier tous les deux ans et pour la première fois en 2011
avec les partenaires sociaux sur l'adaptation de la cotisation patronale telle qu'elle est reprise à l'article 3 de la CCT n° 19*octies* et ce, indépendamment de l'augmentation du prix de la carte-train. Il a été convenu de continuer à appliquer, pour 2017-2018, les montants forfaitaires en vigueur depuis le 1er février 2009**.**

Au moment de la conclusion de la CCT n° 19*octies*, le taux d'intervention de l'employeur dans les frais de transport ferroviaire de ses travailleurs s'élevait à 75% en moyenne (60% jusqu'au 31 janvier 2009), les pourcentages réels allant de 71,80% à 78,50%.

Suite à l'augmentation des tarifs de la S.N.C.B. durant la période 2010 à 2018 et à l'absence d'augmentation de l'intervention patronale au cours de cette même période, le pourcentage moyen de l'intervention patronale a diminué. Pour l'année 2017, il s'élevait à 69,40 %.

Sur les 162 commissions paritaires, 125 d'entre elles 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 125 secteurs, on constate ce qui suit :

- 14 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*octies* du 20 février 2009 ;

- 48 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*octies* du 20 février 2009 ;

- 25 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 ;

- 38 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*octies* du 20 février 2009.

3.6.2. Intervention dans les frais de transports en commun publics autres que les chemins de fer

L'intervention de l'employeur est obligatoire si la distance parcourue est égale ou supérieure à 5 kilomètres à partir de la halte de départ.

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, 126 d'entre elles 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 126 secteurs, on constate ce qui suit :

- 25 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*octies* du 20 février 2009 ;

- 47 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*octies* du 20 février 2009 ;

- 26 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 ;

- 28 secteurs possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur égale à celle fixée par le régime supplétif de la CCT n° 19*octies* du 20 février 2009.

3.6.3. 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, 127 d'entre elles possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur lors de l'utilisation d'un transport privé.

Parmi ces 127 secteurs, 89 d'entre eux possèdent des CCT qui prévoient expressément une intervention de l'employeur lors de l'utilisation d'un vélo/d'une bicyclette et 3 d'entre eux possèdent des CCT qui prévoient expressément une intervention de l'employeur pour les piétons.

4. Classifications de fonctions (lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes)

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 le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi).

Au terme de la procédure de contrôle, le SPF Emploi 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.

Une partie importante de ce contrôle a été réalisée au cours des années 2014 et 2015. En effet, toutes les classifications de fonctions existant à la date du 1er juillet 2013 et toutes les nouvelles classifications de fonctions (sauf quelques récentes) ont été contrôlées.

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. 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.

Les commissions paritaires disposent d'un délai de deux ans, à partir de la notification de l'avis de l'administration, pour apporter les modifications nécessaires. Si les modifications ne sont pas apportées dans ce délai, les commissions paritaires reçoivent un délai de 3 mois pour se justifier. C'est le Ministre de l'Emploi qui prend la décision finale.
Les décisions ont été communiquées aux commissions paritaires au plus tôt le 30 avril 2015. En effet, l'instrument de contrôle qui était nécessaire pour effectuer ce contrôle devait être développé au préalable. Pour cela, il fut nécessaire de procéder à un marché public qui n'a pas pu débuter immédiatement pour des raisons budgétaires. Par conséquent, les commissions paritaires disposaient d'un délai qui venait à échéance au plus tôt le 30 avril 2017 pour corriger les classifications de fonctions.

Préalablement aux négociations sectorielles bisannuelles 2017-2018, le Ministre de l'Emploi a demandé aux conciliateurs sociaux d'inscrire cette problématique à l'agenda des négociations des commissions paritaires. Ces négociations n'ont cependant réellement débuté qu'à partir du mois de mars 2017. En effet, ces négociations sectorielles doivent être conformes aux décisions prises au niveau interprofessionnel. Or

la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018 a été fixée le 21 mars 2017. Dès lors, la plupart des classifications de fonctions sectorielles n'ont été déposées au greffe de notre SPF qu'à partir de l'été 2017. C'est pourquoi l'administration a effectué le second contrôle plus tard afin de donner plus de temps aux commissions paritaires pour corriger les classifications de fonctions.

Ce contrôle a été réalisé sur toutes les CCT qui, à la date du 31 décembre 2017, étaient déjà enregistrées. **Des 45 classifications de fonctions non-neutres sur le plan du genre, il ne reste que 12 classifications de fonctions qui ne sont pas considérées comme neutres sur le plan du genre.** Deux de ces 12 classifications de fonctions vont être modifiées prochainement et deviendront, dès lors, neutres sur le plan du genre. **Par conséquent, presque toutes les commissions paritaires disposent, depuis la période de négociations 2017-2018, d'une classification de fonctions neutre sur le plan du genre.**

Conformément à la loi, l'administration va demander aux commissions paritaires dont la classification de fonctions n'est pas neutre sur le plan du genre d'expliquer les raisons pour lesquelles cette classification n'est pas neutre. Les commissions paritaires disposent ensuite d'un délai de trois mois pour formuler une explication.

5. Formation

5.1. « Investir dans la formation » - Principes généraux

La matière de la formation a été réformée récemment 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 nouvelle règlementation 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 5.1.1.), la nature des formations prises en compte pour réaliser cet objectif (point 5.1.2.) 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 5.1.3.).

5.1.1. Champ d'application de la règlementation

Sont exclues de l'application de la nouvelle loi les petites et très 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 31 décembre 2017 pour fixer, pour la période 2017 – 2018, 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 31 décembre 2017, le travailleur bénéficie d'office d'un droit à un jour minimum de formation par an par équivalent temps plein pour les années 2017 - 2018.

5.1.2. Quelles formations sont- elles prises en compte pour atteindre l'objectif interprofessionnel ?

La règlementation 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.

5.1.3. De quelle manière l'obligation de formation doit – elle être exécutée ?

5.1.3.1. Niveau sectoriel

La priorité est donnée à une exécution 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 avec comme contrainte 2 jours de formation par an par équivalent temps plein pour les années 2017 – 2018.

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.

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.

5.1.3.2. Compte formation individuel

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.

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.

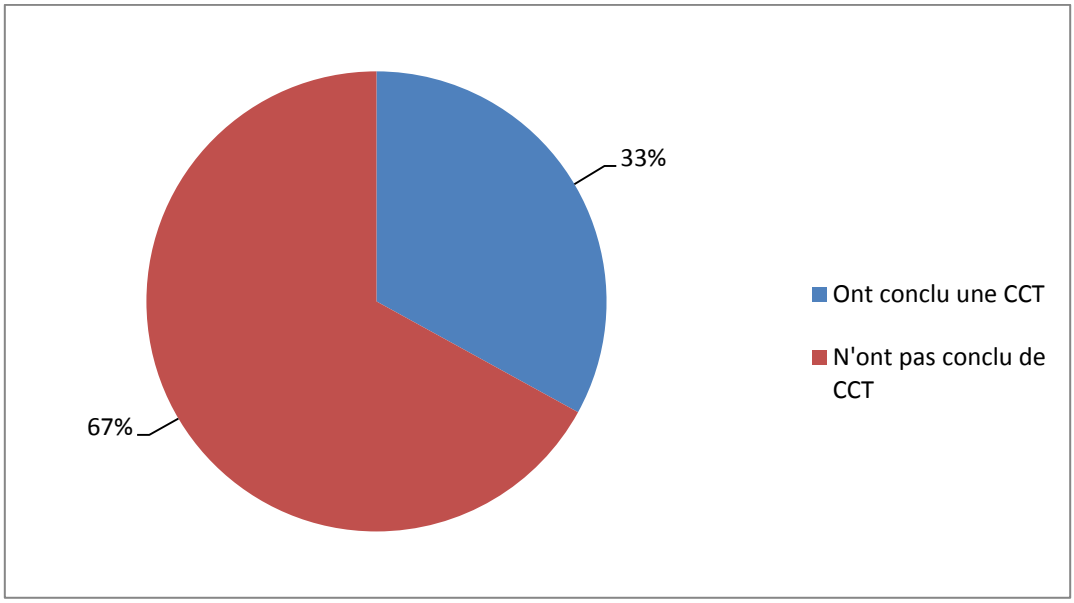
5.2. Transposition de l'effort de formation suite à la loi sur le travail faisable et maniable

Pour rappel, les commissions et sous-commissions paritaires peuvent, selon la nouvelle loi sur le travail faisable et maniable et son chapitre intitulé « Investir dans la formation », concrétiser l'effort de formation dans une convention collective de travail nouvelle ou en prolongeant celle relative aux efforts fournis durant la période 2013 à 2016.

