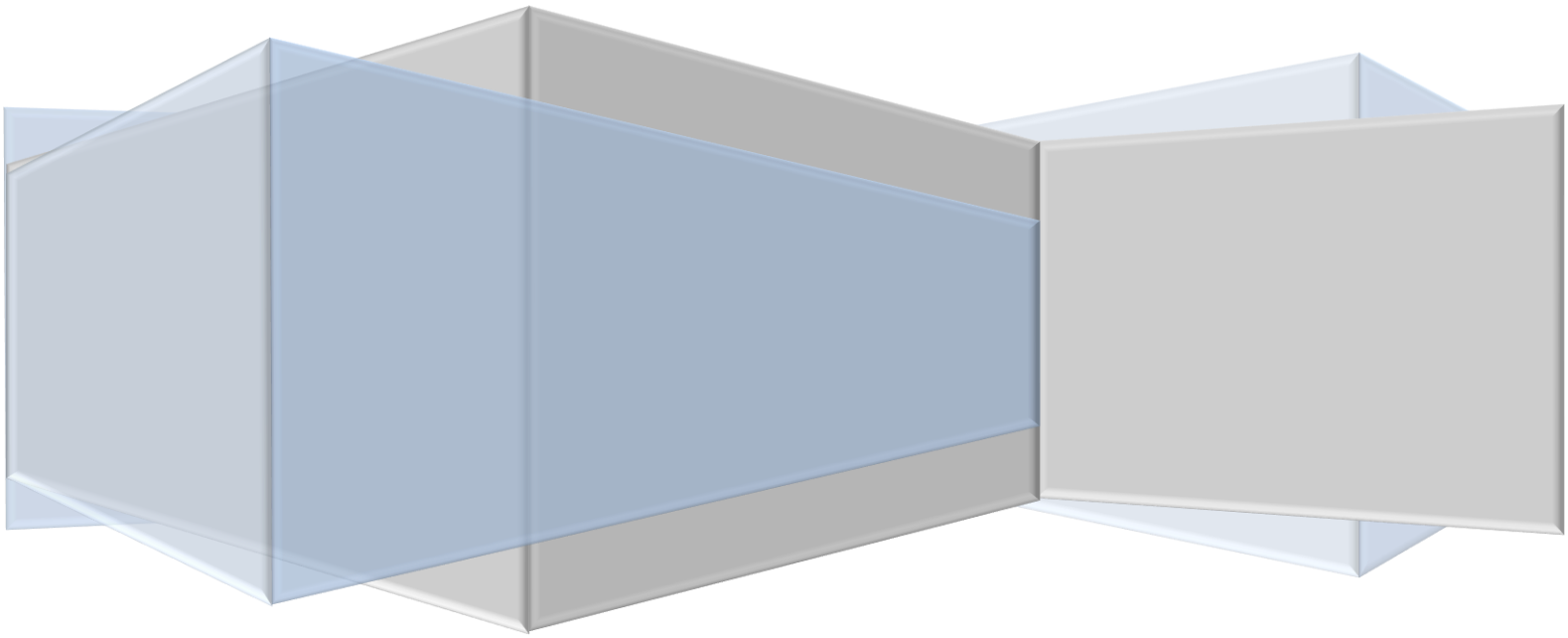
Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen

Service public fédéral
Emploi, Travail et Concertation sociale
Direction générale Relations collectives de travail

Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle en 2019-2020



Lorsque vous citez cette publication :

Guy Van Gyes et al (2021). *Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle 2019-2020*. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générales Relations collectives de travail, Bruxelles.

Un grand merci aux collaborateurs suivants pour leur contribution: Maurice Bigango, Yves Bolsee, Philip Braekmans, Ann Burny, Dolores Redomero Candel, Malwina Kowalska, Nicolas Odent, Daniella Pierreux, Magali Simke, Joachim Smagghe, Mandy Snoeks, Isabelle Sottiaux, Monica Stevens, Guy Van Gyes, Albert Van Nuffel, Maartje Wagemans

Table des matières

Résumé 6
1. Introduction 8
2. Aperçu général 9
2.1 Contexte politique 9
2.1.1 Évolution politique et économique 10
2.1.2 Concertation interprofessionnelle comme cadre 10
2.2 Accords sectoriels 11
2.3 CCT sectorielles 13
2.4 Coronavirus 16
2.4.1 Cadre général 17
2.4.2 Volet « suspension temporaire du contrat de travail » 18
2.4.3 Volet « santé/sécurité des travailleurs » 18
2.4.4 Volet « Conditions de travail » 19
2.6. Conclusion 20
3. Evolutions dans le paysage des commissions paritaires 20
3.1. Aperçu 20
3.1.1. Modifications et abrogations d'organes paritaires 22
3.1.2. Composition des organes paritaires 22
3.2. La réforme du paysage des commissions paritaires 23
3.2.1. Modernisation 23
3.2.2. Harmonisation 23
3.2.3. Simplification 23
3.3 Conclusion 24
4. Formation des salaires 24
4.1. Indexation automatique des salaires 25
4.2 Norme salariale 26
4.2.1. Principe général de la loi relative à la norme salariale 26
4.2.2. Norme salariale pour les années 2019-2020 27
4.2.3. Exceptions 27
4.2.4. Respect et sanctions 28
4.3 Négociations sectorielles et allocation alternative de la norme salariale 29
4.3.1 Barèmes sectoriels : 29

4.3.2 Evénements marquants : ... 30
4.3.3. Salaires minimums sectoriels ou salaires les plus bas ... 30
4.4 Eco-chèques ... 31
4.5 Titres-repas ... 33
4.6 Plans bonus ... 34
4.7 Intervention dans les frais de transport des travailleurs ... 35
3.6.1. Intervention dans les frais de transports en commun public par chemin de fer ... 36
4.7.2 Intervention dans les frais de transports en commun publics autres que les chemins de fer ... 36
4.7.3 Transport privé ... 37
4.8 Conclusion ... 37
5. Égalité de traitement, discrimination, écart de rémunération, diversité ... 37
5.1 le contrôle des classifications de fonctions sectorielles en application de la loi sur les écarts salariaux ... 38
5.2 Chartes conclues dans le cadre du Plan d'action interfédéral contre la discrimination et la violence envers les personnes LGBTI ... 39
5.3 Conclusion ... 40
6. Formation ... 40
6.1 « Investir dans la formation » - Principes généraux ... 40
6.1.1 Champ d'application de la règlementation ... 41
6.1.2 Quelles formations sont-elles prises en compte pour atteindre l'objectif interprofessionnel ? ... 41
6.1.3 De quelle manière l'obligation de formation doit – elle être exécutée ? ... 41
6.2 Transposition de l'effort de formation suite à la loi sur le travail faisable et maniable ... 42
6.3 Conclusion ... 43
7. (Fin de) carrière ... 43
7.1 Compte épargne carrière ... 43
7.1.1 Cadre réglementaire ... 43
7.1.2 Saisines ... 44
7.1.3 Les CAO sectoriels ... 44
7.2 Emploi de fin de carrière ... 44
7.2.1 Sous forme de crédit-temps ... 45
7.2.2 Fin de carrière 'en douceur' ... 45
7.3 Régime de chômage avec complément d'entreprise ... 47
7.3.1 Notion ... 47
7.3.2 Bases juridiques ... 47

7.3.3 Nouveautés ayant un impact sur les négociations sociales 2019 et 2020 47
7.3.4 R.C.C. dans les entreprises en difficulté et en restructuration 50
7.3.5 Données chiffrées 50
7.4 Pensions complémentaires 51
7.4.1 Processus d'harmonisation du statut des ouvriers et des employés 51
7.4.2 Analyse des CCT sectorielles 54
7.5 Conclusions 54

Résumé

Tous les deux ans, les commissions paritaires en Belgique négocient de nouveaux accords sectoriels, qui sont ensuite mis en œuvre par le biais de CCT sectorielles. Celles-ci contiennent des dispositions sur les conditions de travail et de rémunération des travailleurs qui relèvent de la commission paritaire. Ce troisième rapport sur la concertation sociale sectorielle, telle que nous la suivons en tant que Direction générale Relations collectives de travail, se penche sur la période de négociation 2019-2020. Ce rapport donne un aperçu général et aborde les résultats de la concertation sectorielle conventionnelle pour un certain nombre de thèmes clés.

Généralités

- Désormais, la concertation sociale sectorielle peut se faire par voie numérique avec la sécurité juridique nécessaire, même si cela n'est pas toujours facile dans les processus concrets de négociation et de discussion. Cette façon de travailler n'a donc certainement pas la préférence. En tant que commission paritaire, on peut aujourd'hui, à certaines conditions, se réunir par voie électronique et se réunir en groupe plus restreint. Une convention collective de travail peut être signée au moyen d'une signature électronique qualifiée et peut être déposée par voie numérique.
- Malgré l'absence d'un véritable AIP, la concertation sectorielle conventionnelle pour la période 2019-2020 a été fortement encadrée par une série de CCT du Conseil national du Travail et par une norme salariale (1,1%) imposée par arrêté royal.
- La fixation des conditions salariales reste le point fort de cette concertation conventionnelle. La mobilité et la formation ont constitué d'autres points importants, outre les CCT quasi récurrentes sur le RCC et le crédit-temps.
- Au cours de cette période, ce sont donc plus de 2.500 CCT sectorielles qui ont été conclues.
- La pandémie de coronavirus a donné lieu à une activité (de négociation) particulière. Le chômage temporaire (en abrégé, CT) appliqué massivement a donné lieu à des CCT sur des indemnités de CT complémentaires ou sur les modalités de prise en compte de ce CT comme « journées assimilées » pour d'autres primes (p.ex. vacances ou prime de fin d'année). Les commissions paritaires se sont également penchées en détail sur les questions de sécurité et de bien-être au travail découlant de cette crise sanitaire.

Paysage paritaire

- Il faut souligner que, dans cette période, les partenaires sociaux ont pris plus conscience de l'importance et de l'utilité de réformer le paysage sectoriel. Les initiatives se multiplient, mais toutes ne sont pas encore visibles, car le travail préparatoire, essentiel à la réussite de cette réforme, constitue un processus de longue haleine. A cela s'ajoutent la période d'affaires courantes et la crise sanitaire qui ont également un impact sur l'avancement des dossiers.

Formation des salaires

- Les commissions paritaires, non seulement, continuent à faire le plus fréquemment le choix d'une attribution complète de la marge salariale disponible par une augmentation en pourcentage, mais aussi, que cette tendance a augmenté significativement par rapport à la période de négociation 2017- 2018.
- La modulation des augmentations salariales au niveau de l'entreprise est ainsi une technique largement utilisée entre-temps.

- L’indexation automatique est toujours appliquée et convenue de manière quasi générale au niveau sectoriel. L’indice-pivot et l’indexation annuelle sont les modes les plus fréquents.
- La médiane du salaire le plus bas ou du salaire minimum dans les secteurs est de 12 euros.
- Le nombre de (sous-)commissions paritaires qui disposent d’un régime relatif aux éco-chèques augmente encore légèrement. Une minorité notable a maintenant des accords sectoriels à ce sujet. Sur le terrain, nous constatons une plus forte application du système.
- Les chèques-repas sont moins réglementés au niveau sectoriel, même si nous observons plus de mouvements dans les CCT à ce sujet. Dans la pratique, le système est davantage appliqué.
- Pour ce qui concerne les avantages non récurrents liés aux résultats, nous constatons peu d’activités au niveau sectoriel dans les CCT. Au niveau de l’entreprise, le système continue toutefois d’augmenter de manière exponentielle.
- Les indemnités pour les déplacements domicile-lieu de travail ont constitué un thème important de cette période et ce, notamment en exécution de la CCT modifiée du CNT.

Diversité

- Le niveau sectoriel exerce une fonction de soutien, de sensibilisation ou de formation concernant ce thème. Ainsi, 17 commissions paritaires ont répondu positivement à un appel à rédiger une charte qui condamne la discrimination et la violence contre les personnes LGBTI et qui appelle à l'action.
- Presque toutes les (sous-)commissions paritaires disposent entre-temps d’une classification des fonctions neutre sur le plan du genre.

Formation

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

Fin de carrière

- Après examen des conventions collectives de travail sectorielles, il apparaît que les secteurs tiennent au régime de chômage avec complément d’entreprise. On constate même une augmentation du nombre de conventions collectives de travail sectorielles prévoyant l’instauration des différents régimes de chômage (dérogatoires) avec complément d’entreprise pour les travailleurs âgés. Les formes de crédit-temps pour travailleurs âgés font aussi l’objet de l’attention nécessaire et sont généralement appliquées par le biais de CCT sectorielles.
- L'épargne-carrière est un système peu développé avec, pour l'instant, des initiatives très limitées au niveau sectoriel. Une même remarque peut être formulée au sujet du système des emplois de fin de carrière en douceur qui doit aussi être encadré par une CCT sectorielle.
- L’harmonisation des pensions complémentaires entre ouvriers et employés, dont la responsabilité incombe en premier lieu aux secteurs, n'en est qu'à ses débuts, malgré la conclusion d'une importante CCT cadre sur le sujet au sein de la commission paritaire auxiliaire pour employés.

1. Introduction

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

Le présent document contient le troisième rapport sur la concertation sociale sectorielle, telle que nous la suivons en tant que DG RCT. Nous y examinons la période de négociation interprofessionnelle 2019-2020.[1] Dans ce troisième rapport, nous avons de nouveau délibérément choisi d'utiliser les mêmes grandes subdivisions thématiques que dans les deux rapports précédents. Ce qui est nouveau, c'est que nous donnons d'abord un aperçu général, après lequel nous abordons successivement des thèmes tels que les changements institutionnels dans le paysage paritaire, la formation des salaires, l'égalité de traitement, la formation et les emplois de fin de carrière. L'accent est donc toujours mis principalement sur les conditions de travail et de rémunération, qui sont fixées lors de cette concertation sectorielle conventionnelle.