Au 28 novembre 2017, sur 169 commissions et sous-commissions paritaires actives au 31 décembre 2016, 56 d'entre elles ont conclu une CCT relative à la formation.[9]

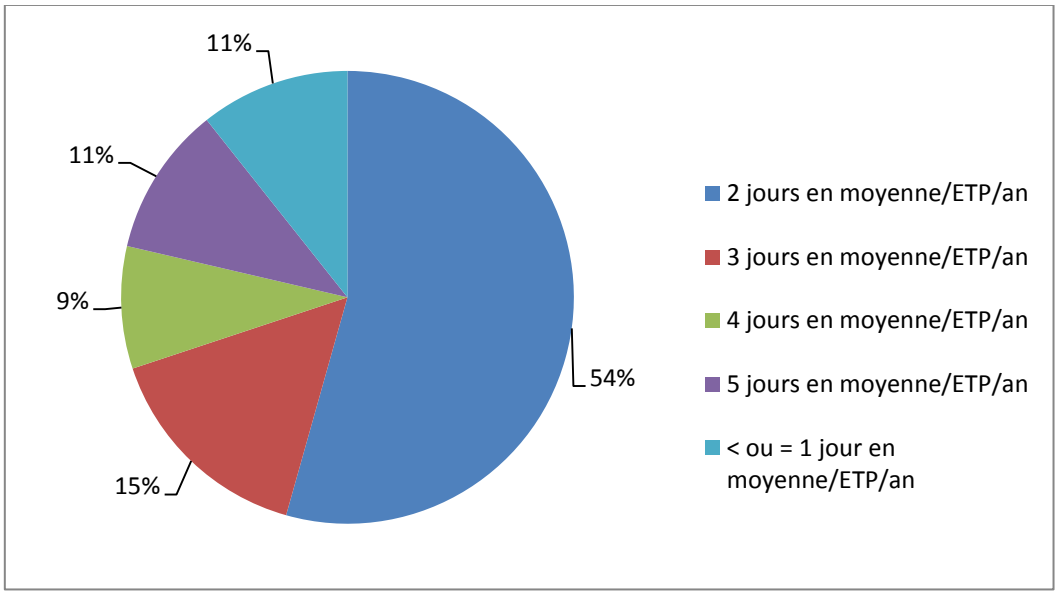
Cela représente un tiers de tous les secteurs, comme l'illustre le graphique ci – dessous.

Grafique 2 : nombre de secteurs ayant conclu une CCT relative à la formation au 28 novembre 2017.



La loi sur le travail faisable et maniable a imposé aux secteurs de prévoir dans leur CCT une obligation de 2 jours de formation par an en moyenne par équivalent temps plein ainsi que de fixer une trajectoire de croissance au terme de laquelle chaque secteur octroiera 5 jours de formation par an en moyenne par équivalent temps.

Grafique 3 : répartition en nombre de jours octroyés par les secteurs ((sous)-commissions paritaires avec une CCT en la matière) pour concrétiser l'effort de formation.



[9] Analyse réalisée sur base des CCT déposées et enregistrées au Greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Nous constatons que jusqu'à maintenant, la majorité des secteurs, soit 54% des 56 secteurs, qui ont conclu une CCT relative à la formation, ont opté pour 2 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein, soit le minimum légal fixé par l'article 13 de la loi sur le travail faisable et maniable.

La loi prévoit également que les secteurs pouvaient prolonger les conventions collectives de travail existant, en convertissant l'effort existant au 31 décembre 2016 en nombre de jours.

Le résultat de cette conversion, a donné dans 11% des secteurs à un nombre de jours inférieur aux 2 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein. Cela est conforme à la loi pour autant que les secteurs ne descendent pas en dessous du nombre de jours de formation résultant de la conversion.

Nous constatons également que 11% des secteurs octroient déjà 5 jours (minimum) de formation par an par équivalent temps plein. Sur les 56 secteurs, 32 secteurs, soit 57% de ceux – ci, prévoient une trajectoire de croissance.

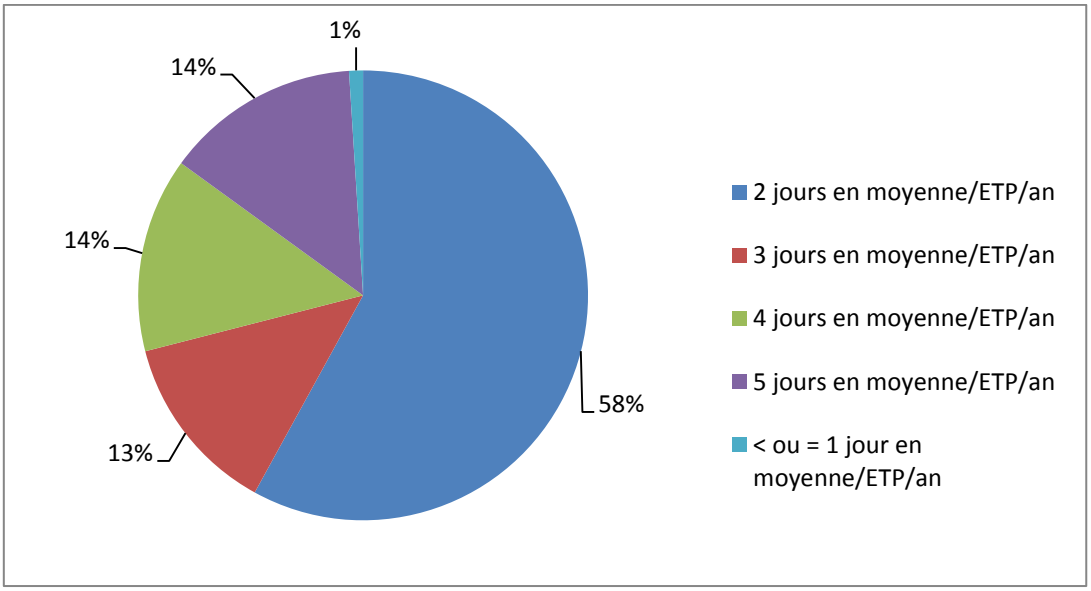
La trajectoire de croissance a pour but d'illustrer dans quel délai l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein sera atteint.

Sur les 32 secteurs ayant prévu une trajectoire de croissance, 60% (soit 19 secteurs) comptent atteindre l'objectif interprofessionnel après 2020, sans donner plus de précisions. Les autres secteurs ne se sont pas liés par une ligne de temps stricte et comptent aborder cette question lors des négociations futures ou ont mis au point des groupes de travail qui se pencheront sur le développement de la trajectoire de croissance.

Actuellement, 6 secteurs ont déjà réalisé l'objectif interprofessionnel en octroyant 5 jours (voire plus) de formation par an par équivalent temps plein.

Le graphique suivant a pour but d'illustrer le pourcentage des travailleurs qui bénéficient d'un droit collectif à la formation au niveau des secteurs au sein de ceux qui ont conclu une CCT sur base de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Grafique 4 : pourcentage de travailleurs et nombre de jours de formation dont ils bénéficient ((sous)-commissions paritaires avec une CCT en la matière).



A l'heure actuelle, 1.544.086 travailleurs[10] sur 3.044.402 travailleurs, soit 51%, font partie d'un secteur qui a pris des mesures concrètes afin de favoriser la formation au niveau du secteur.

Sur les 1.544.086 travailleurs faisant partie des secteurs ayant déjà conclu une convention collective de travail relative à la formation, quelques 903.336 travailleurs, soit 58 %, bénéficient de 2 jours de formation par an par équivalent temps plein en moyenne.

A l'heure actuelle, 213.544 travailleurs, représentant 14 % des travailleurs ressortissant d'un secteur qui a déjà réglé la question de la formation en son sein, bénéficient de 5 jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein. Pour ces travailleurs, le secteur a donc déjà rempli l'objectif interprofessionnel fixé par le législateur dans la loi sur le travail maniable et faisable.

Les travailleurs qui ne bénéficieraient pas encore du minimum de 2 jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein ne représentent qu'1% des travailleurs visés par la mesure. Il s'agit des travailleurs qui font partie des secteurs qui ont usé de la possibilité de prolonger l'effort existant durant les années 2013 à 2016 et de convertir leur effort en faveur de la formation en jours. Dans certains secteurs, le résultat de cette conversion peut avoir pour effet de ne pas atteindre les 2 jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein. Cette situation est conforme aux articles 12 et 13, 2° de la loi.

[10] Les chiffres sont communiqués par l'ONSS.

6. Innovation

L'origine des mesures actuelles relatives à l'innovation se trouve dans la Déclaration de compétitivité des membres du Groupe des dix du 27 mars 2006 et l'Accord interprofessionnel pour la période 2007 – 2008 : pour une économie innovante et l'emploi.

Les partenaires sociaux sont d'avis qu'investir dans la formation, la recherche et l'innovation est aussi important que la rémunération et la gestion des coûts salariaux.

La base légale pour cette mesure se retrouve à l'article 22 de la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance et dans l'Arrêté royal du 4 juillet 2014 portant exécution de l'article 22 de la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance.

L'Arrêté Royal précité prévoit que le rapport est formalisé au moyen d'une convention collective de travail (CCT) qui doit donner d'une part, une image des défis les plus importants en matière des transformations structurelles auxquelles les (sous) secteurs, pour lesquels la (sous) commission est compétente, devront faire face et d'autre part, les réponses qui peuvent y être apportées.