Dans la seconde moitié de la période analysée, cette concertation sectorielle dans les commissions paritaires a aussi été confrontée à la situation de crise liée au coronavirus. Se réunir physiquement pour discuter et conclure une CCT est devenu difficile, voire impossible, pour les parties à cette concertation sociale sectorielle en raison des mesures restrictives de (semi-)confinement, de distanciation sociale et de télétravail (obligatoire). En raison de cette situation de crise, mais aussi en prévision de la poursuite de la numérisation administrative, des modifications ont été apportées par arrêté de pouvoirs spéciaux à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

L'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24 juin 2020 pris en exécution des articles 2 et 5, §§1 et 2 de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19(II) visant à soutenir les travailleurs a été publié au Moniteur belge le 3 juillet 2020. Le Chapitre 1er de cet arrêté royal modifie la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires au niveau des 3 points suivants:

- La signature électronique qui est créée au moyen de la carte d'identité électronique (eID) est assimilée à la signature manuscrite. Cette modification confirme la directive européenne existante.
- Les opérations de dépôt d'une CCT, d'adhésion ou de dénonciation, avec signature à l'aide de la carte d'identité électronique (eID), doivent se faire par voie électronique. Une application a été mise à disposition pour ce faire sur le site web du SPF Emploi.

[1] Pour des raisons analytiques, seules les conventions collectives de travail sectorielles, conclues et enregistrées dans la période comprise entre le 1er janvier 2019 et le 30 juin 2020, sont prises en compte dans certaines sections.

- Une commission ou sous-commission paritaire ne peut se réunir et décider valablement que si au moins la moitié des membres représentant les employeurs et les travailleurs sont présents. On peut désormais déroger à cette règle au début de la réunion. Cela peut se faire moyennant l'accord de toutes les organisations et sur la base de la décision du président. Une commission ou sous-commission paritaire peut alors se réunir et décider valablement en présence d'un seul membre de chaque organisation représentant les employeurs et les travailleurs.

Les dispositions de cet AR n° 37 du 24.06.2020 ont reçu force de loi (formelle) par la loi de confirmation du 24 décembre 2020 et rétroagissent jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal précité, soit le 01.03.2020. Elles ne peuvent être modifiées à l'avenir que par une loi formelle.

L'arrêté royal du 8 novembre 2020 modifiant l'arrêté royal du 6 novembre 1969 déterminant les modalités de fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires assure également, avec effet rétroactif au 1er mars 2020, que les commissions paritaires peuvent désormais se réunir et décider à distance lorsqu'il est impossible de se réunir physiquement en raison de circonstances exceptionnelles. Les commissions paritaires peuvent désormais aussi se réunir et décider à distance quand elles ne peuvent pas se réunir physiquement. Tout événement empêchant de se réunir physiquement entre en ligne de compte. Se réunir valablement par voie numérique est possible uniquement quand on utilise un moyen de télécommunication permettant une délibération collective. Toutes les applications informatiques numériques existantes et futures sont prises en compte.

Désormais, la concertation sociale sectorielle peut se faire par voie numérique avec la sécurité juridique nécessaire, même si cela n'est pas toujours facile dans les processus concrets de négociation et de discussion. Cette façon de travailler n'a donc certainement pas la préférence. En face à face ou par voie numérique, la concertation sectorielle en vue de la conclusion de CCT a néanmoins continué à être intensive pendant cette période. Dans les chapitres suivants, nous en faisons une synthèse.

2. Aperçu général

Tous les deux ans, les commissions paritaires en Belgique négocient de nouveaux accords sectoriels, qui sont ensuite mis en œuvre par le biais de CCT sectorielles. Celles-ci contiennent des dispositions sur les conditions de travail et de rémunération des travailleurs qui relèvent de la commission paritaire. Il peut s'agir de nouvelles CCT, de prorogations, de modifications de CCT existantes, etc. Un accord sectoriel est donc le résultat de négociations entre les partenaires sociaux d'une (sous-)commission paritaire. Les conditions de travail et de rémunération des travailleurs font l'objet de discussions et sont fixées pour deux ans. Le présent rapport aborde les résultats de la concertation sectorielle couvrant donc la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020. Nous analysons surtout la période allant jusqu'au 1er juillet 2020.

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

2.1 Contexte politique

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

2.1.1 Évolution politique et économique

Le gouvernement Michel Ier est tombé à la fin de l'année 2018. La période 2019-2020 a, donc, été caractérisée, sur le plan politique, par une longue période avec un « gouvernement en affaires courantes ». Les Belges sont retournés à l'isoloir en mai 2019, mais il a fallu attendre le 1er octobre 2020 pour avoir un nouveau gouvernement fédéral, avec le gouvernement De Croo Ier. Entre-temps, depuis mars 2020, le coronavirus s'est propagé en Europe et en Belgique. Dans la lutte contre cette pandémie, un gouvernement minoritaire Wilmes II a été installé, lequel a reçu, via des arrêtés de pouvoirs spéciaux, des compétences spécifiques pour lutter contre cette crise sanitaire et son impact socio-économique.

Sur le plan économique, la période a commencé par une croissance économique continue mais ralentie. La création d'emplois a été importante en particulier dans les segments à forte intensité de main-d'œuvre mais à bas salaires du secteur des services. Le chômage a enregistré, pour cette raison, des chiffres historiquement bas. La productivité a stagné. Gravement touchée par la crise du COVID-19 et les mesures imposées, l'année 2020 a été une année catastrophique au niveau économique, avec un PNB en baisse de 6 à 7%. La pandémie de COVID-19 a conduit à une forte diminution de l'activité économique en Belgique. De nombreuses entreprises ont été contraintes de suspendre leurs activités (ou de fortement les réduire) en raison des mesures sanitaires imposées par l'autorité, de perturbations dans la chaîne d'approvisionnement ou d'une baisse de la demande de leurs produits et services. Le recours massif au chômage temporaire a permis d'éviter, pour l'instant, un impact négatif majeur sur le marché du travail et les chiffres du chômage.

2.1.2 Concertation interprofessionnelle comme cadre

Les organisations syndicales et patronales, également appelés les partenaires sociaux, s'efforcent depuis les années 60 de parvenir tous les deux ans à un accord interprofessionnel (AIP) s'appliquant à tous les secteurs. Un tel accord fixe les grandes lignes des conditions de travail et de rémunération dans le secteur privé et, si un tel accord existe, il sert de base à la concertation sectorielle, que nous abordons dans le présent rapport.

Fin février 2019, les négociateurs du Groupe des Dix sont parvenus à un projet d'accord. Le Groupe des Dix est un groupe constitué des principaux négociateurs des partenaires sociaux nationaux ou interprofessionnels. Le groupe a une composition paritaire: y siègent 5 représentants patronaux (2 FEB - Fédération des Entreprises de Belgique, 1 Unizo - Unie van Zelfstandige Ondernemers, 1 UCM - Union des Classes moyennes, et 1 Boerenbond) et 5 représentants syndicaux (2 CSC, 2 FGTB et 1 syndicat libéral). Le président, un chef d'entreprise qui est également président de la FEB, n'est pas inclus dans les dix. Ce groupe compte donc en réalité onze membres.

Avant de pouvoir devenir définitif par le biais d'une CCT du CNT rendue obligatoire, ce projet d'accord devait encore être approuvé par les mandants de l'ensemble du Groupe des Dix. Le projet n'a toutefois été approuvé que par un groupe de neuf partenaires sociaux. La FGTB s'y est opposée. La signature et la mise en œuvre de l'AIP étaient dès lors impossibles. Par la suite, le gouvernement a adopté les dispositions relatives à la norme salariale. Les autres points ont été renvoyés aux partenaires sociaux. Ceux-ci ont convenu de conclure des CCT distinctes pour chaque sujet. Seules les dispositions relatives à la hausse limitée des salaires minimums, la principale raison pour laquelle la FGTB n'a pas voulu approuver l'AIP, restent en négociation.

Le 24 avril 2019, l'AR concernant la norme salariale a été publié au Moniteur belge. Dans le même temps, toutes les CCT rendues entre-temps obligatoires en exécution de l'AIP ont été publiées. De cette manière, les différents points de l'AIP ont désormais une base juridique, sans qu'il soit question d'un véritable AIP comme en 2017. Le CNT confirme toutefois que l'AIP est un et indivisible, quelle que soit la manière dont les points sont exécutés.

Le mardi 24 avril 2019, l'AR portant exécution de l'art. 7 § 1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité a été publié au Moniteur belge. Cet AR fixe la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux pour la période 2019-2020 à 1,1%. Il s'agit d'un pourcentage bisannuel, cela veut dire que le 1,1% s'applique pour les années 2019 et 2020 (par conséquent, l'augmentation de 1,1% ne peut être accordée qu'une seule fois pour les deux années).

C'est dans ce cadre que le CNT a également recommandé d'accorder l'attention nécessaire à l'harmonisation des pensions complémentaires pour les ouvriers et les employés. Le Conseil demande aux secteurs dans lesquels il existe une différence de traitement importante entre les ouvriers et les employés d'entreprendre des actions à ce sujet. Le Conseil a en outre demandé à tous les secteurs de fournir un rapport motivé sur les progrès réalisés pour le 1er septembre 2019.

Les autres CCT portant exécution de l'AIP concernaient les points suivants:

- Adaptation de la CCT n° 19 à la suite de l'augmentation de l'intervention patronale dans l'utilisation des transports en commun publics de 64% à 70% à partir du 1er juillet 2019. À partir du 1er juillet 2020, la distance minimale de 5 km est supprimée (CCT n° 19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs);
- Augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires de 100 à 120 heures/année calendrier (CCT n° 129 concernant les heures supplémentaires volontaires);
- RCC pour raisons médicales à partir de 58 ans (jusqu'au 31.12.2020) (CCT n° 133);
- RCC métiers lourds après 35 ans de carrière à partir de 59 ans (jusqu'au 30.06.2021). Ensuite à partir de 60 ans (CCT n° 132 et CCT n° 140);
- RCC métiers lourds (y compris 20 ans de travail de nuit) et capacité de travail réduite construction, après 33 ans de carrière à partir de 59 ans (jusqu'au 30.06.2021). À partir du 01.07.2021 à partir de 60 ans (CCT n° 130, CCT n° 131, CCT n° 138 et CCT n° 139);
- RCC pour les entreprises en difficulté ou en restructuration à partir de 58 ans (2019), à partir de 59 ans (jusqu'au 30.12.2020). À partir du 31.12.2020 à partir de 60 ans (CCT n° 136);
- RCC longue carrière (40 ans de carrière professionnelle) à partir de 59 ans (2019 et 2020) et à partir de 60 ans (à partir du 01.07.2021) (CCT n° 134, CCT n° 135, CCT n° 141 et CCT n° 142);
- CCT n° 143: à partir du 1er juillet 2021, l'âge à partir duquel un RCC peut être octroyé à certains travailleurs âgés exerçant un métier lourd doit être fixé à 60 ans au minimum;
- Accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière 1/5 à partir de 55 ans et d'un emploi de fin de carrière à mi-temps à partir de 57 ans pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration (2019 et 2020) (CCT n° 137).

2.2 Accords sectoriels

À partir de fin avril 2019, le processus de négociations sectorielles dans les commissions paritaires a été définitivement lancé. Les cahiers de revendications ont été déposés. Un premier tour d'information et de consultation a suivi. À l'été, les premiers accords étaient conclus. Toutefois, une partie importante n'a été conclue qu'à l'automne 2019, avec, par exemple, un accord sectoriel final seulement au printemps 2020 pour certains secteurs (attractions touristiques, technologies orthopédiques, entreprises de titres-services).

Dans ces accords sectoriels, nous retrouvons évidemment dans une large mesure les thèmes du projet d'AIP:

- Pour ce qui concerne le pouvoir d'achat, il y a généralement une réalisation maximale de la norme salariale de 1,1%. Cela implique souvent le recours à une prime unique pour compenser la période "perdue" de hausse salariale entre le 1er janvier 2019 et la date de conclusion de l'accord. De nombreuses commissions paritaires accordent également des avantages salariaux supplémentaires sous forme d'augmentation de primes ou d'autres allocations (par exemple, chèques-repas, éco-chèques, allocations versées par le fonds de sécurité d'existence ou le fonds social du secteur). Un nouveau point d'attention est, à cet égard, le remboursement des frais de garde d'enfants dans plusieurs commissions paritaires. D'autres promettent d'étudier ce point.
- La mobilité a été un sujet récurrent à la suite des changements apportés à la CCT du CNT, ainsi que des nouvelles initiatives légales telles que l'indemnité de mobilité. Il est donc en premier lieu question d'une plus grande intervention de l'employeur dans les frais, principalement des transports en commun. Par ailleurs, une indemnité vélo est de plus en plus appliquée. De nombreux secteurs vont jusqu'au montant maximum de 0,24 euro/km.
- Pour ce qui est du temps de travail, il n'y a pratiquement aucune modification de la durée de travail conventionnelle. Le relèvement de la limite à 120 heures supplémentaires, prévu dans la CCT du CNT, n'a nécessité aucune initiative supplémentaire des secteurs.
- Une disposition de la loi sur le travail faisable et maniable encourage les secteurs à conclure des accords sur une trajectoire de croissance en matière de formation afin d'atteindre un objectif interprofessionnel d'une moyenne de 5 jours de formation par équivalent temps plein par an. Le thème de la formation est dès lors fréquemment abordé.
- Comme il est de tradition, les secteurs adhèrent aux CCT relatives au RCC et aux emplois de fin de carrière qui ont été conclues par le CNT en avril 2019.
- La même remarque vaut pour les accords en lien avec le crédit-temps.
- Malgré la demande formulée dans le projet d'AIP, le sujet de l'harmonisation des pensions complémentaires entre ouvriers et employés reste largement inchangé.
- Enfin, il est de pratique courante de mettre un certain nombre de points dans des groupes de travail. Ceux-ci concernent davantage des questions qui n'ont pas encore été tranchées (par exemple, l'épargne carrière dans la construction métallique), l'avenir du secteur et l'impact sur l'organisation du travail ou les compétences nécessaires (par exemple, la numérisation dans le secteur du commerce de détail indépendant), la qualité du travail, la lutte contre la discrimination et l'égalité de traitement (par exemple, la déclaration/engagement en matière de travail décent dans la commission paritaire 109 pour l'habillement et la confection). Ces thèmes sont toutefois également repris dans des accords ou des propositions spécifiques et notables: le droit à la déconnexion dans le secteur bancaire (CP 310); l'introduction de systèmes de géolocalisation dans la commission paritaire 219 pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité. Dans le cadre du travail faisable, citons 1 jour de congé supplémentaire au sein de la commission paritaire 130 de l'imprimerie et des arts graphiques, où un groupe de travail examine également si les expériences relatives au fonds démographique dans la chimie pourraient être intéressantes.