Les (sous) commissions paritaires doivent, pour le 30 septembre de la première année de la durée de l'accord interprofessionnel (AIP), conclure des CCT relatives à l'innovation. Ces CCT doivent contenir d'une part un rapport relatif à l'innovation parmi les employeurs ressortissant à la (sous) commission paritaire et d'autre part des engagements relatifs à l'amélioration de l'innovation pour la durée de l'AIP.

Ce rapport est réalisé sur la base d'un tableau de bord. La forme et le contenu des tableaux de bord sont déterminés par les (sous) commissions paritaires par le biais d'une CCT. En l'absence de CCT, la forme et le contenu sont fixés par le Conseil Central de l'Economie. Les tableaux de bord doivent être élaborés tous les deux ans par le secrétariat du Conseil Central de l'Economie en collaboration avec le SPF Economie.

L'Arrêté Royal précité prévoit en plus que la Direction générale des Relations collectives de travail transmet au secrétariat du Conseil Central de l'Economie, au plus tard au mois de janvier de la deuxième année de la durée de l'accord interprofessionnel, une liste des secteurs qui ont déposé une convention collective de travail contenant un rapport en matière d'innovation.

Dans le cadre de la concertation sociale, l'on peut constater que seulement une minorité de (sous) commission paritaires ont à nouveau conclu une CCT en matière d'innovation.

Pour l'année 2017, 16 CCT ont été conclues pour une durée indéterminée et 16 CCT pour une durée déterminée, dont 2 renouvellements. Les CCT conclues pour une durée déterminée sont déjà expirées à l'exception d'une. En 2017, 5 commissions paritaires ont conclu une CCT, dont 2 renouvellements pour une durée déterminée, 2 renouvellements pour une durée indéterminée et une commission paritaire a conclu pour la première fois une CCT à ce sujet pour une durée indéterminée.

Parmi ces secteurs, la moitié fait partie des secteurs ouvriers (100) et la moitié des secteurs mixtes (300) et seulement quelques-uns sont des secteurs pour les employés (200).

Environ la moitié des CCT stipule que l'innovation est importante pour le maintien et la création de l'emploi.

Les défis sont mentionnés clairement en moyenne dans la moitié des CCT.

En ce qui concerne les étapes à parcourir pour relever les défis la plupart des CCT se limite à ce qui suit : faire un tour d'horizon des initiatives et projets, mener un débat relatif à l'encouragement et au suivi des projets en lien avec l'innovation et le rapportage (annuel). Dans certains cas, la CCT mentionne également celui qui a établi le document et/ou l'a analysé et/ou l'a approuvé. Seules quelques CCT prévoient un moment ou une possibilité d'évaluation.

Deux secteurs ont complété leurs CCT avec des défis spécifiques ou ont mentionné de quelle manière le suivi s'est déroulé jusqu'à maintenant.

Etant donné le nombre limité des CCT qui ont été conclues sur ce sujet depuis 2016, l'on peut se poser la question de savoir si inscrire dans une loi l'obligation de conclure une CCT relative à l'innovation était la bonne manière pour stimuler les secteurs. Le fait que peu de CCT soient conclues sur ce sujet ne signifie cependant pas que les partenaires sociaux ne se sentent pas concernés par le sujet. Peut – être le rapportage sur cette matière devrait se passer différemment dans le cadre du dialogue social sectoriel afin d'informer de quelle manière les nouveaux défis sont mis au point au sein et pour les secteurs.

7. Régime de chômage avec complément d'entreprise

7.1. Notion

Le R.C.C. (ex-prépension) est un régime particulier applicable aux travailleurs âgés licenciés qui vont percevoir une indemnité complémentaire à leurs allocations de chômage. Cette indemnité appelée complément d'entreprise est payée par l'employeur qui les a licenciés. Ce droit au complément d'entreprise trouve sa source dans une convention collective de travail. Le travailleur licencié doit également satisfaire aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues par la réglementation spécifique en matière de R.C.C. pour recevoir le statut de chômeur avec complément d'entreprise (ex-prépensionné).

7.2. 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 8 octobre 2017), CCT n° 17 et n° 107 conclues au Conseil National du Travail et les CCT conclues au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017 (CCT 120, 121, 122, 123, 124, 125 et 126).

7.3. Nouveautés ayant un impact sur les négociations sociales 2017 et 2018

7.3.1. La règle et les dérogations

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

L'objectif du gouvernement était de porter la condition d'âge pour tous les nouveaux R.C.C. (CCT n° 17) de 60 à 62 ans à partir du 1er janvier 2015, de relever l'âge d'accès au R.C.C. pour les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration à 60 ans en 2017, de prévoir l'accès au R.C.C. (carrière longue, travail de nuit, métier lourd et secteur de la construction) à 58 ans au 1er janvier 2015 et à 60 ans au 1er janvier 2017.

Ainsi à partir du 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 2017 est de 33 ans et au 1er janvier 2018 34 ans. La carrière professionnelle pour les femmes augmente d'un an chaque année pour arriver à 40 ans au 1er janvier 2024. La CCT n° 17 a été modifiée en ce sens.

Néanmoins des mesures transitoires permirent encore de partir en R.C.C. à 60 ans moyennant une carrière professionnelle de 40 ans pour les hommes, 33 ans pour les femmes en 2017 ; à condition que les secteurs et/ou les entreprises aient conclu et déposé une convention collective de travail prévoyant ce régime au greffe de la direction relations collectives du SPF Emploi avant le 1er juillet 2015. Ces CCT ont un effet

maximale jusqu'au 31 décembre 2017. Ces mesures transitoires ont connu un grand succès et près de la totalité des secteurs ont mis en œuvre ce régime transitoire.

A la demande des partenaires sociaux le système du « cliquet » fut appliqué à ce dernier régime de R.C.C. Ainsi un travailleur qui remplit les conditions d'âge et d'ancienneté durant la période de validité d'une CCT sectorielle ou d'entreprise prévoyant ce R.C.C. à 60 ans, pourra en bénéficier même s'il est licencié par son employeur en dehors de la période de validité de la C.C.T. en question.

Les régimes dérogatoires subsistent. Dans ces régimes dérogatoires (R.C.C. travail de nuit - métier lourd -secteur de la construction et 33 ans de passé professionnel /R.C.C. métier lourd et 35 ans de passé professionnel/R.C.C. avec 40 ans de carrière professionnelle), l'âge d'accès au RCC est porté à 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 à certaines conditions. Le législateur prévoit en effet de porter ultérieurement l'âge d'accès à ces R.C.C. à 60 ans à une date à déterminer après avis du C.N.T.

Aperçu schématique :

Régimes - R.C.C.	2017	2018
Régime général (CCT17)	Age: 62 ans Passé professionnel: Hommes: 40 ans Femmes: 33 ans	Age: 62 ans Passé professionnel: Hommes: 40 ans Femmes: 34 ans
Régime à partir de 58 ans avec 40 ans de de passé professionnel	Age: 58 ans Passé professionnel: 40 ans	Age: 59 ans Passé professionnel: 40 ans
Régime à partir de 58 ans raisons médicales	Age: 58 ans Passé professionnel: 35 ans	Age: 58 ans Passé professionnel: 35 ans
Régime à partir de 58 ans dans un métier lourd	Age: 58 ans Passé professionnel: 35 ans	Age: 59 ans Passé professionnel: 35 ans
Régime à partir de 58 ans avec 33 ans de passé professionnel (+ 20 ans travail de nuit ou incapacité dans la Construction ou métier lourd)	Age: 58 ans Passé professionnel: 33 ans	Age: 59 ans Passé professionnel: 33 ans
Reconnaissance de l'entreprise comme étant en difficulté/ restructuration (voir point 7.3.2)	Age: 56 ans Passé professionnel: 10/20 ans	Age: 56 ans Passé professionnel: 10/20 ans

Pour la période 2017-2018, la possibilité de maintenir l'âge d'accès au R.C.C. en dessous de 60 ans et donc à 59 ans en 2018 est liée à la conclusion de CCT interprofessionnelles bloquant l'âge et conclues au sein du CNT. Celles-ci y furent conclues le 21 mars 2017. Les secteurs ont à leur tour l'obligation de conclure des conventions collectives de travail qui doivent être rendues obligatoires par arrêté royal s'ils souhaitent maintenir l'âge d'accès au RCC à 59 ans en 2018. La plupart des secteurs ont donc conclu des conventions collectives de travail dans les régimes dérogatoires pour éviter le relèvement de l'âge à 60 ans.

Il convient de mentionner que le R.C.C. dérogatoire concernant les travailleurs moins valides et les travailleurs ayant un problème physique grave, ne connaît pas de modification pour les années 2017 et 2018. L'âge d'accès reste fixé à 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 35 ans.

7.3.2. R.C.C. dans les entreprises en difficulté et en restructuration

A partir du 1er janvier 2015, l'âge d'accès au R.C.C. dans les entreprises reconnues en difficulté et/ou en restructuration est porté à 55 ans. L'âge est progressivement relevé d'un an chaque année pour arriver à 60 ans en 2020.

La CCT n° 126 conclue au CNT le 21 mars 2017 permet d'éviter le relèvement progressif de l'âge et de maintenir l'âge d'accès au R.C.C. à 56 ans pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018 si l'entreprise le souhaite. L'entreprise doit alors conclure une CCT faisant expressément référence à la CCT du CNT. 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 1er janvier 2017 au 31 mars 2018, cette commission s'est réunie 13 fois. Elle a remis des avis concernant 61 demandes de reconnaissance d'entreprises en difficulté et/ou en restructuration.

7.4. Données chiffrées

De l'examen des CCT sectorielles, il ressort que les secteurs restent attachés au régime de chômage avec complément d'entreprise. Une augmentation du nombre des CCT sectorielles conclues en exécution des différents régimes de chômage avec complément d'entreprise est même constatée et ce, en comparaison avec 2015-2016.

Tableau 1 : Nombre de CCT "R.C.C." enregistrées par an, 2015-2018

	2015	2016	2017	2018 (au 31/03)
Nombre de CCT « R.C.C. » enregistrées	284	110	314	29

De l'analyse des CCT sectorielles il apparaît que le régime dérogatoire avec l'âge d'accès de 58-59 ans et une carrière professionnelle de 40 ans est concrétisé par les secteurs plus fréquemment que les autres régimes dérogatoires.

En plus, l'on constate que quasi le même nombre de (sous)-commissions paritaires prévoient un régime particulier pour les métiers lourds, avec une condition de carrière de 33 ou 35 ans.

Tableau 2 (*) : Type de régime-R.C.C., nombre et % du nombre total de (sous)-commissions paritaires

Régimes - R.C.C.	Nombre de (sous)-commissions paritaires	% du nombre total de (sous)-commissions paritaires
62/40	32	20,12
58-59/40	105	66,03
58-59/35 **R.C.C. Médical**	39	24,52
58-59/35 **R.C.C. Métier lourd**	63	39,62
58-59/33 **R.C.C. Métier lourd**	73	45,91
58-59/33 **R.C.C. Travail de nuit**	85	53,45

(*) 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.

8. Crédit-temps

8.1. Base juridique

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. Le 20 décembre 2016 le système du crédit-temps a été modifié par la CCT n° 103 ter à partir du 1 avril 2017. Le 29 janvier 2018 le CNT a conclu la CCT n° 103/4 dans le but d'étendre la notion d' « enfant handicapé ».

La CCT n° 103 donne un mandat aux secteurs et/ou aux entreprises pour concrétiser certains points du droit au crédit-temps. Les modifications avec un impact sur les négociations sectorielles 2017-2018 sont traitées ci-après.

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.

8.2. Historique

L'AR du 30 décembre 2014 a apporté à partir du 1er janvier 2015, quelques modifications au droit aux allocations d'interruption payées par l'ONEM. L'allocation d'interruption payée en cas de crédit-temps sans motif est supprimée. La durée du crédit-temps avec motif visant les soins est portée à 48 mois. Pour le régime d'emploi de fin de carrière, l'allocation d'interruption est limitée : l'âge est désormais porté de 55 ans à 60 ans.

Il existe cependant des régimes dérogatoires qui prévoient la possibilité de prendre un régime de fin de carrière à partir de 55 ans : en cas d'exercice d'un métier lourd, en cas de carrière professionnelle de 35 ans ou dans le cas où l'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration.

Pour ces régimes dérogatoires, l'AR susmentionné prévoit une augmentation progressive de l'âge minimum en cas de régime fin de carrière pour arriver à 60 ans en 2019. Cette augmentation progressive de l'âge n'évolue pas de manière tout à fait parallèle à celle prévue pour l'accès au régime du chômage avec complément d'entreprise en vigueur pour les entreprises en difficulté et/ou en restructuration.

Ainsi la CCT n° 127 a été conclue le 21 mars 2017 au sein du CNT et vise, pour la période 2017-2018, l'abaissement de la limite d'âge à 55 ans pour ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière pour les travailleurs qui ont une carrière professionnelle de 35 ans , qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration.

8.3. Nouveautés ayant un impact sur les négociations sociales 2017 et 2018

8.3.1. Suppression du crédit-temps sans motif

À partir du 1er avril 2017 le crédit-temps sans motif est supprimé. Cela implique que seulement les travailleurs dans un crédit temps en cours peuvent encore bénéficier du

crédit-temps sans motif pour lequel la durée maximale est de 12 mois en équivalent temps plein.

Une prolongation d'un crédit-temps sans motif en cours n'est donc plus possible après le 1er avril 2017.

8.3.2. Extension de motifs soins

Le droit au crédit-temps « avec motif » à temps plein et mi-temps pour motifs soins est porté à 51 mois maximum[11]. Une CCT sectorielle ou d'entreprise doit avoir été conclue pour permettre l'obtention d'un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps pour les motifs soins. L'accès au crédit-temps d'1/5 temps pour les motifs soins ne nécessite pas l'existence d'une CCT sectorielle ou d'entreprise.

8.3.3. Emplois de fin de carrière : abaissement de l'âge à 55 ans pour le droit aux allocations

La CCT n° 127 a été conclue le 21 mars 2017 au sein du CNT et vise, pour la période 2017-2018, l'abaissement de la limite d'âge à 55 ans pour ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière pour les travailleurs qui ont une carrière professionnelle de 35 ans, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration. Pour ce qui concerne la longue carrière (35 ans) et le métier lourd, une CCT sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal doit être conclue pour fixer la limite d'âge à 55 ans pour la période 2017-2018. Pour les entreprises en difficulté ou en restructuration, une CCT d'entreprise faisant expressément référence à la CCT n° 127 est nécessaire.

Les secteurs décident librement d'exécuter ou non la CCT n° 127 pour la période 2017-2018. La CCT sectorielle doit faire référence expressément à la CCT n° 127 et doit être rendue obligatoire par arrêté royal.

La limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs avec un emploi fin de carrière (1/2 ou 1/5) pour les entreprises en difficulté ou en restructuration. Pour ces entreprises une CCT d'entreprise faisant expressément référence à la CCT n° 127 est nécessaire. Ces CCT d'entreprises ne sont pas visées par ledit rapport.

8.4. Difficultés lors des négociations sectorielles 2017-2018

8.4.1. Discordance entre le droit au crédit-temps et le droit à l'allocation d'interruption ONEM

Les négociations entre les partenaires sociaux interprofessionnels ont abouti à une nouvelle discordance entre le droit au crédit-temps et le droit aux allocations d'interruption octroyé par l'ONEM mais dans un sens inverse.

La CCT n° 103*ter* a étendu les motifs soins à 51 mois conformément à la loi sur le travail faisable et maniable. A la date d'entrée en vigueur de cette extension du droit au congé, c'est-à-dire le 1 avril 2017,l'AR qui règle le droit aux allocations d'interruption n'était pas encore modifié et limitait le droit à l'allocation à 48 mois : pour les 3 mois additionnels, il n'y a initialement pas d'allocations d'interruption. Dans la pratique cela implique beaucoup d'insécurité juridique aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs.

[11] Les motifs soins vises sont : soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, soins palliatifs et l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

L'A.R. du 23 mai 2017 a remis le 1 juin 2017 la concordance au niveau des durées entre le droit aux allocations d'interruption et le droit au congé.

8.5 Analyse des CCT sectorielles

8.5.1. Données chiffrées

Tableau 3 : Nombre de CCT enregistrées crédit temps et emplois de fin de carrière, 2013 - 2018

	2013	2014	2015	2016	2017-2018 (au 31/03)
Nombre de CCT enregistrées en exécution de la CCT n° 103 Crédit-temps	57	126	72	82	106
Nombre de CCT enregistrées en exécution de la CCT n° 127 Emploi de fin de carrière 55 ans					118

8.5.2. Contenu des CCT sectorielles

Pendant les négociations sectorielles 2017-2018 l'accent est mis sur l'extension de motifs soins et l'exécution de la CCT-cadre n° 127. L'analyse des CCT sectorielles démontre que la plupart des secteurs ont modifié leur CCT crédit-temps aux nouvelles dispositions de la CCT n° 103*ter* et ont augmenté la durée maximale du crédit-temps avec motifs soins.

Les secteurs décident librement d'exécuter ou non la CCT n° 127. Il est constaté que presque tous les secteurs qui ont modifié leurs CCT crédit-temps conformément à la CCT n° 103*ter* ont également exécuté la CCT n° 127 pour la période 2017-2018.

8.5.3. Crédit-temps avec motif

Motif soins[12] :

Dans 109 CP et CSP le motif soins a été concrétisé comme suit:

- Extension jusqu'à 24 mois : dans 8 CP et SCP, le crédit-temps pour soins est limité à 24 mois. Ces CP et SCP représentent 525.454 travailleurs.
- Extension jusqu'à 36 mois : dans 10 CP et SCP le droit au crédit-temps pour motif soins est limité à 36 mois. Ces CP et SCP représentent 126.742 travailleurs.

[12] Les motifs soins vises sont : soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, soins palliatifs et l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

- Extension jusqu'à 51 mois: dans 91 CP et SC, la durée maximale pour le crédit-temps pour motif soins est limitée à 51 mois. Ces CP et SCP représentent 1.856.100 travailleurs.