Pour les secteurs non marchands, il est important de noter ici que le cycle de négociations 2019-2020 est également fort influencé par la mise en œuvre des accords tripartites que ces secteurs ont conclus avec les gouvernements régionaux avant ce cycle de négociations:

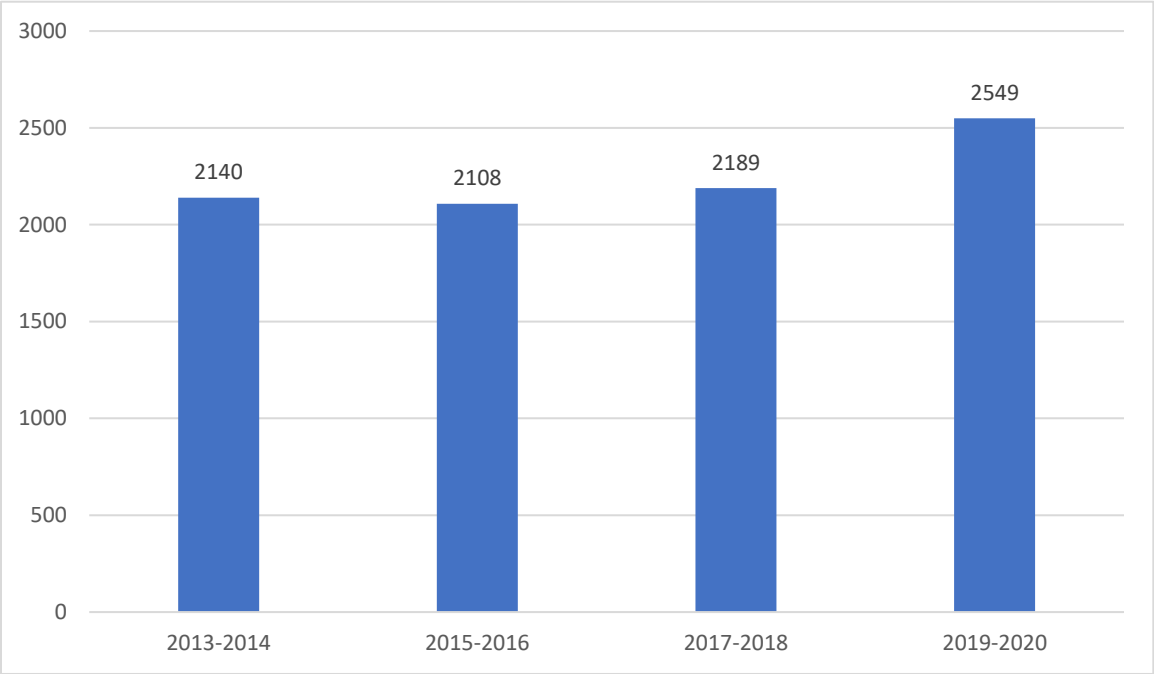
- Les Accords intersectoriels flamands (en abrégé VIA) pour les secteurs non marchands, appelés accords-VIA, s'appliquent aux services subventionnés par la Flandre, tels que les services de soins à domicile, les services de garde d'enfants, les institutions pour handicapés, les institutions fournissant des services d'aide spéciale à la jeunesse et de loisirs, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Les accords sont le résultat de négociations entre les partenaires sociaux et le gouvernement flamand. L'accord VIA5 est d'application pour la période 2018-2020. Les principales dispositions de cet accord sont les suivantes: a) le relèvement de la prime de fin d'année pour arriver à un 13e mois complet; b) le renforcement du deuxième pilier de pension; c) une meilleure organisation du travail (horaires et régime en matière de vacances); d) l'augmentation de la rémunération pour les prestations irrégulières; e) des emplois supplémentaires; f) la prévention du burn-out et des solutions durables à la pression au travail.
- Le 2 mai 2019, l'Accord wallon pour le secteur non marchand privé a été signé. Voici les principales mesures de l'Accord :
  1. Travailleurs de la commission paritaire 327.03 (Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone): octroi de 2 jours de congés supplémentaires, avec embauche compensatoire. Tout solde éventuel peut être converti en une augmentation de la prime de fin d'année.
  2. Tous les autres secteurs non marchands: a) une augmentation de la prime de fin d'année à partir de 2019; b) le financement de la concertation sociale par une augmentation de la prime syndicale et le financement des organisations patronales dans le cadre des mesures/initiatives/priorités liées au personnel de cadre dans les institutions; c) de nouveaux emplois sont annoncés.
- À l'été 2018, la Commission communautaire commune (Cocom) et la Commission communautaire française (Cocof) ont conclu un accord social pour le non-marchand bruxellois. Trois catégories de mesures ont été fixées: amélioration du pouvoir d'achat, amélioration qualitative de certains secteurs en vue de renforcer et d'améliorer les conditions de travail des travailleurs, consolidation de l'accord précédent. À l'époque, il a été annoncé que 11 millions d'euros seraient débloqués pour améliorer le pouvoir d'achat du personnel.

2.3 CCT sectorielles

Il convient ensuite de transformer ces accords sectoriels en conventions collectives de travail.

En 2019, un nombre record de 1.816 CCT a été déposé de cette manière. 1.335 CCT ont reçu la force obligatoire par transposition en AR et publication de ce dernier. En 2020, il y a eu 733 CCT. À titre d'information: ces CCT sectorielles ont été complétées par 5.663 CCT d'entreprise en 2019 et 5.408 en 2020. Si nous regardons par période de programmation interprofessionnelle, nous constatons donc que le nombre de CCT sectorielles est fortement augmenté.

Graphique 2.1 Nombre total de CCT sectorielles déposées par période de programmation interprofessionnelle, 2013-2020

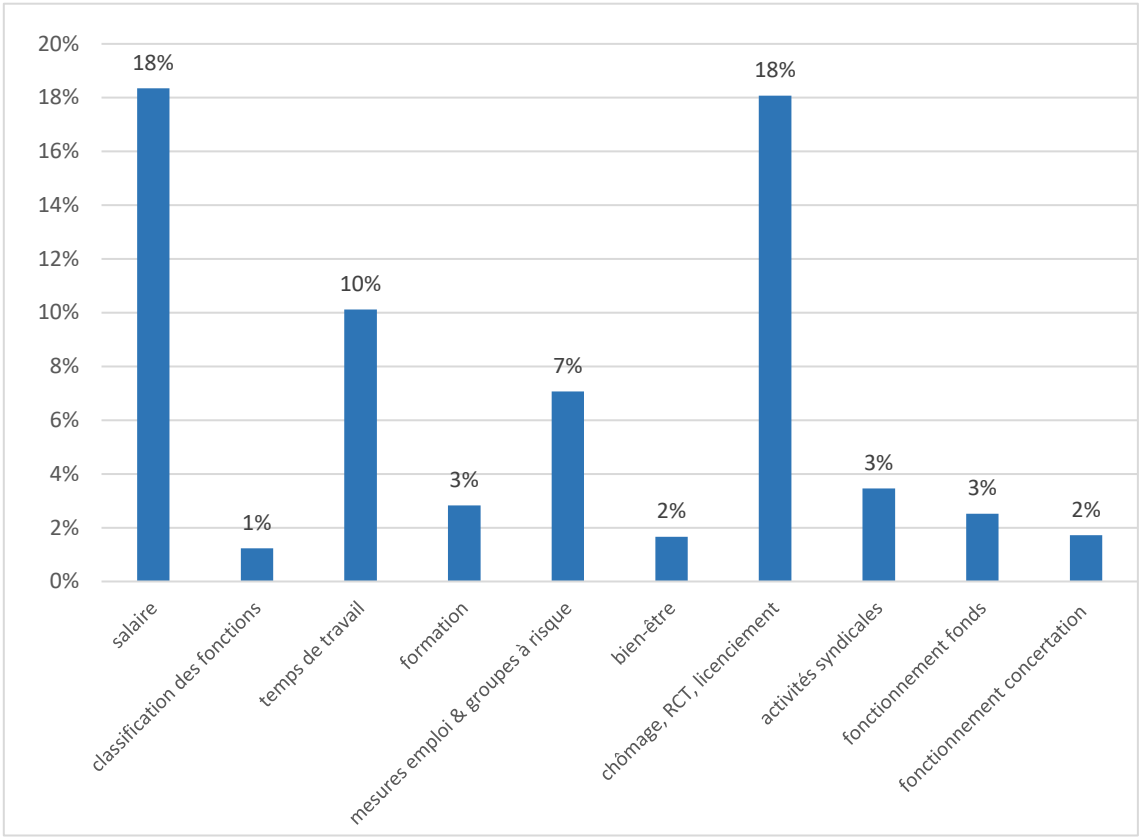


Source: base de données Inforco, calculs propres

En tant que DG RCT, nous attribuons des 'descripteurs' quand des CCT sont enregistrées. Les descripteurs constituent la base des mots clés à partir desquels on peut, par exemple, rechercher une CCT sur notre site web (voir lien recherche CCT). A cette fin, les descripteurs sont transposés en « catégories » et en « supercatégories ». Le graphique ci-dessous indique combien de fois un descripteur de la supercatégorie a été attribué à une CCT déposée au cours de la période 2019-2020 (jusqu'à fin juin). Au total, 9.035 descripteurs ont été attribués aux 2.218 CCT reprises dans cet exercice. Il convient de noter ici que les accords sociaux (cf. accord de base de la négociation) qui sont déposés en tant que CCT ont aussi été repris dans la présente analyse. Tous les secteurs ne font pas de cet accord de base un texte de CCT. Mais si c'est le cas, le nombre de descripteurs attribués peut être très important. Pour les autres CCT, le nombre de descripteurs se limite généralement à 3 maximum.

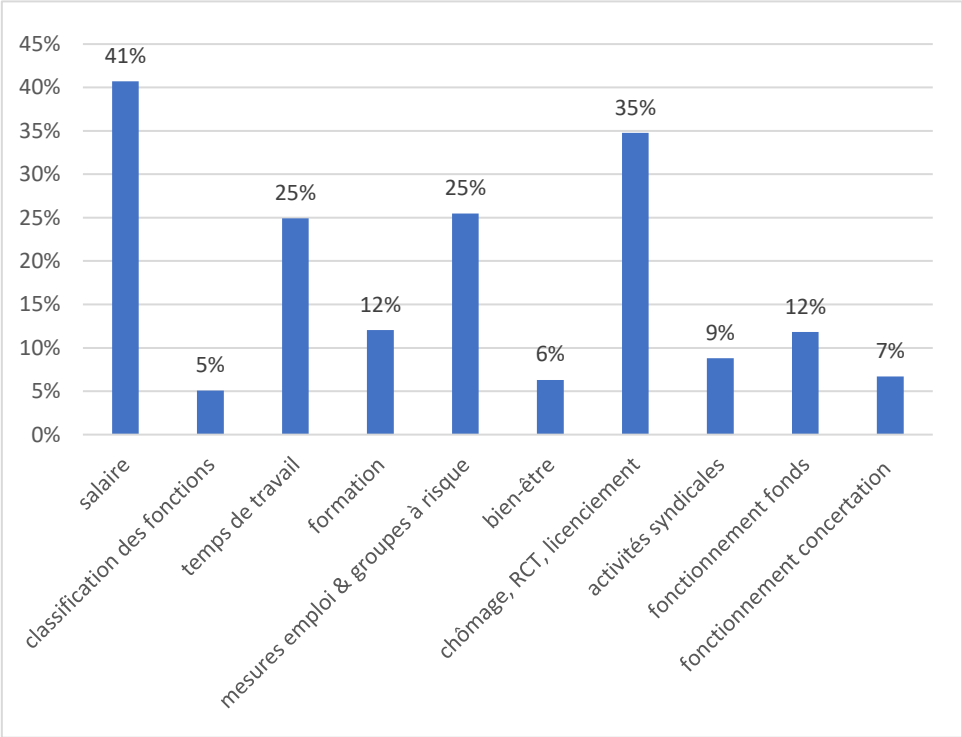
Se basant sur le nombre de descripteurs attribués pour la période 2019- juin 2020, le graphique ci-dessous indique clairement que la rémunération sous toutes ses formes et le RCC et les thèmes apparentés sont les sujets les plus courants dans ces CCT. Viennent ensuite le temps de travail (flexibilité) et les mesures d'emploi liées aux politiques en faveur des groupes à risque sur le marché du travail.

Graphique 2.2. Descripteurs attribués à des CCT sectorielles, 2019-2020, répartition en pourcentage par classe principale



Source: base de données Inforco, calculs propres

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



Source: base de données Inforco, calculs propres

Traduit en nombre de CCT (consultées), cela signifie que 4 CCT sur 10 pour la période 2019-2020 avaient une partie en lien avec la rémunération. Le RCC et les sujets apparentés se retrouvent dans environ 1 CCT sur 3.

Si nous subdivisions plus avant le thème des salaires, nous arrivons aux observations suivantes sur la base des descripteurs attribués (voir tableau x).