Conclusion:

Pour 60 % des travailleurs du secteur privé, le droit au crédit-temps temps plein et mi-temps est prévu pour une durée maximale de 51 mois.

Dans certains secteurs l'augmentation de la durée du crédit-temps est liée à des conditions supplémentaires (par exemple, des conditions d'ancienneté supplémentaires). En outre il y a des commissions paritaires qui modulent la durée en fonction de la formule du crédit-temps. Il est important de sauvegarder une certaine cohérence. Pour un certain nombre de commissions paritaires les CCT conclues en exécution de la CCT n° 77*bis* sont toujours en vigueur et ceci, via les dispositions transitoires prévues dans la CCT n°1 03.

Motif formation :

99 commissions paritaires ont concrétisé le droit au crédit-temps formation temps plein et mi-temps en exécution de la CCT n° 103 comme suit:

- Extension jusqu'à 36 mois : 90 CP et SCP ont ouvert le droit pour une durée maximale de 36 mois.
  Ces CP représentent 1.814.517 travailleurs.
- Extension jusqu'à 24 mois : 6 CP et SCP le crédit-temps pour formation est limité à 24 mois.
  Ces CP représentent 523.998 travailleurs.
- Extension jusqu'à 12 mois : 3 CP et SCP la durée est limitée à 12 mois pour suivre une formation.
  Ces CP représentent 9.299 travailleurs.

Exécution de la CCT n° 127 fin de carrière : accès au droit fin de carrière ½ ou 1/5 à partir de 55 ans :

L'analyse démontre que 119 commissions paritaires, pour ce qui concerne le droit à l'allocation ont bloqué l'âge à 55 ans pour la période 2017-2018. Ces CP représentent 2.849.365 travailleurs. Et cela signifie que pour plus de 93 % des travailleurs du secteur privé, l'âge est porté à 55 ans.

Certains secteurs donnent l'accès au droit aux allocations seulement en cas de 1/5 (p.ex. CP 105, CP 216 et la CP 333). D'autres secteurs n'ouvrent le droit aux allocations qu'en cas de formule fin de carrière mi-temps (p.ex. SCP 113.04 et CP 114).

Pour l'introduction des emplois de fin de carrière à partir de 55 ans dans les entreprises en difficulté ou en restructuration, l'avis préalable de la Commission RCC est demandé. L'entreprise doit démontrer que des licenciements sont évités et que le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise est réduit. Pour la période 2017-2018 seulement 9 dossiers ont été soumis à la commission susmentionnée : il s'en est suivi 9 avis positifs.

Particularité :

En dépit du fait que le crédit-temps sans motif soit supprimé, dans certains secteurs un système alternatif a été introduit. Le secteur du Pétrole a ainsi élaboré une mesure pour absence sans motif.

9. Pensions complémentaires

9.1. Cadre légal

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 (LPC), en vigueur depuis le 1er janvier 2004, fixe le cadre légal des pensions complémentaires.

9.2. Processus d'harmonisation du statut des ouvriers et des employés

Pour rappel, suite à l'adoption de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés, la loi du 5 mai 2014[13] a inséré dans la LPC de nouvelles dispositions 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.

Les articles 14/1-4 de la LPC contiennent les principes relatifs à la suppression progressive de la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. Un trajet d'harmonisation, étalé sur une période de 10 ans, a été prévu dans le but d'aboutir à la suppression définitive des différences de traitement avant le 1/1/2025. Ce processus d'harmonisation est délimité en trois phases suivant les périodes où le travail est effectué.

La première période (N1) se situe avant le 1er janvier 2015. Durant cette période la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne constitue pas une discrimination.

La deuxième période (N2), aussi considérée comme une période de transition ou de standstill, se situe entre le 1er janvier 2015 et le 1er janvier 2025. Pendant cette période (10 ans), une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés peut être maintenue, si cette différence a déjà été introduite dans un régime de pension avant le 1er janvier 2015.

Néanmoins, cette période de transition est assortie d'une obligation d'abstention. Cela implique que, d'une part, Il est interdit aux organisateurs de régimes de pension d'introduire une nouvelle différence de traitement et, d'autre part, de procéder à l'augmentation de celles existantes sauf si cette introduction ou augmentation a pour but de supprimer des différences de traitement qui existaient déjà avant le 1er janvier 2015.

Enfin la période (N3) qui concerne le futur. A partir du 1er janvier 2025 (la cut-off ou date de clôture), aucune différence de traitement basée sur une distinction entre ouvriers et employés dans une situation comparable ne sera plus tolérée.

Pendant la période de transition N2, les partenaires sociaux sectoriels sont invités à prendre immédiatement des initiatives pour œuvrer à l'obtention des accords concernant l'harmonisation des pensions complémentaires entre ouvriers et employés. La LPC prévoit, en effet, que les (sous)commissions paritaires qui sont compétentes pour la même catégorie professionnelle ou pour les mêmes activités d'entreprise doivent entamer sans délai les négociations pour conclure des protocoles d'accord devant aboutir à terme à la conclusion des CCT déposées au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS au plus tard le 1er janvier 2023.

[13] Loi du 5 mai 2014 portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie et instaurant l'allocation de transition dans le régime de pension des travailleurs salariés et portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires (*M.B.* 09.05.2014).

9.3. Suivi des initiatives sectorielles et rapport d'évaluation du CNT

En vue d'assurer l'effectivité de l'avancement des négociations concernant l'harmonisation progressive du statut des ouvriers et des employés en matière de pensions complémentaires, la LPC prévoit que les (sous)commissions paritaires doivent transmettre respectivement pour le 1er janvier 2016, le 1er janvier 2018, le 1er janvier 2020 et le 1er janvier 2022 un rapport au CNT 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 CNT transmet à son tour au Ministre des Pensions et au Ministre de l'Emploi, tous les deux ans, une évaluation sur les progrès au niveau sectoriel concernant l'état de la situation et les mesures entreprises par les secteurs visant la suppression des différences de traitement qui existent entre ouvriers et employés (Pour respectivement le 1er juillet 2016, le 1er juillet 2018 et le 1er juillet 2020).

Le premier rapport d'évaluation du CNT a été émis le 1er juin 2016[14]. Dans ce rapport, le CNT a pu examiner et apporter une ligne directrice pour surmonter les premiers obstacles et difficultés rencontrées par les partenaires sociaux lors des négociations sectorielles tels que nous avons eu l'occasion de les expliquer dans le rapport des résultats partiels de la concertation sectorielle 2015-2016. Un deuxième rapport d'évaluation du CNT a été publié concernant la période 2017-2018[15].

9.3.1. Rapports d'activités des (sous) commissions paritaires pour la période 2017-2018

Pour la première période des rapports de négociations sectorielles fixée au 1er janvier 2016, 47 (sous) commissions paritaires ont transmis leurs rapports d'activités au CNT. Pour la période en cours, échéance du 1er janvier 2018, 44 (sous)commissions paritaires ont déjà transmis au CNT leur rapports concernant les travaux réalisés en vue de l'harmonisation du statut ouvriers et employés pour la prochaine évaluation bisannuelle.

Comme dans les rapports précédents, la plupart des (sous) commissions paritaires dans lesquelles il existe un régime de pension sectoriel reviennent sur le problème posé par le fait qu'elles doivent collaborer avec une commission paritaire (correspondante) qui ne dispose pas d'un tel régime. Pour résoudre ce problème, le CNT a déjà estimé dans son rapport n° 97 qu'il pourrait être utile d'inventorier les activités d'entreprise qui sont effectuées par des entreprises ressortissant pour leurs employés ou pour leurs ouvriers à une commission paritaire qui ne dispose pas d'un plan sectoriel de pension complémentaire. Cet inventaire permettrait de rechercher la commission paritaire ayant une compétence « correspondante », de sorte qu'il sera possible d'organiser systématiquement la concertation.

La Direction générale Relations collectives de travail a communiqué au CNT une analyse sectorielle reprenant dans un seul et même tableau un aperçu des (sous) commissions paritaires symétriques et correspondantes ; des (sous)commissions paritaires pour ouvriers correspondant seulement à la CP 200 et des (sous)commissions paritaires mixtes (pour ouvriers et employés).

Cet aperçu contient aussi une analyse succincte du contenu et des caractéristiques essentielles des plans de pension sectoriels. Ainsi les partenaires sociaux ont une même vision d'ensemble sur les secteurs qui peuvent collaborer pour les négociations futures.

[14] Rapport du CNT n° 97 - Harmonisation du statut des ouvriers et des employés – Pensions complémentaires – Article 14/4, § 2 de la LPC – Évaluation du 7 juin 2016.
[15] Rapport du CNT n° 110 du 26 juin 2018.

Ils ont en même temps la possibilité de connaître quels secteurs disposent ou non d'un plan sectoriel de pension ainsi que des différences déjà existantes entre les ouvriers et les employés concernant les pensions complémentaires.

Par ailleurs, dans son rapport pour la période du 1er janvier 2018, la commission paritaire 200 indique avoir pris une nouvelle initiative dans l'accord sectoriel 2017-2018 (du 15 juin 2017) en mettant en place un groupe de travail paritaire chargé d'examiner de quelle manière elle peut réagir aux évolutions possibles dans le paysage des(sous) commissions paritaires. Le but de ce groupe de travail (qui devrait débuter ses travaux en février 2018) est d'arriver à des conclusions concrètes pour le prochain accord sectoriel.

Cependant la Commission paritaire 200 revient sur la problématique en matière de coût. Elle relève d'une part que s'il n'y a pas de marges suffisantes en raison de la loi sur la sauvegarde de la compétitivité, il sera difficile de s'inscrire dans le processus d'harmonisation et que d'autre part , il est important de garantir la neutralité des coûts de tout le processus et l'inscription dans les marges existantes.

La spécificité de la CP 200 est qu'elle correspond à plus de 25 (sous) commissions paritaires pour ouvriers. En plus du fait que ces dernières disposent ou non d'un régime sectoriel de pension complémentaire, ces (sous) commissions paritaires pour ouvriers correspondent parfois en même temps à une autre CP pour employés que la CP 200. Entamer des discussions avec chacune d'entre elles prendra donc du temps.

Pour résoudre ce problème lié à la correspondance avec la CP 200, les partenaires sociaux au sein de la CP 126 se sont engagés à l'unanimité, dans l'accord sectoriel 2017-2018, à modifier le champ d'application de la CP 126 afin que les employés occupés dans le secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois puissent ressortir du champ d'application de la CP 126 ou d'une autre CP spécifique qui serait créée.

9.4. Analyse des CCT sectorielles

Les pensions complémentaires sectorielles sont des engagements de pension qui résultent des CCT conclues entre les partenaires sociaux réunies au sein d'une (sous) commission paritaire. La CCT qui instaure le régime de pension sectoriel doit contenir les dispositions sur un certain nombre de points selon qu'il s'agît d'une pension sectorielle ordinaire ou d'une pension sectorielle sociale.

La CCT qui instaure un régime de pension sectoriel ordinaire doit contenir la désignation d'un organisateur de l'engagement de pension, le champ d'application, le règlement de pension, la désignation d'une institution de pension, les règles de gestion et procédure de sortie ainsi que la possibilité d'opting out ou pas.

La CCT qui instaure une pension sectorielle sociale prévoit en plus de l'engagement de pension, un engagement de solidarité, la gestion ou contrôle paritaire, le choix d'une institution de solidarité, la fixation du règlement de pension et du règlement de solidarité. Etant entendu que, l'opting-out n'est pas possible pour le volet social.

9.4.1. Données chiffrées

Tableau 4 : Nombre de CCT enregistrées pensions complémentaires, 2013-2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (jusqu'au 31/03/2018)
Nombre de CCT enregistrées	32	85	56	52	96	53

9.4.2. Contenu

51 (sous)commissions paritaires ont un régime de pension sectoriel qui est conforme aux dispositions de la LPC. 31 (S)CP pour les ouvriers, 5 CP pour les employés et 15 (S)CP mixtes.
28 (sous) commissions paritaires ont des régimes de pension sociaux, c'est-à-dire avec un engagement de solidarité.

Actuellement, 1.417.443 travailleurs soit (822.424 ouvriers et 595.019 employés) sont occupés dans un secteur disposant d'un régime de pension sectoriel. Soit au total 45,7% des travailleurs du secteur privé.

Au cours de la période couverte par ce rapport, 2 (sous)commissions paritaires ont instauré un régime de pension sectoriel social: la SCP 102.03 (des carrières de porphyre des provinces du Brabant wallon et de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon) [16] et la SCP 102.07 (de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai)[17].

La CP 209 pour employés des fabrications métalliques a institué le volet de solidarité dans son régime à partir du 1er janvier 2017.

Pour les régimes de pension d'autres secteurs, les règlements de pension n'ont pas subis de grandes modifications au cours de cette période. Toutefois, on peut noter que la plupart des secteurs ont introduit dans le règlement de pension une disposition pour se conformer à la loi du 18 décembre 2015 visant à garantir la pérennité et le caractère social des pensions complémentaires concernant le taux de rendement garanti (CP 112 et SCP 149.02, 149.03).

[16] CCT du 16 novembre 2016 instaurant le régime de pension sectoriel social (n° 136303/CO/102.03).
[17] CCT du 7 décembre 2016 instaurant le régime de pension sectoriel social (n° 136872/CO/102.07).

10. Annexes

10.1. Données concernant les organes paritaires, les mandats et les personnes et concernant les nombres d'employeurs et de travailleurs

10.1.1. Nombre d'organes paritaires, de mandats et de personnes

	01/01/2017	31/03/2018
Nombre de CP	101	100
Nombre de SCP	67	62
Nombre de mandats	5.388	5.260
dont femmes	1.441	1.492
Nombre de personnes	2.934	2.890
dont représentants employeurs	1.926	1.886
dont représentants travailleurs	1.008	1.004
dont femmes	835	865

10.1.2. Nombre d'employeurs et de travailleurs par secteurs au 31/12/2017

Source: Données ONSS – 4ème trimestre 2017.

Remarque: les chiffres sont donnés par secteur; cela signifie que pour les commissions paritaires comportant des sous-commissions paritaires, les nombres d'employeurs et de travailleurs sont totalisés au niveau de la CP.

CP	Employeurs	Travailleurs
100	6.120	17.211
101	2	38
102	125	2.767
104	15	7.168
105	22	4.296
106	218	6.250
107	27	54
109	1.239	6.620
110	436	5.594
111	5.510	115.038
112	5.607	26.074
113	41	944

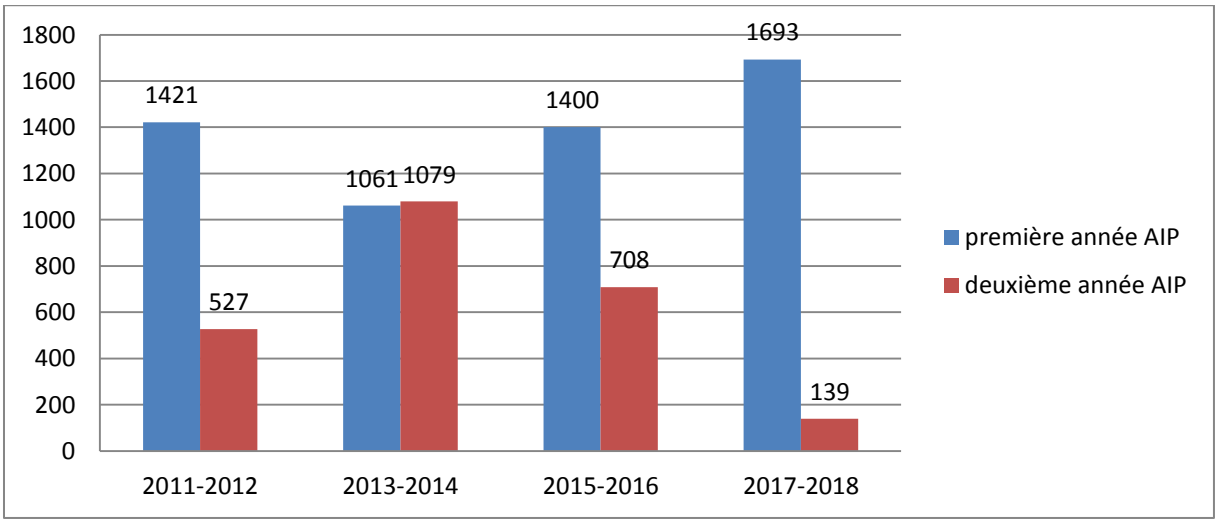
114	14	936
115	100	4.898
116	1.428	42.051
117	22	1.235
118	3.997	61.602
119	5.607	34.274
120	371	14.428
121	2.068	40.498
124	24.075	141.062
125	557	3.538
126	1.951	14.289
127	376	1.875
128	155	625
129	11	2.026
130	654	7.561
132	525	1.414
133	16	908
136	208	5.695
139	163	704
140	6.812	82.581
142	425	4.627
143	89	329
144	1.883	3.551
145	5.352	17.953
146	91	169
148	11	33
149	8.634	50.524
152	1.410	11.340
200	55.869	447.353
201	23.983	89.203
202	286	55.489
203	15	147
205	1	1
207	2.787	80.145
209	4.073	66.601
210	29	4.210
211	48	5.160
214	319	4.497
215	708	5.037
216	1.206	8.016
217	8	541
219	50	3.190
220	1.399	27.554
221	13	958
222	188	2.230

223	120	1.842
224	25	2.842
225	912	4.543
226	3.550	46.756
227	692	5.219
301	7	12.916
302	25.121	115.002
303	231	1.395
304	1.013	5.242
306	133	23.316
307	3.117	12.344
309	23	781
310	86	54.679
311	175	56.372
312	3	11.380
313	3.233	13.381
314	6.286	15.741
315	100	9.753
316	0	0
317	147	17.440
318	105	40.376
319	1.363	71.568
320	506	2.281
321	40	2.736
322	1.413	244.338
323	6.739	11.748
324	158	644
325	6	2.798
326	77	17.147
327	211	39.617
328	8	22.319
329	6.015	46.242
330	9.281	264.728
331	943	34.711
332	926	10.556
333	133	1.455
334	1	425
335	1.165	21.797
336	7.935	30.144
337	5.937	45.148
339	182	5.604
340	147	1.610
341	1.959	7.263