Tableau 2.1 Descripteurs attribués concernant la rémunération, CCT sectorielles, période 2019-2020

Classe	Nombre de mentions	% des mentions de salaire	CCT avec code	% du total des CCT
95 SALAIRES	1033	42%	419	19%
96 JEUNES	100	4%	89	4%
97 CHÈQUES-REPAS	40	2%	40	2%
98 ECOCHÈQUES	46	2%	46	2%
99 AUTRES CHÈQUES	7	0%	7	0%
100 TRAVAIL EN ÉQUIPE/DE NUIT	264	11%	142	6%
101 TRAVAIL WEEK-END/JOURS FÉRIÉS	75	3%	42	2%
102 PÉCULE DE VACANCES	13	1%	13	1%
103 PRIME DE FIN D'ANNÉE	157	6%	157	7%
104 PRIME UNIQUE	44	2%	44	2%
105 PRIME PROPRE SECT.	54	2%	54	2%
106 PRIME D'ANCIENNETÉ, PRIME DE DÉPART	43	2%	37	2%
107 AUTRE AVANTAGE	64	3%	53	2%
108 PENSIONS COMPLÉMENTAIRES/ASSURANCES GROUPES	160	6%	160	7%
109 PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES/CCT90	9	0%	9	0%
110 FRAIS DE DÉPLACEMENT	288	12%	186	8%
111 AUTRES REMBOURSEMENT DE FRAIS	75	3%	63	3%

Source: base de données Inforco, calculs propres

42% des mentions en rapport avec le salaire concernent les salaires bruts conventionnels sectoriels et leurs adaptations (voir colonnes 1 et 2 du tableau). On peut également relever comme autres sujets : les indemnités pour les déplacements domicile-lieu de travail, les primes pour organisation de travail atypique (nuit, équipes, week-end), la prime de fin d'année et les pensions complémentaires/assurances groupes. Cela signifie que près de 20% des 2.218 CCT consultées (entre autres) ont un rapport avec les salaires bruts conventionnels sectoriels et leur adaptation (voir colonnes 3 et 4 du tableau).

2.4 Coronavirus

La crise provoquée par le coronavirus n'a pas manqué de toucher également la concertation menée au sein des commissions et sous-commissions paritaires sectorielles. Nous allons à présent tenter de cerner un peu plus précisément dans quelle mesure et de quelle manière les organes paritaires en question ont pu s'en trouver affectés. Nous parlons ici d'interventions complémentaires à la série de mesures prises par les autorités. Nous n'allons pas passer en revue ici ces dernières, qui concernaient des mesures de soutien pour les secteurs fermés ou touchés (en particulier le chômage

temporaire pour cause de force majeure), la facilitation de la mise au travail dans des secteurs essentiels (extension de la flexibilité du temps de travail ou des engagements, chèque-consommation comme rémunération supplémentaire), l'imposition de mesures de santé de manière générale ou spécifique au lieu de travail (télétravail obligatoire, enregistrement, tests et quarantaine pour les travailleurs étrangers, règles de fonctionnement imposées par les autorités qui subventionnent).

Nous pouvons également renvoyer dans ce cadre au niveau interprofessionnel où une série d'avis ont été émis sur le travail gouvernemental. Cf. à cet égard les appels communs émanant du Groupe des 10 et les accords conclus par ce même groupe concernant un certain nombre de dossiers épineux, où une collaboration et une concertation intenses ont eu lieu entre ces partenaires sociaux interprofessionnels et le(s) gouvernement(s). Pour un aperçu, nous vous renvoyons au site web du CNT : http://www.cnt-nar.be/Dossier-FR-covid-19.htm

2.4.1 Cadre général

a) A propos des réunions de CP/SCP

2020 constitue la seconde année des négociations bisannuelles 2019-2020. Par rapport à une première « année AIP » durant laquelle les secteurs transposent à leur niveau le contenu de l'accord interprofessionnel, une seconde année se distingue par un nombre traditionnellement moindre de réunions. Pour cette raison, nous comparerons la période du 15 mars au 30 juin 2020 (celle de la « 1ère vague coronavirus » et 2ème année de l'AIP 2019-2020) à celle du 15 mars au 30 juin de l'année 2018. En termes de nombre de réunions, on note une différence entre les millésimes 2020 et 2018 pouvant être qualifiée de mince. En effet, les organes paritaires sectoriels se sont réunis à 392 reprises entre le 15/3 et le 30/6/2020 et à 402 reprises du 15/3 au 30/6/2018 (delta -10).

Un examen plus approfondi des données chiffrées compilées par le SPF concernant les réunions des CP/SCP sectorielles révèle cependant un premier élément intéressant à propos de 2020. En effet, sur les 392 réunions de commissions et sous-commissions paritaires évoquées, pas moins de 215 d'entre elles ont été tenues de manière digitale. Il s'agit là d'une nouveauté, aucune réunion de CP/SCP n'ayant jusqu'alors eu lieu électroniquement.

b) A propos des CCT sectorielles

Penchons-nous à présent sur le nombre total de conventions collectives de travail sectorielles conclues durant les mêmes périodes du 15 mars au 30 juin 2020 et du 15 mars au 30 juin 2018.

Les chiffres mettent en évidence une légère augmentation (delta +18) du nombre de conventions collectives sectorielles conclues en 2020 (166 CCT signées) par rapport à 2018 (148 CCT signées).

Une lecture rapide des titres et considérants des conventions « 2020 » nous apprend que 63 d'entre elles (soit 38%) mettent en place des mesures en lien avec la crise du coronavirus. Nous relèverons ici, à titre d'exemple :

- « Supplément à la prime de fin d'année 2020 suite au chômage temporaire pour force majeure 'Corona' » (p. ex. CP 127 du Commerce de combustibles, CCT du 23 juin 2020) ;
- « Assimilation de jours de chômage temporaire, chômage technique et chômage économique pour le calcul de certains avantages extra-légaux » (p. ex. CP 307 des Entreprises de courtage et agences d'assurances, CCT du 15 mai 2020) ;
- « Guide sectoriel covid-19 » (p. ex. CP 301 des Ports, CCT du 14 mai 2020) ;
- « Allocation complémentaire de chômage coronavirus » (p. ex. CP 140 du Transport, CCT du 19 mars 2020).

Apparaît ici un deuxième élément intéressant. Celui-ci ressort de l'émergence de certains sujets, eux-mêmes révélateurs des divers types de réponses donnés par les branches d'activité à la crise du coronavirus pendant la période étudiée.

Ainsi l'examen des sujets en question nous permet-il d'identifier deux catégories de mesures prises par les secteurs en rapport avec le « covid-19 » :

- d'une part, les mesures liées à la suspension temporaire du contrat de travail
- d'autre part, les mesures portant sur la santé/sécurité des travailleurs.

2.4.2 Volet « suspension temporaire du contrat de travail »

L'un des impacts manifestes de la crise « covid-19 » sur la relation de travail est indéniablement celui de la suspension temporaire de nombreux contrats d'engagement. L'origine de cette suspension peut résider dans des causes diverses. Nous pointerons, à titre d'exemple, l'interruption totale de l'activité d'une entreprise par suite du confinement décrété par le Gouvernement ou encore le ralentissement de l'activité en raison de la perte subite de commandes.

Dans ce domaine, les partenaires sociaux d'un certain nombre de secteurs se sont entendus afin de prendre différents types de dispositions destinées à limiter certains effets négatifs de cette suspension. Ces types de mesures sont les suivants :

- Octroi/revalorisation d'indemnités de sécurité d'existence en faveur des travailleurs en situation de chômage temporaire ou d'incapacité de travail. Le versement de ces indemnités peut être à charge d'un fonds sectoriel ou de l'employeur directement (ex. SCP 327.02 des Entreprises de travail adapté de la Communauté française, CCT du 18 mai 2020) ;
- Assimilation de la/des période(s) de chômage temporaire à des périodes d'activité pour le calcul de certains avantages dus aux travailleurs, tels que les écochèques et la prime de fin d'année (exemples : CP 121 du Nettoyage, CCT du 17 juin 2020) ;
- Adaptation de l'engagement de solidarité du plan de pension complémentaire sectoriel dans le sens d'une prise en compte de tout ou partie des périodes de chômage « coronavirus » connues par les travailleurs (ex. CP 111, CCT du 18 mai 2020)
- Octroi aux travailleurs de jours de congé supplémentaires payés par l'employeur (ex. SCP 327.03 des Entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone)
- Possibilité pour les travailleurs de reporter certains types de congé (ex. CP 306 des Entreprises d'assurances, CCT du 4 mai 2020)
- Instauration d'un cadre sectoriel facilitant la mise en chômage économique des employés (ex. CP 209 des Fabrications métalliques, CCT du 27 mars 2020)
- Réduction temporaire de certaines cotisations patronales destinées au fonds sectoriel (par ex. CP 130 de l'Imprimerie, CCT du 25 juin 2020).

2.4.3 Volet « santé/sécurité des travailleurs »

A côté de la possible suspension de la relation de travail du fait du « covid-19 », s'est tout naturellement posée la question de la continuation/reprise de cette même relation d'un point de vue sanitaire. Au niveau interprofessionnel, un « guide générique » a été élaboré. Celui-ci définit un certain nombre de lignes directrices de nature à permettre une occupation sûre des travailleurs en termes de santé/sécurité. Le Guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail a vu le jour en avril, juste avant le début du redémarrage des secteurs non essentiels lors de la première vague. Il a été le résultat d'une concertation entre les syndicats, les fédérations

patronales et les autorités. Le document définit clairement les mesures fondamentales en matière de distanciation sociale, d'hygiène des mains, de nettoyage des lieux de travail, de ventilation, d'équipements de protection individuelle, de transport, de télétravail, de travail en déplacement, etc.

Le « guide générique » établit des principes généraux. Ceux-ci ont été ensuite précisés par un certain nombre de commissions et sous-commissions paritaires afin de les adapter aux spécificités des secteurs.

Une seule commission paritaire a traduit son guide sectoriel en convention collective de travail sensu stricto. Il s'agit de la commission paritaire des ports (CP 301).

Dans les autres secteurs, les partenaires sociaux ont opté pour d'autres modes de formalisation. Intitulés tantôt « protocole », « recommandations » ou encore « déclaration », les guides sectoriels consistent ici le plus généralement en accords construits ensemble par les syndicats et fédérations patronales des branches d'activité concernées (exemple : CP 118 et 220 de l'Industrie alimentaire). Ils peuvent être accompagnés d'une déclaration supplémentaire, le plus souvent paritaire elle aussi (exemple : CP 226 des Employés du commerce international, du transport et de la logistique).

Dans quelques cas, enfin, le « Guide générique » a été complété au niveau du secteur par des lignes directrices émanant de la/des seule(s) fédération(s) patronale(s) (exemple : CP 217 des Employés de casino).

Au 16 juillet 2020, 55 guides sectoriels – couvrant un total de 69 organes paritaires – avaient été conclus (selon chiffres HUT SPF). Parmi ceux-ci, 34 sont déposés au Greffe du SPF en tant qu'accords sociaux.

A l'automne et au début de la deuxième vague du coronavirus, le guide générique a été révisé. Ceci a également donné lieu dans quelques cas à une adaptation des guides sectoriels ou à l'ajout de nouvelles déclarations pour accompagner ce guide.

2.4.4 Volet « Conditions de travail »

Alors que de nombreuses entreprises se sont vues contraintes de suspendre leurs activités, d'autres ont au contraire continué à fonctionner vu leur appartenance à un secteur essentiel. Bon nombre d'activités suspendues ont ensuite pu être progressivement reprises, au gré de l'une ou l'autre phase du déconfinement. Outre l'aspect sanitaire déjà évoqué au point précédent, la poursuite/reprise de ces activités n'a pas été sans poser un certain nombre de difficultés.

Parmi celles-ci, nous nous intéresserons plus spécifiquement aux conditions de travail. Dans le contexte posé par le « covid-19 », cette question est intimement liée aux deux facteurs suivants :

- Un taux d'absentéisme anormalement élevé, entre autres dû à un nombre important de travailleurs malades, en quarantaine ou en congé « corona »
- Un surcroit de travail inhabituel, notamment causé par des « pics » de la demande ou par les nouvelles précautions sanitaires à respecter par le personnel.

Certains enjeux importants liés à cette question ont été mis en lumière, de manière manifeste, par exemple dans les secteurs des soins de santé, du commerce et de la logistique. Au nombre de ceux-ci, nous pointerons en particulier :

- Le recours aux heures supplémentaires, avec en corollaire la gestion des jours de repos compensatoires et la rémunération des sursalaires
- La prise en compte des nouveaux facteurs de pénibilité de certaines tâches/certains métiers.

Ces questions ont été avancées dans certaines CP/SCP, notamment dans la 118 (Industrie alimentaire) où les partenaires ont recommandé ce qui suit : « Les interlocuteurs sociaux lancent un appel aux entreprises dans lesquelles la situation financière et économique le permet, de négocier avec la délégation ou éventuellement en conseil d'entreprise, ou à défaut avec le personnel, des mesures de valorisation pour les ouvriers actifs dans les sites de production, pour les prestations effectives pendant cette période de crise ». Force est cependant de constater qu'aucune CCT sensu stricto n'a été conclue sur ces thématiques au niveau sectoriel durant la période examinée. En automne, cependant, des fonds ont été libérés dans le secteur de la santé pour une rémunération supplémentaire.

2.6. Conclusion

Malgré l'absence d'un véritable AIP, la concertation sectorielle conventionnelle pour la période 2019-2020 a été fortement encadrée par une série de CCT du Conseil national du Travail et par une norme salariale (1,1%) imposée par arrêté royal.

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

Au cours de cette période, ce sont donc plus de 2.500 CCT sectorielles qui ont été conclues.

La pandémie de coronavirus a donné lieu à une activité (de négociation) particulière. Le chômage temporaire (en abrégé, CT) appliqué massivement a donné lieu à des CCT sur des indemnités de CT complémentaires ou sur les modalités de prise en compte de ce CT comme « journées assimilées » pour d'autres primes (p.ex. vacances ou prime de fin d'année). Les commissions paritaires se sont également penchées en détail sur les questions de sécurité et de bien-être découlant de cette crise sanitaire.

3. Evolutions dans le paysage des commissions paritaires

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

3.1. Aperçu

Les commissions paritaires sont des organes institués sur la base de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Elles se composent d'un nombre égal de représentants des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs. Elles ont été instituées pour (quasi) toutes les branches d'activités dans le secteur privé avec pour objectif de regrouper les entreprises déployant des activités similaires et d'élaborer une réglementation et des conditions de travail adaptées. Les commissions et sous-commissions paritaires sont créées par arrêté royal. Cet arrêté royal détermine la dénomination de la commission paritaire, les activités des entreprises et éventuellement la zone territoriale ou les catégories de travailleurs (ouvriers ou employés, par exemple) qui ressortissent au champ de compétence de la commission. Au 1er janvier 2020, on dénombrait 100 commissions paritaires et 64 sous-commissions paritaires. Dans ces commissions, 5.256 mandats étaient à pourvoir. Ces mandats ont été occupés par 2.904 personnes, 2.000 hommes et 904 femmes. Tous les quatre ans, on renouvelle la composition de ces commissions. Un appel aux organisations candidates est publié à cette fin au Moniteur belge.