10.2. Données concernant des CCT sectorielles conclues et déposées[18]

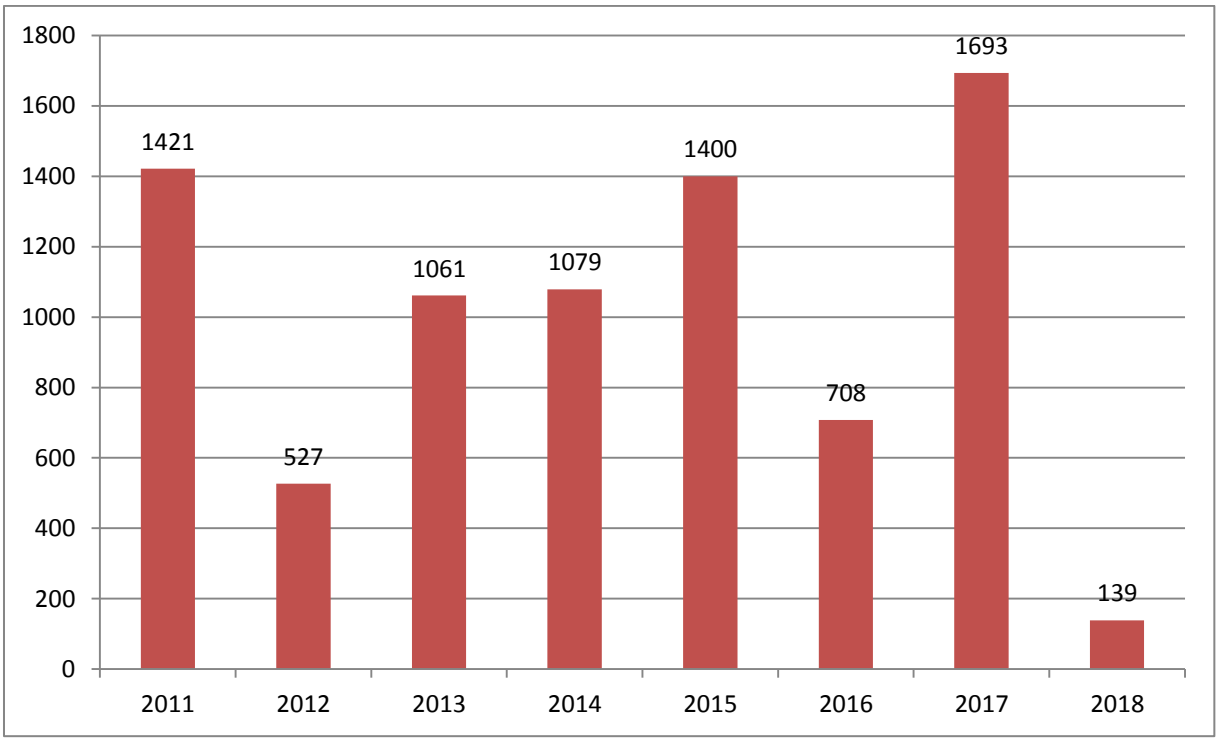
Année de dépôt	Nombre de CCT	Nombre total de CCT sur la période bi-annuel d'un AIP
2005	1055	1540
2006	485	
2007	1342	1892
2008	550	
2009	1380	1899
2010	519	
2011	1421	1948
2012	527	
2013	1061	2140
2014	1079	
2015	1400	2108
2016	708	
2017	1693	1832
2018[19]	139	

Grafique 5: nombre de CCT sectorielles déposées par période "AIP".



[18] Source : greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail.
[19] Les chiffres pour 2018 portent sur la période du 1 janvier 2018 jusqu'au 31 mars 2018.

Grafique 6: nombre de CCT sectorielles déposées par année.



10.3. Adaptations salariales[20] 1er janvier 2017 – 31 mai 2018

1,1% Augmentation du barème salarial
< 1,1% Augmentation du barème salarial
Augmentation des salaires horaires/mensuels en montants
Pas d'augmentation du barème salarial

(nombre fin du 3è trimestre 2017)	***Ouvrier***	***Employé***	***Fonctionn.***	**Augmentation barème salariale**	**Prime unique**	**Prime annuelle / Prime fin d'année**
100	17.476			Aucune.		Augmentation à partir de 2017: 31 x salaire de base du 1/12.
101	39			Aucune.		
102.01	552			1,1%.	160 EUR brut.	
102.02	175			1,1%.		
102.03	176			+0,2051 EUR (39h/s) et +0,20 EUR (40h/s).	260 EUR brut prime de rattrapage.	
102.04	183			1,1%.		
102.05	42			Geen.		
102.06	164			+0,19 EUR (exploitations de sable blanc exceptées) et +0,20 EUR (exploitations de sable blanc)		
102.07	438			1,1%.	Prime de rattrapage (01.01-30.09.2017).	
102.08	124			1,1%.	200 EUR brut prime de rattrapage.	
102.09	875			+0,20 EUR/heure.		
102.10	26			Aucune.		
102.11	11			Aucune.		
104	7.188			Aucune.		
105	4.305			1,1%.		
106.01	355			+0,13 EUR/heure.	220 EUR brut prime de rattrapage 01.01-30.11.2017.	

[20] Les indexations sont exclues.

(nombre fin du 3è trimestre 2017)	***Ouvrier***	***Employé***	***Fonctionn.***	**Augmentation barème salariale**	**Prime unique**	**Prime annuelle / Prime fin d'année**
106.02	4.898			1,1%.		
106.03	942			Aucune.		
107	54			1,1%.		
109	6.731			1,1%.		
110	5.639			1,1%.		
111	114.791			1,1%.		Introduction prime de fin d'année sectorielle de 1,1% ou augmentation de 1,1% (pas pour la SCP 03).
112	25.994			Aucune.		
113	946			+0,16 EUR/heure.		Augmentation partie fixe de la prime de fin d'année (sous-secteur des matériaux réfractaires).
114	916			+0,16 EUR/heure.		
115	4.902			1,1% (SCP 00 et 09 : salaires réels 0,8%+0,3%, salaires minima +0,8%) (SCP 03 : salaires minima et réels).		
116	41.761			+0,12 EUR (40 h/s) salaire horaire national de départ (national) et salaire horaire minimum à partir de 12 mois d'ancienneté. Entreprises non conventionnées, autres que les entreprises de transformation des matières plastiques dans le Limbourg : 1,1% sur les salaires horaires réels. +0,16 EUR (40h/s) (entreprises de transformation des matières plastiques en Flandre Occidentale). Entreprises non conventionnées : 1,1% sur les salaires réels. +0,14 EUR (40h/s) (entreprises de transformation des matières plastiques dans le Limbourg).		
117	1.246			1,1%.		
118	61.722			0,9% (Pas pour la SCP 11 sous-secteur des conserves de viande).		Introduction d'une prime annuelle brute de 55 EUR. Pas si une enveloppe de 0,2% de la masse salariale est octroyée sous forme d'avantage équivalent via cct d'entreprise.
119	34.066			1,1%.	70,00 EUR.	
120.00	13.887			Aucune.		
120.01	325			1,1%.		
120.02	224			0,55%.		
120.03	41			1,1%.		
121	40.658			0,1411 EUR/heure.		
124	142.805			Par catégorie.		
125	3.557			1,1%.		
126	14.347			1,1%.		
127	1.870			1,1%.		
128.01	646			0,15 EUR/heure.		
129	2.036			1,1%.		
130	7.590			0,8% (Imprimeries). 0,93% (Quotidiens).		
132	1.553			1,1%.		
133	929			+0,18 EUR/heure.		
136	5.728			1,1%.		
139	729	21		1,1% pour les salaires barémiques (pas pour les		

(nombre fin du 3è trimestre 2017)	***Ouvrier***	***Employé***	***Fonctionn.***	**Augmentation barème salariale**	**Prime unique**	**Prime annuelle / Prime fin d'année**
				services de remorquage).		
140.00 140.01	18.664 8.578			0,6% (location de véhicules avec chauffeur). 0,5% (société flamande des transports (VVM) : pas pour le personnel des garages).		
				1,1% (société wallonne des transports (SRWT): personnel roulant). 1,1% (services réguliers spécialisés). 1,1% (services occasionnels: pas pour le personnel de garage).	246 EUR (01/01-31/10/2017) (société wallonne des transports (SRWT): personnel roulant).	
140.02	4.073			0,6%.		
140.03	48.609			1,1%.		
140.04	2.050			1,1%.		
140.05	1.276			1,1%.		
142.01	1.644			1,1%.		
142.02	1.169			Aucune.		
142.03	367			+0,14 EUR/heure.		
142.04	1.402			0,61%.		
143	406			1,1% (sous-secteur des entrepôts).	100 EUR (01/07/2017 - 31/10/2017).	
144	3.633			0,9%.		
145	28.066			0,9% (Pas pour SCP 05).		
146	185			Aucune.		
148	35			1,1%.		
149.01	27.483			1,1%.		
149.02	4.740			1,1%.		
149.03	363			0,60%.		
149.04	17.823			Aucune.		
152.00	*623*					
152.01	7.784			0,55% (Etablissements d'enseignement et internats subventionnés par la Communauté flamande, autres que les hautes écoles).		
152.02	2.887			Aucune.		
200		444.474		Aucune.		
201		87.709		+20 EUR/mois.		
202.00		49.617		+25 EUR/mois.	70 EUR.	
202.01		5.280		+20 EUR/mois.		
203		145		1,1%.		
205		1		Aucune.		
207		79.679		1,1% pour les salaires minima (employés occupant une fonction reprise dans la classification de fonctions). 1,1% pour les salaires réels et les primes d'équipe forfaitaires des entreprises non conventionnées (employés occupant une fonction reprise dans la classification de fonctions). / Uniquement pour les employés barémisables de l'industrie transformatrice de matières plastiques en Flandre Occidentale: augmentation CCT de 25 EUR pour les salaires barémiques et réels. Cela signifie une introduction de nouveaux salaires barémiques pour les entreprises de l'industrie transformatrice de matières		Augmentation du plafond de 1,1% (représentants de commerce).