Pour le quatrième trimestre de 2019, les statistiques de l'ONSS nous apprennent que 3 millions d'emplois environ ressortissent à une commission paritaire. Ceci représente quelque 75% du nombre total d'emplois en Belgique (emplois publics et privés confondus). Le tableau suivant présente un aperçu, sur la base du nombre de travailleurs, des 20 plus grandes commissions paritaires en termes d'emploi.

Tableau 3.1. Les 20 plus grandes commissions paritaires en termes d'emploi (4ème trimestre 2019)

Numéro CP	Emplois	Numéro CP	Nombre d'emplois
200 CP auxiliaire Employés	482043	209 Métal Empl.	69045
330 Secteur de la santé	280309	118 Alim. ouvr.	65126
322 Intérim - titres-services	265651	202 Commerce de détail alim.	58454
302 Horeca	145106	311 Grandes entr. Vente au détail	56582
124 Constr. ouvr.	141052	149 Secteurs connexes métal ouvr.	52722
111 Métal ouvr.	114942	337 Auxiliaire non marchand	51895
201 Comm. de détail indép.	95002	226 Commerce intern. et logist. empl.	50460
140 Transport & Logistique	90214	329 Secteur socioculturel	50047
207 Chimie empl.	84934	310 Banques	49690
319 Etabl. et services éducation et hébergement (handicapés, jeunes, actions sociale)	76560	121. Nettoyage	48649

Source: ONSS

En tenant davantage compte des sous-commissions paritaires, nous observons bien quelques glissements mais grosso modo, ce sont les mêmes secteurs qui reviennent. La CP 322 se scinde en 'travail intérimaire' et 'entreprises titres-services'. La 140 se cantonne au transport de marchandises par route (140.03). Pour la CP 319, il s'agit alors de la sous-commission pour les institutions flamandes et la CP 116 Chimie ouvriers apparaît dans la liste. Ces 20 (sous-)commissions paritaires couvrent ensemble 3/4 de l'emploi ressortissant à une commission paritaire.

Cela signifie par ailleurs qu'un travailleur sur cinq ressortit à une commission paritaire auxiliaire, en d'autres termes à une CP où l'activité des entreprises de la CP n'est pas déterminée de manière spécifique.

Tableau 3.2. Emploi dans les commissions paritaires auxiliaires (4ème trimestre 2019)

Commission paritaire	Nombre d'emplois
100 CP auxiliaire ouvriers	17.954
200 CP auxiliaire employés	482.043
337 CP auxiliaire non marchand	51.859
332.01. Travail intérimaire	85.088
Total	636.944
% d'emplois ressortissant à la loi sur les CCT de 68	20,9%

On est frappé par la taille énorme de la CPNAE. En nous basant sur le code NACE, nous pouvons détailler plus avant l'emploi au sein de cette commission paritaire auxiliaire. 55% des emplois appartiennent à la catégorie services (principalement) aux entreprises avec comme principaux sous-secteurs, les technologies de l'information (46.000 travailleurs), la consultance (36.000), la

publicité, l'étude et la recherche (26.000), la location/leasing/intérim (25.000) et les institutions financières (23.000). 30% de l'emploi peut être classé dans la catégorie commerce et distribution avec 25.000 travailleurs qui relèvent du commerce automobile et pour le reste quasi exclusivement du commerce de gros. 15% des emplois concernent des employés des secteurs primaires et secondaires. Plus de 40.000 personnes dans ce groupe relèvent de l'industrie de la construction et secteurs connexes.

3.1.1. Modifications et abrogations d'organes paritaires

Les champs de compétence de 4 commissions paritaires ont été modifiés et une sous-commission paritaire a été abrogée, 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.

L'abrogation de la Sous-commission paritaire de la préparation du lin n° 120.02

[1] est un bon exemple d'une simplification et d'une modernisation du paysage sectoriel

Quand les partenaires sociaux ont pris la décision d'abroger cette sous-commission paritaire, ils ont réalisé un screening des employeurs de ce secteur et se sont rendu compte que les activités avaient évolué et que beaucoup d'entreprises cultivaient le lin en plus de le transformer. Dès lors s'est posée la question de savoir si la Commission paritaire de l'industrie textile n° 120 était la plus adéquate pour ces employeurs. Après négociations entre les secteurs de l'industrie textile, de la préparation du lin et de l'agriculture, un protocole a été conclu pour faire passer le secteur de la transformation du lin en commission paritaire de l'agriculture n° 144 et d'y ajouter la culture du lin, ainsi que la culture et la transformation du chanvre. Ainsi, les champs de compétence des commissions paritaire n° 120 et 144 ont été adaptés sur base de la réalité du terrain et de l'évolution des activités (modernisation) et une sous-commission paritaire a été abrogée (simplification).

Pour le reste, la période a été marquée pendant une longue période par un gouvernement en affaires courantes, ce qui a bloqué l'avancement de toutes les nouvelles demandes de modifications, d'abrogation ou de création d'organes paritaires. Seule la première étape, c'est-à-dire la publication au Moniteur belge d'un avis informant de l'intention du ministre, a pu être exécutée. La liste des avis publiés pendant la période est disponible sur le site internet du SPF www.emploi.belgique.be (Commissions paritaires / Nouveautés concernant le champ de compétence des commissions paritaires).

3.1.2. Composition des organes paritaires

Les trois nouvelles sous-commissions pour les sociétés de logement social agréées (instituées par l'arrêté royal du 30 juillet 2018, entré en vigueur le 4 octobre 2018) ont toutes été composées au cours de l'année 2019 et fonctionnent.

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).

[1] Arrêté royal du 23 juin 2019 modifiant la compétence de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la Commission paritaire de l'agriculture et abrogeant la Sous-commission paritaire de la préparation du lin (Moniteur belge du 9 juillet 2019)

3.2. La réforme du paysage des commissions paritaires

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

3.2.1. Modernisation

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

Le travail de réflexion ne peut être réalisé que par les partenaires sociaux eux-mêmes, qui ont la meilleure connaissance de leur secteur et des évolutions de celui-ci. Plusieurs secteurs ont déjà entamé ce processus de réflexion, avec le soutien de l'administration.

3.2.2. Harmonisation

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

Depuis le 1er janvier 2019, l'administration a reçu plusieurs demandes formelles de commissions paritaires souhaitant élargir leur champ de compétence aux employés ou aux ouvriers du secteur. Deux de ces demandes ont déjà fait l'objet d'un avis publié au Moniteur belge: il s'agit d'une part de l'élargissement du champ de compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois n° 126 aux employés relevant actuellement de la Commission paritaire auxiliaire pour employés n° 200

[1] et d'autre part de l'absorption par la Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole n° 211 de la commission paritaire "miroir" pour ouvriers (CP n° 117)[2]. Ces deux exemples montrent que l'harmonisation peut prendre différentes formes et que la réalité de chaque commission paritaire est différente de celle des autres.

En parallèle, les contacts informels avec l'administration se poursuivent de la part d'autres secteurs intéressés par une éventuelle harmonisation. Cependant beaucoup de questions doivent être réglées en amont, avant de modifier les champs de compétence. Ce travail préalable est absolument nécessaire pour que l'harmonisation se déroule dans de bonnes conditions. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont continué leurs initiatives afin d'harmoniser les conditions de travail et de salaire des ouvriers et des employés, notamment en matière de pensions complémentaires[3]. D'autres initiatives (groupes de travail mixtes, protocoles d'accord ou inventaires des conditions de travail et de salaire des ouvriers et des employés d'un même secteur) continuent.

3.2.3. Simplification

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

---

[1] Moniteur belge du 29 juin 2020

[2] Moniteur belge du 24 septembre 2020

[3] Voir chapitre 7.

Toutefois, les exemples récents d'abrogations réussies soulignent qu'il est important de régler tous les aspects au préalable, ce qui explique que de tels projets ne sont pas encore 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.

Box: L'article 27 de la loi du 5 décembre 1968

L'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui règle le passage des employeurs et des travailleurs d'un organe paritaire à un autre en cas de création, abrogation ou modification d'une (sous-)commission paritaire, a été modifié par la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi (Moniteur belge du 5 février 2018). L'adaptation, telle que proposée par l'administration, avait notamment pour but de faciliter le processus de réforme du paysage des commissions paritaires. Dans la modification législative votée, deux dates ont été ajoutées à l'article 27 : une date de fin de la mesure (le 1er janvier 2023) et une date d'évaluation de la mesure (le 1er janvier 2021).

Si la disposition cesse ses effets le 31 décembre 2022, cela signifierait que, quand des commissions paritaires seront 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.

Par lettre du 26 novembre 2020, Monsieur P.-Y. Dermagne, Ministre du Travail, a souhaité que le Conseil national du Travail procède à l'évaluation prévue.

3.3 Conclusion

En conclusion, il faut souligner que les partenaires sociaux ont pris conscience de l'importance et de l'utilité de réformer le paysage sectoriel. Les initiatives se multiplient, mais toutes ne sont pas encore visibles, car le travail préparatoire, essentiel à la réussite de cette réforme, constitue un processus de longue haleine. A cela s'ajoutent la période d'affaires courantes et la crise sanitaire qui ont également un impact sur l'avancement des dossiers.

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

4. Formation des salaires

Tout comme dans la plupart des pays européens, les négociations collectives entre les représentants des employeurs et des travailleurs jouent un rôle central dans la formation des salaires. Même si elles sont encadrées sur le plan interprofessionnel par un revenu minimum et une norme salariale fixés au niveau national, les négociations salariales sectorielles jouent en Belgique un rôle central dans ce système. Tous les deux ans, la fixation des salaires, et plus particulièrement les augmentations salariales, constituent un élément essentiel de la concertation conventionnelle. Dans le présent chapitre, nous aborderons en premier lieu les augmentations salariales convenues dans les secteurs avec la norme salariale comme point de référence. Ensuite, nous passerons en revue quelques formes particulières ou alternatives de rémunération, où le niveau sectoriel est

également concerné: éco-chèques, chèques repas, bonus CCT 90, frais de déplacement. Mais nous allons commencer par un aperçu des systèmes d'indexation automatique des salaires.

4.1. Indexation automatique des salaires

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

Malgré le fait qu'il n'existe (jusqu'à présent) aucune obligation légale d'indexation des salaires, les secteurs indexent leurs salaires barémiques et la plupart de leurs primes et avantages, sauf quelques exceptions (voir ci-dessous). Ce n'est qu'à partir de la loi du 23 avril 2015 sur l'amélioration de l'emploi, si un lien avec un indice des prix est fourni, que l'indice santé lissé doit être pris en compte. L'indice santé existe depuis 1994. Il s'agit de l'indice national des prix à la consommation , duquel on exclut des produits jugés nocifs pour la santé (ce qui explique le nom) : alcool, tabac, essence et diesel.. Pour exclure les chocs fortuits dans l'indice santé, l'indexation des salaires se base sur la moyenne mobile sur quatre mois de cet indice, appelé l'indice santé lissé. Pour le reste, les employeurs et les syndicats sont libres d'élaborer ou non un système. De nombreuses options s'ouvrent à eux, notamment la périodicité de l'adaptation (de mensuelle à bisannuelle), le mécanisme de comparaison (indice pivot ou un coefficient), la définition de rémunération utilisée et les formules d'arrondi, l'application (immédiate ou avec un délai), la possibilité d'exclure une indexation négative (cf. baisse du salaire). Ces systèmes ont été récemment négociés dans les nouvelles commissions paritaires mixtes et on observe, principalement dans les commissions pour ouvriers, que les systèmes ont subi de nombreuses adaptations au fil des ans.

Au cours de la période 2019-2020, les modifications suivantes ont été apportées :

- 113.04 (à partir du 02/01/2020, indexation annuelle en janvier au lieu d'une indexation trimestrielle)
- 121 (une CCT pour une neutralisation unique de l'indexation négative le 01/01/2021)
- 127 (à partir du 01/01/2020, indexation annuelle en janvier au lieu des indices pivots)
- 217 (à partir du 01/01/2020, la seule différence entre le personnel des machines à sous et les employés des jeux classiques et automatiques, l'arrondi du coefficient d'indexation, disparaît)
- 226 (à partir du 01/01/2019, indexation annuelle en janvier au lieu des indices pivots)

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

Tableau 4.1 Types d'indexation, nombre d'emplois

Indice-pivot	Indexations périodiques						Néant
	mensuelle	bimes-trielle	trimes-trielle	quadrimes-trielle	semestrielle	annuelle	
1.281.471	19.102	49.033	162.320	8.160	66.837+3.198	1.201.755	135.958
1.281.471	**1.510.405**						**135.958**
Indice-pivot	Indexations périodiques						

Source : classification propre des commissions paritaires, chiffres emplois ONSS

Il existe deux grands groupes (cf. tableau 4.1) : dans le premier groupe, qui s'applique à 43% des travailleurs du secteur privé, l'indexation se fait au moment où la moyenne mobile de l'indice santé lissé atteint ou dépasse l'indice pivot. Cet indice pivot fait en général des sauts de 2%. Les salaires sont donc adaptés d'un pourcentage fixe de 2%. Ce système est toujours appliqué au personnel des services publics mais avec un retard de 2 mois. Pour quelque 51% des travailleurs du secteur privé, l'indexation a toutefois lieu à des moments fixes: mensuellement, bimestriellement, trimestriellement, quadrimes-triellement, semestriellement et le plus fréquent, annuellement. Une certaine tendance se dessine en direction d'une adaptation annuelle avec un coefficient.

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

4.2 Norme salariale

Pour la présente période de négociations, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à un accord sur la norme salariale. La norme salariale a été fixée de manière impérative par l'arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 24 avril 2019).

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

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

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

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

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

4.2.2. Norme salariale pour les années 2019-2020

Pour cette période de négociations, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à un accord. La norme salariale a été fixée de manière impérative par l'arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 24 avril 2019). L"article premier de cet arrêté royal dispose que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020 est fixée à 1,1%. Les indexations et les augmentations barémiques sont toujours garanties. Ceci signifie que, conformément à l'article 9, §1er de la Loi norme salariale, les augmentations salariales qui dépassent la norme salariale, qu'elles aient été convenues avant ou après le 1er janvier 2019, ne sont plus conformes à la réglementation précitée à partir de cette date. Les avantages qui ont été octroyés au cours des deux années précédentes (2017-2018) peuvent continuer à être octroyés en 2019-2020 (éventuellement sous une autre forme), tant que la marge maximale disponible n'est pas dépassée. L'employeur dispose donc d'une marge limitée pour la politique salariale individuelle qu'il peut mener. Conformément à la loi norme salariale, l'application de l'indexation des salaires et indemnités reste toujours garantie. Il en va de même pour l'application des échelles salariales existantes (barèmes). L'application de cette indexation et des barèmes ne doit donc pas être imputée sur la marge de 1,1% disponible.

4.2.3. Exceptions

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

- les participations bénéficiaires, telles que définies par la loi ;
- les augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement du nombre de personnes occupées en équivalents temps plein ;
- les paiements en espèces ou en actions ou parts accordées aux travailleurs, en application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés ;

- les cotisations versées dans le cadre des régimes de pension qui remplissent les conditions visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale ;
- les primes uniques d'innovation visées dans la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale.

En 2020, un instrument (temporaire) spécifique est venu s'ajouter à cette liste à la suite de la politique menée dans le cadre des mesures en rapport avec le COVID-19 :

- les chèques-consommation visés à l'article 19quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. L'exclusion des chèques-consommation pour le calcul de l'évolution des coûts salariaux a été ajoutée à l'article 10 par l'arrêté royal n° 45 du 26 juin 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1er, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à prolonger certaines mesures, à préciser certaines modalités du congé parental corona et du chèque consommation (Moniteur belge du 30 juin 2020). L'employeur peut uniquement octroyer le chèque-consommation à ses travailleurs en 2020. : Dans les secteurs qui ont décidé de les accorder après une décision de financement de l'autorité fédérale ou de l'entité fédérée dans la période du 1er novembre 2020 au 31 décembre 2020, les cheques peuvent être accordés jusqu'au 30 juin 2021. Il s'agit par exemple de la prime de solidarité unique selon le système du cheques consommation pour le personnel des secteurs fédéraux des soins de santé.

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

4.2.4. Respect et sanctions

La norme salariale fixée ne peut être dépassée par des conventions conclues que ce soit 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 à un '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 entraînant le dépassement de la norme salariale, ne peuvent pas être présentées au Roi pour l'extension de la force obligatoire.

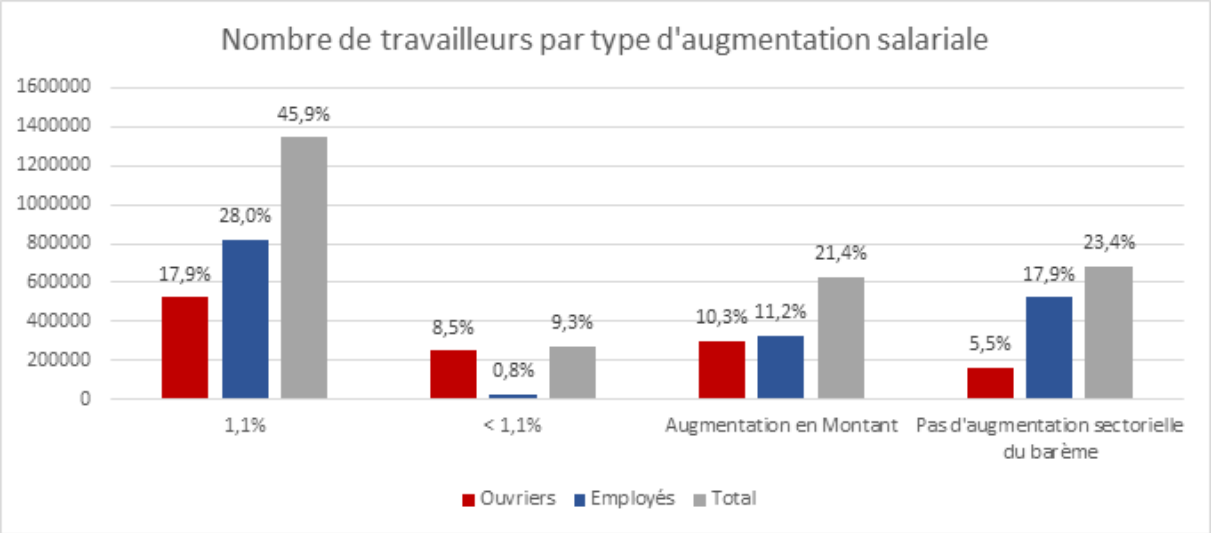
Un employeur qui ne respecte pas la norme salariale peut se voir infliger une amende de 250 à 5.000 euros. L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés avec un maximum de 100 travailleurs.

4.3 la mise en œuvre sectorielle

4.3.1 Barèmes sectoriels :

En 2019 et en 2020, presque la moitié des commissions/sous-commissions (71), totalisant 46% des travailleurs, ont épuisé la marge marginale disponible de 1,1% d'augmentation du coût salarial en attribuant cette augmentation directement en pourcentage sur les salaires. A titre de comparaison, pendant la période 2017-2018, c'était 36% des travailleurs.

Graphique 4.1 CCT sectorielles, nombre de travailleurs par % d'augmentation salariale, 2019-2020



Calculs propres : chiffres d'emploi ventilés selon la commission paritaire Source ONSS

Tandis que 11 commissions/sous-commissions, comptabilisant 9% des travailleurs, ont augmenté les salaires d'un pourcentage inférieur au maximum disponible de 1.1%.

Ainsi, pour les autres commissions/sous-commissions ayant augmenté les salaires au cours de la période, la méthode la plus fréquente est l'augmentation conventionnelle en montant et ce, pour une trentaine des commissions/sous-commissions, 21% des travailleurs.

Pourtant, pour également 1 commission/sous-commission sur 4, représentant 23% des travailleurs, la concertation sociale n'a formalisé aucune augmentation conventionnelle des salaires au niveau sectoriel, laissant à la discrétion des entreprises la négociation des salaires ou l'application d'une éventuelle augmentation alternative du pouvoir d'achat dans le cadre de la norme salariale.

Si nous regardons ensuite les commissions paritaires qui ont malgré tout versé une forme de prime, pour laquelle on ne sait pas clairement pour le moment s'il s'agit d'une prime unique ou d'une prime à situer dans une augmentation conventionnelle permanente, nous remarquons que le nombre cité de commissions paritaires sans accord salarial au niveau sectoriel retombe à quelque 25 commissions. On trouve ici un mélange de commissions qui ne fonctionnent pas (par exemple, la CP 335), de commissions paritaires où c'est le niveau de l'entreprise qui prévaut (104 sidérurgie) et surtout une série de commissions paritaires du secteur non marchand ou semi-public où les accords négociés avec les autorités qui subventionnent ne prévoient pas de marge pour des augmentations salariales. Il s'agit au total de près de 260.000 travailleurs, soit quelque 9% du total. On retrouve également dans ce groupe les plus de 85.000 travailleurs intérimaires, qui ont une commission paritaire distincte, mais dont le salaire est déterminé par les dispositions en matière de rémunération de la commission paritaire à laquelle l'entreprise utilisatrice ressortit. Nous arrivons donc à quelque 6% des travailleurs entrant dans le champ d'application de la loi sur les CCT de 1968, pour lesquels aucune augmentation salariale sectorielle hors indexation n'a été convenue au cours de la période 2019-2020.

Si nous regardons ensuite les 118 (sous-)commissions paritaires où une ou plusieurs augmentations conventionnelles ont été négociées, nous voyons que ceci s'accompagne pour bon nombre de secteurs d'une possibilité de réalisation flexible au niveau de l'entreprise (cf. tableau).

Tableau 4.2. : Possibilité de réalisation de la CCT salariale sectorielle au niveau de l'entreprise, nombre de CP et de travailleurs, 2019-2020

	Nombre de CP	% CP	Nombre de travailleurs	% de travailleurs
A. Augmentation sectorielle du barème salarial brut.	66	56	1248849	48
B. L'augmentation salariale prévue est à concrétiser plus avant (avec des alternatives) au niveau de l'entreprise	8	7	129250	5
C. A concrétiser plus avant (=B), sinon A est appliqué.	25	21	916159	36
D. Mix de A x B/C	19	16	281684	11
Total CP	118			

Calcul propre : chiffres d'emploi ventilés selon la commission paritaire source ONSS

56% des CP s'en tiennent à la 'simple' augmentation sectorielle des barèmes salariaux bruts. 21% indiquent que les modalités de l'augmentation sont à concrétiser au niveau de l'entreprise et que si cela ne se fait pas, on passe à la forme A. Dans 16% des CP, il s'agit d'un mix de la méthode A pour une augmentation salariale et de la méthode B ou C pour une autre augmentation salariale convenue. Si l'on pondère les choses en fonction du nombre de travailleurs, on dénombre donc une (étroite) majorité de salariés auxquels une telle méthode de réalisation flexible s'applique.

4.3.2 Evénements marquants :

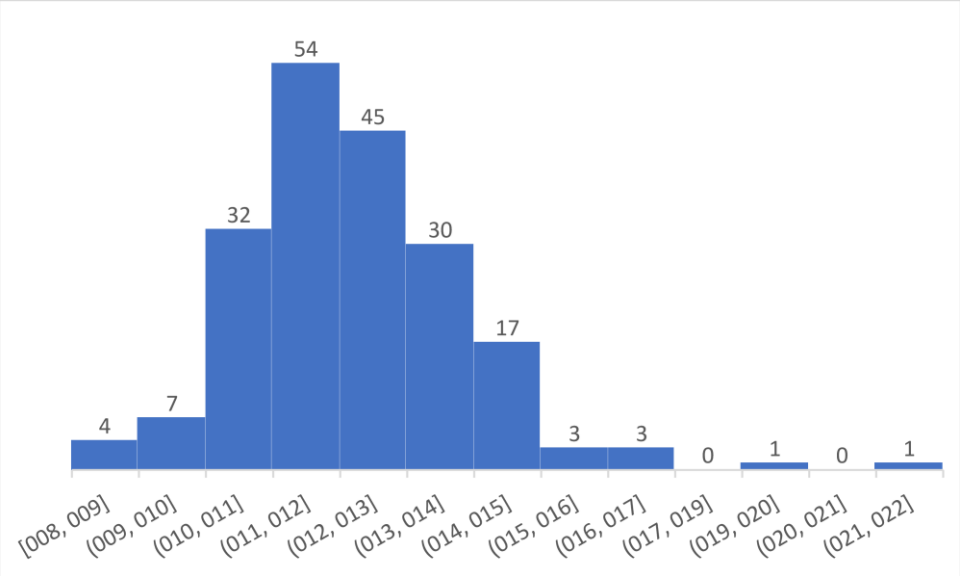
Pendant la période de négociation 2019-2020, il y a aussi eu dans quelques barèmes sectoriels quelques événements marquants. La commission paritaire 320 des pompes funèbres a introduit au 1er avril 2019 un salaire horaire minimum pour les travailleurs occasionnels. Au 1er janvier 2020, la CP 323 pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques a introduit une nouvelle classification de fonctions. Lorsque l'augmentation qui découle de la nouvelle classification précitée implique une augmentation de plus de 5%, l'augmentation s'opère par plusieurs phases. Un salaire minimum pour les étudiants a été implémenté au 1er janvier 2020 pour la CP 116 représentant l'industrie chimique et la CP 140.03 pour le transport routier et logistique pour le compte de tiers. D'autres CP, comptant moins de travailleurs, ont également introduit des salaires étudiants lors de la période de négociation sectorielle (102.06 et 133.03). Tandis que dans les imprimeries de la CP 130, les salaires des apprentis et des jeunes ne sont plus d'application depuis le 4 janvier 2019 à la suite d'une dénonciation de la CCT. Enfin, la commission paritaire 330 pour les établissements et services de santé a introduit un barème IFIC pour la communauté flamande d'application pour les travailleurs qui entrent en service à partir du 1er novembre 2019 et les travailleurs qui sont en service à partir du 1er novembre 2019 et qui optent pour le barème IFIC.

4.3.3. Salaires minimums sectoriels ou salaires les plus bas

Si nous regardons ensuite cela uniquement sous l'angle des salaires les plus bas, nous pouvons composer le graphique suivant. Sur la base des diverses sous-commissions paritaires et des CCT spécifiques de niche dans certaines commissions paritaires, nous pouvons déterminer le salaire le plus bas existant au niveau barémique dans un secteur. Nous arrivons donc à 197 minimums

contenus dans un régime (sub-)sectoriel distinct. Il peut s'agit du salaire barémique le plus bas ou du RMMG propre qui a été fixé. Pour les employés, nous avons ramené les montants mensuels à un salaire horaire sur la base de la formule suivante : salaire mensuel x 3 :13 : durée conventionnelle du travail par semaine

Graphique 4.2 Salaires minimums sectoriels ou salaires barémiques les plus bas, euros par heure, 2020, nombre de commissions paritaires



Nous arrivons pour le salaire le plus bas moyen dans les CCT à un montant de 12,18 euros et une médiane de 12 euros par heure. Sachant que sur la base de la CCT générale du CNT relative au RMMG, ce salaire devrait au minimum se situer entre 9,5 et 10 euros, nous notons qu'une dizaine de CCT (de niche) ont des problèmes par rapport à cette norme et que pour le reste, la plupart des points de mesure se situent entre 11 et 13 euros. 25, soit 1 sur 8, connaissent un salaire minimum de 14 euros ou plus.