(nombre fin du 3è trimestre 2017)	*Ouvrier*	*Employé*	*Fonctionn.*	Augmentation barème salariale	Prime unique	Prime annuelle / Prime fin d'année
209		66.263		plastiques en Flandre Occidentale. Les augmentations déjà octroyées sont prises en compte. 1,1% de la masse salariale via instauration par CCT d'un régime sectoriel propre/ salaires minima nationaux +50 euros (hors index).		Augmentation prime de fin d'année de 1,1%. Augmentation prime de fin d'année pour atteindre le niveau provincial/régional.
210		4.186		Aucune.		
211		5.131		1,1%.		
214		4.464		Aucune.		
215		5.021		1,1% (employés barémisés).		
216		7.960		Aucune.		
217		581		Aucune.		
219		3.240		1,1%.		
220		27.478		0,9%.	0,2% sur le salaire annuel brut pour les entreprises hors champ d'application du régime sectoriel de pension complémentaire et, le cas échéant, après utilisation pour porter le plan de pension complémentaire au niveau du secteur.	
221		946		1,1%.		
222		2.233		1,1%.		
223		1.816		+800 EUR/an d'augmentation du RMMG cfr. CCT15.03.2017.		
224		2.820		1,1% (employés barémisés et barémisables).		
225.00		*285*				
225.01		1.838		Aucune.		
225.02		2.268		Aucune.		
226		46.203		1,1%.		
227		5.250		1,1% pour les salaires barémiques et 34,25 EUR sur les salaires effectifs.		
300	*21*	*1221*				
301.01	8.653	3		1,1% (contingent général, gens de métier et travailleurs logistiques).		
301.02	573	0		1,1% (contingent général, gens de métier et travailleurs logistiques).		
301.03	29	0		1,1% (contingent général, gens de métier et travailleurs logistiques).		
301.05	2.340	7		1,1% (contingent général, gens de métier et travailleurs logistiques).		
302	101.525	15.651		0,5%.		
303.00	20	259		Aucune.		
303.01	4	551		1,1%.		
303.03	391	351		1,1%.		
304	426	5.827		Aucune.		
306	45	23.371			400 EUR.	
307	256	12.122		8 EUR/mois.		
308	13	798		Aucune.		
309	8	774		0,5%.		
310	34	54.854		Aucune.		
311	985	53.950		25 EUR/mois (employés). 0,1648 EUR/heure (ouvriers).	70 EUR brut.	
312	8	11.157		25 EUR/ mois (employés).	70 EUR brut.	

(nombre fin du 3è trimestre 2017)	*Ouvrier*	*Employé*	*Fonctionn.*	Augmentation barème salariale	Prime unique	Prime annuelle / Prime fin d'année
				0,1648 EUR/ heure (ouvriers).		
313	836	12.521			100 EUR.	
314	10.609	4.804		1,1% (soins de beauté). 1,1% pour les salaires barémiques. 21,87 EUR sur tous les salaires mensuels réels et les rémunérations supérieures aux salaires minima sectoriels. Ce forfait est obtenu en majorant le salaire mensuel de la catégorie 3 de1,1%. Auparavant, 2,5% avaient déjà été appliqués pour les salaires barémiques des catégories 3, 4, 6 et 7 (Fitness).		
				0,20 EUR/heure pour la catégorie 2, 0,25 EUR/heure ou 41,17 EUR/mois pour les catégories 3, 4 et 5 (augmentation reportée – 3ème tranche) (coiffeurs).		
315.00	*0*	*74*				
315.01	102	948		1,1%. Pas pour les dirigeants, le personnel d'encadrement et les personnes de confiance.		Prime annuelle +1,1%.
315.02	1.281	6.477		1,1%.		
315.03	92	882		1,1%.		
316	0	0		Aucune.		
317	14.686	2.516		1,1%.		
318.00	*986*	*110*				
318.01	7.207	2.859		Aucune, sauf pour la Communauté germanophone.		
318.02	26.221	2.653		Aucune.		
319.00	143	1.919		Aucune.		
319.01	155	41.478		Aucune.		
319.02	3.603	23.490			191,63 EUR (assistance à la jeunesse et centres d'accueil spécialisés dans la petite enfance).	
320	1.589	853		1,1%.		
321	723	2.072		25 EUR/mois (employés). (R) 0,1575 EUR/heure (36h40/s) (ouvriers). (R)	250 EUR brut.	
322.00	82.039	49.166		Aucune.		
322.01	124.336	150		1,1%.		
323	4.227	7.420		1,1% salaires barémiques. 0,5% pour les salaires réels. (R)		
324	565	99		5 EUR/semaine.		
325	1	2.780		Aucune.		
326	22	17.184		1,1% (travailleurs barémisés).		
327.00	*357*	*63*				
327.01	23.592	4.258		Aucune.		
327.02	1.704	303		Aucune.		
327.03	8.040	1.328		0,10 EUR/heure ou 16,47 EUR/mois (Région wallonne).		
328.01	6.616	1.718		1,0%.		
328.02	4.174	1.120		Aucune.		
328.03	6.091	2.533		Aucune.		
329.01	2.163	16.990		Aucune.		
329.02	2.672	21.545		Voir augmentation et introduction salaires barémiques.	191,63 EUR (agréés et subventionnés par la Communauté française : ateliers de production, bibliothèques, centres culturels, centres pour les jeunes, centres de formation permanente, fédérations	

(nombre fin du 3è trimestre 2017)	***Ouvrier***	***Employé***	***Fonctionn.***	**Augmentation barème salariale**	**Prime unique**	**Prime annuelle / Prime fin d'année**
					sportives, médiathèques, organisations de jeunesse et télévisionslocales).	
329.03	212	3.121		Aucune.		
330.01.10	13.105	123.150			210 EUR (hôpitaux autres que catégoriels).	
330.01.20	17.988	62.943		Aucune.		
330.01.30	199	11.811			210 EUR.	
330.01.41	209	2.807			210 EUR (uniquement les établissements avec lesquels l'INAMI a conclu une convention).	
330.01.42	127	1.070			211 EUR (uniquement les établissements avec lesquels l'INAMI a conclu une convention).	
330.01.51	66	820		Aucune		
330.01.52	17	227		Aucune		
330.01.53	40	759			210 EUR.	
330.01.54	53	1.184			210 EUR.	
330.01.55	59	1.343			210 EUR.	
330.02	26	548		Aucune		
330.03	957	186		5% (entreprises de techniques dentaires).		
330.04	3.317	20.056		1,1% (services externes pour la prévention et la protection au travail et institutions pour lesquelles aucune CCT spécifique n'a été conclue).		
331	677	12.596		Aucune.		
332	707	9.752			191,63 EUR (équipes de SOS-enfants, services de promotion de la santé à l'école, institutions et services du secteur des partenaires des Maisons de Justice, Milieux d'accueil d'enfants).	
333	1.001	989		0,3%.		Ouvriers: 280 EUR. Employés : 320 EUR, ce qui constitue un doublement par rapport à 2016 (entreprises qui, en 2016, octroyaient déjà une prime de fin d'année d'au moins 170 EUR).
334	0	424		Aucune.		
335	357	21.082		Aucune.		
336	741	28.961		1,1% (maximum 35 EUR).		
337	3.154	41.709		Aucune.		
339	2.298	3.252		Aucune.		
340	559	1.053		0,10 EUR/heure (ouvriers). 25 EUR/mois (employés).	150 EUR.	
341	266	6.988				150 EUR.
Totaux	1.251.820	1.622.949	0			
Total général			2.874.769			
999	18.507	207.791	424.666			
Total en individus			3.525.733			

300 = Travailleurs ne ressortissant pas à une commission paritaire spécifique.
999 = Travailleurs ne ressortissant à aucune commission paritaire (ex. fonctionnaires) ou dont l'employeur a omis d'indiquer la commission paritaire.