4.4 Eco-chèques

Les éco-chèques sont des chèques destinés à l'achat de produits et services à caractère écologique. Le système des éco–chèques a été instauré par la CCT n° 98 conclue le 20 février 2009 au niveau du Conseil National du Travail. Cette CCT-cadre fixe la liste des produits écologiques et des services qui peuvent être achetés avec les éco-chèques et fixe les modalités 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. Ces modifications visent essentiellement à élargir/actualiser la liste des produits et services qui peuvent être acquis avec les éco-chèques. De cette manière, il a été donné suite à la critique, souvent formulée, relative aux possibilités d'utilisation de ces chèques selon laquelle leur utilisation aurait été limitée (en comparaison avec les chèques repas déjà bien implémentés). Pendant la période 2019-2020, la dernière modification a eu lieu le 16 juillet 2019 (CCT n° 98/6). Cette modification visait à ajouter les « steps, monoroues (monocycles), hoverboards (sans moteur ou avec moteur électrique) » à la liste des produits écologiques et des services qui peuvent être achetés avec les éco-chèques et à clarifier que lorsqu'on parle des outils de jardinage électriques, leur(s) batteries(s) sont également visée(s).

Un règlement sectoriel relatif à l'octroi des éco-chèques, valable pour les années 2019 et/ou 2020, a été élaboré au sein de 63 des 164 commissions et sous–commissions paritaires. Dans les commissions paritaires 119 (commerce alimentaire) et 219 (les services et les organismes de

contrôle technique et d'évaluation de la conformité), aucune 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 13 commissions et sous–commissions paritaires, des éco-chèques ont été octroyés en 2019 et/ou 2020, alors que ce n'était pas le cas pour les années 2017 et 2018. Il s'agit des secteurs suivants : l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut (SCP 102.01 & CP 203), des tuileries (SCP 113.04), l'industrie des briques (CP 114), la transformation du papier et du carton (CP 136 & CP 222), la récupération de produits divers (SCP 142.04), la coiffure et des soins de beauté (CP 314), le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven" (SCP 327.01), le transport urbain et régional de la Région flamande (SCP 328.01), le transport urbain et régional de la Région wallonne (SCP 328.02), le secteur socio-culturel de la Communauté flamande (SCP 329.01) et le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (CP 331).

Au sein de 8 commissions et sous–commissions paritaires qui octroyaient des éco-chèques auparavant, le système sectoriel a été supprimé. Il s'agit des secteurs suivants : l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur (SCP 102.02), l'industrie des 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 (SCP 102.04), l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement (CP 128), les employés de l'industrie chimique (CP 207), le secteur du spectacle (CP 304), les sociétés de prêts hypothécaires et de capitalisation (la CP 308 a été abrogée le 1 octobre 2017) et les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (SCP 318.02).

Au sein de 63 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 37 des 63 commissions et sous-commissions paritaires au sein desquels il existe un règlement relatif à l'octroi des éco-chèques. Dans les autres 16 commissions, des montants inférieurs ont été alloués, s'échelonnant de 35 euros à 100/125 jusqu'à 220 euros.

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

Depuis le 1er janvier 2016, les éco-chèques peuvent également être octroyés sous forme électronique. 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 2019, environ 80.000 entreprises ont utilisé le système des éco-chèques. Plus de 1,8 millions de travailleurs (ETP) ont bénéficié d'éco-chèques l'année passée, pour une valeur totale de 274 millions d'euros (une augmentation de 18 millions d'euros par rapport à 2018).

4.5 Titres-repas

Les titres-repas sont des chèques électroniques destinés au paiement d'un repas ou à l'achat d'aliments prêts à la consommation. Ils représentent un avantage exonéré de cotisations sociales et d'impôt, si les conditions prévues à l'article 19bis 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 2019, environ 75.000 entreprises ont commandé des titres-repas. Plus de 2 millions de travailleurs (ETP) ont bénéficié en 2019 de titres-repas pour une valeur totale de presque 2,6 5milliard d'euros en 2018 (une augmentation de presque 70 millions d'euros par rapport à 2018). La valeur maximale des titres-repas s'élève depuis le 1er janvier 2016 à 8 euros

1 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 2019 et 2020, a été élaboré au sein de 49 des 165 commissions et sous–commissions paritaires. Le tableau suivant résume en outre le système pour la période 2019-2020

Tableau 4.3 Système de titres-repas : aspects (changeants) 2019-2020

Dimension	Commissions paritaires
Secteurs accordant un montant maximal de 8 euros	12 aun total: 102.03; 102.06; 106.01; 139; 140.04; 203; 207; 317; 326; 328.01; 328.02; 328.03
Augmentation de la contribution de l'employeur en 2019-2020	15 au total: 102.06 ; 109 ; 110 ; 113.04 ; 116 (l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province du Limbourg) ; 120.03 ; 130 ; 139 ; 149.03 ; 207 (l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de la Flandre Occidentale) ; 214 ; 215 ; 317 ; Pour certaines catégories de travailleurs': 121; 318.02
Prime ou augmentation de salaire qui peut être convertie en une allocation de titres-repas	17 au total: PC 111; 119; 132; 144; 145; 201; 202; 202.01; 216; 219; 226; 302; 311; 312; 321, 333, 336

[1] A.R. de 26 mai 2015 (*M.B.* 8 juin 2015) et la loi de 6 décembre 2015 modifiant le Code des impôts sur les revenus 1992 en matière de titres-repas et d'avantages non-récurrents liés aux résultats (*M.B.* 17 décembre 2015).

4.6 Plans bonus

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

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

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 3.447 EUR bruts en 2021 (= 2.998 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 2.998 EUR nets en 2021 par année civile et par travailleur.

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

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

Cette dernière possibilité est en pratique rarement utilisée. 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 2019-2020 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. Dans le CP325 des institutions publiques de crédit, l'accord sectoriel comprend un engagement selon lequel l'octroi de cet avantage non récurrent lié au résultat doit être discuté au niveau de l'entreprise au cours de la période 2019-2020.

C'est donc majoritairement au niveau de l'entreprise que des plans bonus sont instaurés. Ceux-ci peuvent l'être soit via une convention collective de travail (obligatoire pour les entreprises disposant d'une délégation syndicale), soit via un acte d'adhésion.

Au niveau de l'entreprise, plus de 7600 actes d'adhésion et près de 2400 CCT d'entreprise ont été déposés au Greffe de 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. Il convient de noter à cet égard que ce sont surtout les actes d'adhésion

qui ont connu une forte croissance. Les chiffres de l'ONSS montrent qu'en 2019, les avantages ont été versées à 586 566 travailleurs pour un montant total de 637 099 euros (voir tableau).

Graphique 4.3 Evolution 2008-2019 du nombre de plans de bonus soumis au Greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du SPF Emploi

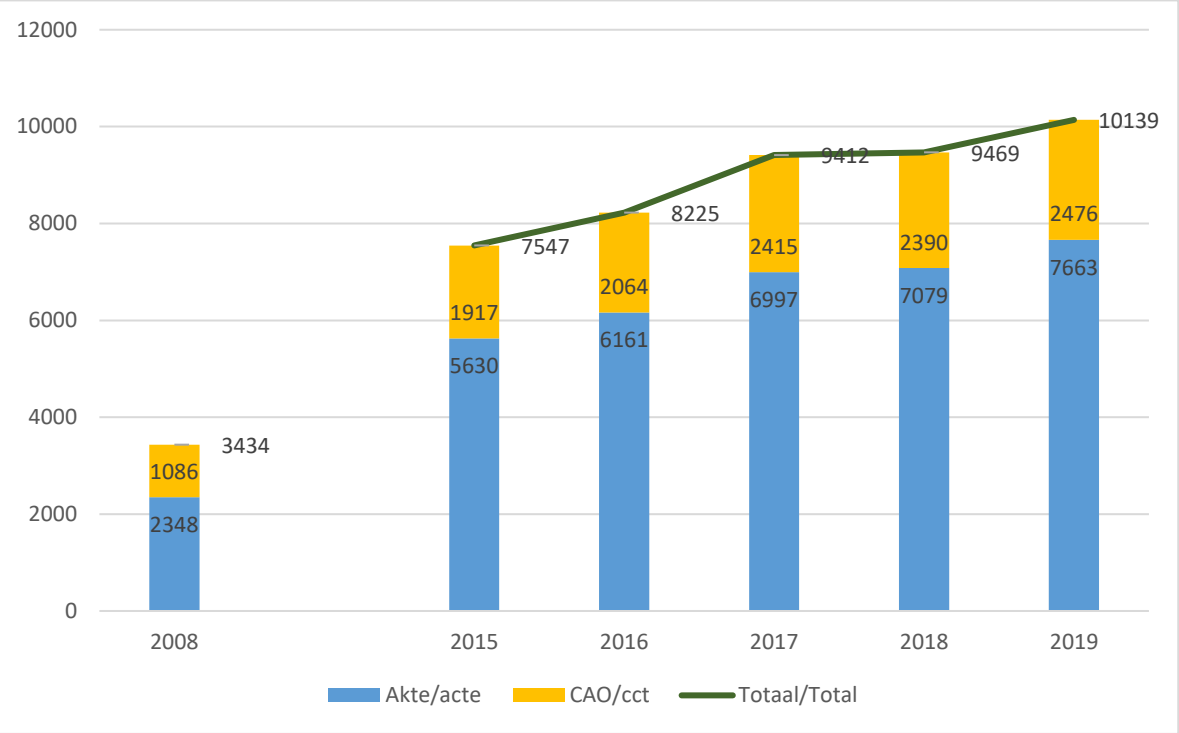


Tableau 4.4 – Recettes de cotisations sociales sur les avantages non récurrents octroyés (en euros)

Année	Nombre d'employeurs	Nombre de travailleurs	Avantages octroyés	Cotisations sociales
2015	5.729	490.744	485.928.161	257.525.714
2016	6.213	501.300	519.961.308	275.562.147
2017	6.666	534.768	578.039.065	306.341.421
2018	7.201	573.122	630.281.418	334.028.125
2019	7.434	586.566	637.099.410	337.641.735

Source: ONSS

4.7 Intervention dans les frais de transport des travailleurs

En exécution de l'AIP 2019-2020, la CCT n°19octies a été remplacée par la CCT 19/9 du 23 avril 2019 qui est entrée en vigueur au 1er juillet 2019. 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

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

Les montants de l'intervention patronale dans le prix de la carte-train, initialement fixés à l'article 3 de la CCT 19octies (remplacée par la CCT 19/9 du 23 avril 2019), sont des montants forfaitaires fixés pour 2 ans, sans qu'ils ne soient indexés. Dans l'AIP 2009-2010, les partenaires s'étaient engagés négocier tous les deux ans l'adaptation des montants forfaitaires repris à l'article 3. Bien que les tarifs de la SNCB aient été augmentés durant la période 2010 à 2018, les montants de l'intervention de l'employeur n'ont jamais été adaptés durant cette période. Dans l'AIP 2019-2020, il a été convenu d'augmenter, pour la période 2019-2020, les montants forfaitaires en vigueur depuis le 1er février 2009. Le taux d'intervention de l'employeur dans les frais de transport ferroviaire de ses travailleurs s'élève à 70% en moyenne.

Sur les 164 commissions paritaires, 118 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 118 secteurs, on constate ce qui suit :

- 12 secteurs possèdent des CCT - souvent relativement anciennes- qui prévoient une intervention de l'employeur dont le montant est inférieur à celui prévu par la loi et le régime supplétif de la CCT n° 19/9 du 23 avril 2019 ;
- 59 secteurs possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur dont le montant est supérieur à celui prévu par la loi et le régime supplétif de la CCT n° 19/9 du 23 avril 2019 ;
- 28 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 ;
- 19 secteurs possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur égale à celle fixée par la loi et le régime supplétif de la CCT n° 19/9 du 23 avril 2019.

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

L'intervention de l'employeur est obligatoire si la distance parcourue est égale ou supérieure à 5 kilomètres à partir de la halte de départ. A partir du 1 juillet 2020, l'intervention de l'employeur sera également obligatoire pour les déplacements domicile-lieu de travail inférieurs à 5 km. 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 164 commissions paritaires, 119 possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur lors de l'utilisation des transports en commun publics autres que par chemin de fer. Parmi ces 119 secteurs, on constate ce qui suit :

- 20 secteurs possèdent des CCT - souvent relativement anciennes – qui prévoient une intervention de l'employeur dont le montant est inférieur à celui prévu par le régime supplétif de la CCT n° 19/9 du 23 avril 2019 ;
- 49 secteurs possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur dont le montant est supérieur à celui prévu par le régime supplétif de la CCT n° 19/9 du 23 avril 2019 ;

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

4.7.3 Transport privé

L'intervention de l'employeur dans le transport privé n'est pas obligatoire. Une telle intervention peut toutefois être réglée au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. Sur les 164 commissions paritaires, 129 possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur lors de l'utilisation d'un transport privé. Parmi ces 129 secteurs, 108 secteurs possèdent des CCT qui prévoient expressément une intervention de l'employeur lors de l'utilisation d'un vélo/d'une bicyclette et 3 secteurs possèdent des CCT qui prévoient expressément une intervention de l'employeur pour les piétons.

4.8 Conclusion

- Les commissions paritaires, non seulement, continuent à faire le plus fréquemment le choix d'une attribution complète de la marge salariale disponible par une augmentation en pourcentage, mais aussi, que cette tendance a augmenté significativement par rapport à la période de négociation 2017- 2018.
- La modulation des augmentations salariales au niveau de l'entreprise est ainsi une technique largement utilisée entre-temps.
- L'indexation automatique est toujours appliquée et convenue de manière quasi générale au niveau sectoriel. L'indice-pivot et l'indexation annuelle sont les modes les plus fréquents.
- La médiane du salaire le plus bas ou du salaire minimum dans les secteurs est de 12 euros.
- Le nombre de (sous-)commissions paritaires qui disposent d'un régime relatif aux éco-chèques augmente encore légèrement. Une minorité notable a maintenant des accords sectoriels à ce sujet. Sur le terrain, nous constatons une plus forte application du système.
- Les chèques-repas sont moins réglementés au niveau sectoriel, même si nous observons plus de mouvements dans les CCT à ce sujet. Dans la pratique, le système est davantage appliqué.
- Pour ce qui concerne les avantages non récurrents liés aux résultats, nous constatons peu d'activités au niveau sectoriel dans les CCT. Au niveau de l'entreprise, le système continue toutefois d'augmenter de manière exponentielle.
- Les indemnités pour les déplacements domicile-lieu de travail ont constitué un thème important de cette période et ce, notamment en exécution de la CCT modifiée du CNT.

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

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

- la loi générale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination qui remplace la loi du 25 février 2003 ;

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

Si l'égalité des droits est l'objet même des lois contre les discriminations, la diversité correspond à une politique ou à un moyen pour y parvenir.

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

Ce chapitre ici n'examine que les activités qui ont été suivies par notre administration au cours de la période 2019-2020. Premièrement, le contrôle des classifications de fonctions sectorielles en application de la loi sur les écarts salariaux du 22 avril 2012 est abordé, puis un aperçu est donné des chartes conclues dans le cadre du Plan d'action interfédéral contre les discriminations et les violences envers les personnes LGBTI lancé en 2018.

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

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

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

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

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

Le contrôle a été réalisé sur la base d'un instrument de contrôle qui a été établi en collaboration par la KU Leuven et le SPF Emploi. Dans un premier temps, environ 165 classifications de fonctions existant à la date du 1er juillet 2013 et 90 nouvelles classifications ont été contrôlées. Au total, il y avait 45 classifications de fonctions qui n'étaient pas neutres sur le plan du genre et qui devaient obligatoirement être modifiées, parce que les titres de fonctions n'étaient pas neutres sur le plan du genre. Si la DG RCT rend un avis négatif, la commission paritaire concernée dispose d'un délai de

deux ans pour apporter les modifications nécessaires. Si au terme des deux ans, la commission paritaire n'a pas corrigé la classification de fonctions, la DG RCT lui demande de fournir une justification dans un délai de trois mois. C'est le ministre de l'emploi qui prend la décision finale. En août 2018, l'administration a écrit aux commissions paritaires dont la classification de fonctions n'est pas considérée neutre du point de vue du genre pour leur demander de justifier les raisons pour lesquelles leur classification n'est pas neutre du point de vue du genre. Les justifications ont été soumises au ministre de l'emploi au début de l'année 2019 afin de porter un jugement définitif sur la neutralité de genre de ces classifications. Cette dernière étape de la procédure est également "l'évaluation finale" prévue par la loi sur l'écart salarial, à savoir un "name and shame" des commissions paritaires avec une classification de fonctions non neutre du point de vue du genre.

Sur cette liste « name and shame » clôturée au 1er décembre 2019, se trouvent les classifications de fonctions des commissions paritaires suivantes :

- CP 118 – Industrie alimentaire – Domaine : Fondoirs de graisse ;
- CP 118 – Industrie alimentaire – Domaine : Entreprises de torréfaction de la chicorée ;
- SCP 329.02 – Secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne – Domaine : Employeurs et travailleurs des centres de formation et/ou de réadaptation professionnelle agréés par « l'Agence wallonne pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées » ;
- CP 330 – Etablissements et des services de santé – Domaine : Services externes pour la prévention et la protection au travail ;
- CP 330 – Etablissements et des services de santé – Domaine : Sous-secteur residuaire ;
- CP 332 – Secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé – Domaine : Sous-secteur résiduaire.

Certaines commissions paritaires n'ont pas non plus donné suite, malgré plusieurs appels, à l'obligation de dépôt d'une version coordonnée de classifications de fonctions existant au 1er juin 2013 afin de rendre possible le contrôle de la neutralité sur le plan du genre de ces classifications de fonctions. L'administration s'est donc retrouvée dans l'impossibilité d'exercer dans ces cas un contrôle. Cela a pour conséquence que ces commissions paritaires se retrouvent sur une liste « name and shame » séparée. Se retrouvent sur la liste des classifications de fonctions pour lesquelles le contrôle de l'administration n'a pas pu avoir lieu au 1erdécembre 2019, les classifications de fonctions des commissions paritaires suivantes :

- SCP 106.01 – Fabriques de ciment ;
- SCP 125.01 – Exploitations forestières ;
- SCP 125.02 – Commerce du bois ;
- SCP 327.02 – Entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française ;
- SCP 327.03 – Entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté.

5.2 Chartes conclues dans le cadre du Plan d'action interfédéral contre la discrimination et la violence envers les personnes LGBTI

En 2018, le gouvernement fédéral et les entités fédérées ont lancé un nouveau plan d'action interfédéral contre la discrimination et la violence envers les personnes LGBTI. Avec ce plan d'action interfédéral, le gouvernement fédéral et les entités fédérées ont voulu prévenir et combattre la discrimination et la violence à l'égard des personnes en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur expression de genre ou de leur condition intersexe/DSD .

L'un des objectifs de ce plan d'action est la formation et la sensibilisation des acteurs sur le lieu de travail. Dans ce contexte, un courrier a été envoyé par le ministre de l'Emploi le 13 décembre 2018

aux présidents des commissions et sous-commissions paritaires, demandant aux commissions paritaires d'élaborer des chartes dans leur secteur pour éviter et lutter contre les discriminations. Il a également été demandé que les actions contre la violence homophobe et transphobe soient aussi explicitement mentionnées dans ces chartes.

Les (sous-)commissions paritaires suivantes ont répondu positivement à cette demande et se sont engagés à élaborer des chartes à cet égard :

- CP 104 Commission paritaire de l'industrie sidérurgique
- CP 119 Commission paritaire du commerce alimentaire
- SCP 142.01 Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux
- CP 143 Commission paritaire de la pêche maritime
- SCP 152.02 Sous-commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre de la Communauté française et de la Communauté germanophone
- CP 201 Commission paritaire du commerce de détail indépendant
- SCP 202.01 Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation
- CP 210 Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie
- CP 316 Commission paritaire pour la marine marchande
- SCP 319.01 Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande
- CP 320 Commission paritaire des pompes funèbres
- CP 325 Commission paritaire des institutions publiques de crédit
- SCP 328.02 Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région wallonne
- SCP 329.01 Commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté flamande
- CP 330 Commission paritaire des établissements et services de santé
- CP 331 Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé
- CP 332 Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

En septembre 2020, 17 commissions paritaires avaient répondu positivement à cette demande et s'étaient engagées à mettre en place des chartes dans ce domaine. Ces 17 comités couvrent environ 20 % des travailleurs du secteur privé.

5.3 Conclusion

Les politiques contre discrimination et pour diversité couvrent plusieurs aspects et prennent différentes formes : actions en matière de sélection et de recrutement, codes de bonne pratiques, chartes, guichets d'information, actions ciblées vers des groupes spécifiques. Le niveau sectoriel exerce une fonction de soutien, de sensibilisation ou de formation concernant ce thème. Ainsi, 17 commissions paritaires ont répondu positivement à un appel à rédiger une charte qui condamne la discrimination et la violence contre les personnes LGBTI et qui appelle à l'action. Presque toutes les (sous-)commissions paritaires disposent entre-temps d'une classification des fonctions neutre sur le plan du genre.

6. Formation

6.1 « Investir dans la formation » - Principes généraux

La matière de la formation a été réformée par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable et l'Arrêté Royal du 5 décembre 2017 pris en exécution de la loi du 5 mars 2017 précitée.

La 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 6.1.1.), la nature des formations prises en compte pour réaliser cet objectif (point 6.1.2.) et enfin nous expliquerons de quelle manière les 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein seront atteints et concrétisés (point 6.1.3.).

6.1.1 Champ d'application de la règlementation

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

Les entreprises de taille moyenne, occupant plus de 10 mais moins de 20 travailleurs, bénéficient quant à elles d'un régime dérogatoire. Le régime dérogatoire fait l'objet de l'Arrêté Royal précité. Grâce au mécanisme du régime dérogatoire, les entreprises occupant minimum 10 mais moins de 20 travailleurs peuvent ne pas suivre le régime prévu par une Convention collective de travail conclue au sein du secteur dont elles dépendent. Par conséquent, cette catégorie d'employeurs peut prévoir pour son personnel, un autre nombre (le cas échéant inférieur) de jours de formation que celui prévu par le secteur. Les employeurs qui le souhaitent avaient jusqu'au 30 septembre 2019 pour fixer, pour la période 2019 – 2020, un régime dérogatoire au sein de leur entreprise. Cependant, le nombre de jours octroyés par cette catégorie d'employeurs ne peut priver le travailleur du nombre de jours de formation auxquels il avait droit par le passé. Par conséquent, si le travailleur de l'entreprise bénéficiait déjà de 3 jours de formation par le passé, il ne peut voir son nombre de jours de formation diminuer pour le futur. Sans réaction de la part de l'employeur pour la date du 30 septembre 2019, le travailleur bénéficie d'office d'un droit à un jour minimum de formation par an par équivalent temps plein pour les années 2019 - 2020.

6.1.2 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.

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

a) Niveau sectoriel

La priorité est donnée à la mise en œuvre de l'obligation de formation au niveau sectoriel. Le législateur a ainsi demandé aux secteurs de fixer eux – mêmes le nombre de jours de formation que les employeurs qui ressortissent de leur champ de compétence devront respecter. Les secteurs devront également prévoir quelles mesures concrètes seront prises au niveau du secteur pour atteindre le nombre de jours de formation prévu et fixer un timing à l'expiration duquel l'objectif de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein sera atteint.

b) Compte formation individuel

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

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

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

c) Régime supplétif de deux jours minimums

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

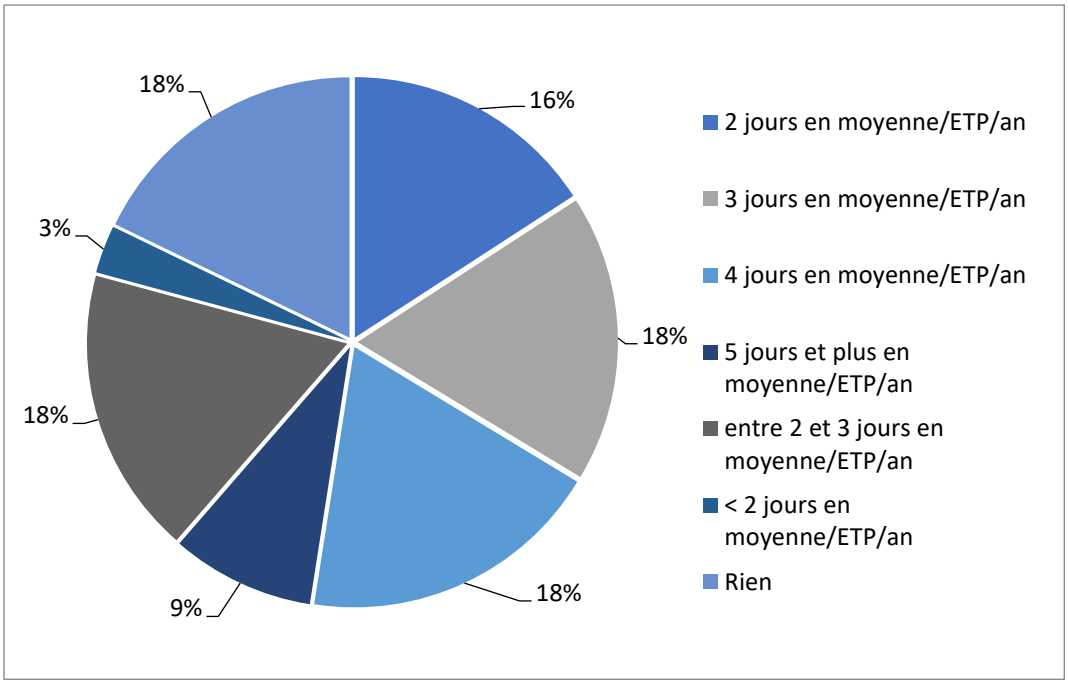
6.2 Transposition de l'effort de formation suite à la loi sur le travail faisable et maniable

Durant les années 2017-2018, 91 (sous)- commissions paritaires (sur 162) ont règlementé la matière relative à la formation une CCT relative à la formation. Au 31 août 2020, leur nombre a augmenté et est passé à 97 (sous) – commissions paritaires (sur 164). Dans les 2 cas, cela représente plus de la moitié des secteurs.

L'attention du lecteur est cependant attirée sur le fait que sur l'ensemble des 97 (sous) – commissions paritaires, seules 56 d'entre elles ont conclu une nouvelle CCT relative à la formation pour la période 2019 – 2020. Cela s'explique par le fait que durant la période 2017 – 2018, certains secteurs ont déjà prévu une trajectoire de croissance du nombre de jours de formation auxquels les travailleurs peuvent prétendre, de sorte que ces CCT contenaient déjà le nombre de jours à octroyer en 2019 – 2020. Ces secteurs n'ont donc pas jugé nécessaire de conclure une nouvelle CCT à ce sujet puisque l'effort de formation a déjà été concrétisé durant la période précédente au moyen d'une prévision d'augmentation de jours de formation pour la période 2019 – 2020.

Sur les 97 secteurs, 18 (sous) – commissions paritaires n'ont pas conclu de CCT relative à l'effort de formation pour les années 2019-2020. Pour ces secteurs, en l'absence d'une telle CCT sectorielle, le travailleur peut faire appel au régime supplétif fixé à l'article 15 de la loi à savoir un droit à la formation de 2 jours en moyenne par équivalent temps plein.

Graphique 6.1: Répartition en nombre de jours octroyés par les secteurs ((sous)-commissions paritaires avec une CCT en la matière) pour concrétiser l'effort de formation au 31 août 2020 sur base des CCT conclues durant la période 2017 – 2020.



Au 31 août 2020, 1.890.903 travailleurs[1] sur 2.957.408 travailleurs (qui relèvent d'une commission paritaire), soit 64%, font partie d'un secteur qui a pris des mesures concrètes afin de favoriser la formation au niveau du secteur pour la période 2019 - 2020.

6.3 Conclusion

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

7. (Fin de) carrière

7.1 Compte épargne carrière

7.1.1 Cadre réglementaire

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

Afin de pouvoir faire application du système légal d'épargne-carrière, la mesure doit tout d'abord être activée. La loi détermine la procédure d'activation. La demande d'activation doit se faire en premier lieu au niveau du secteur par le biais d'une saisine du Président de la (sous-)commission paritaire concernée. La demande d'activation peut être introduite par une organisation représentée au sein de la (sous-)commission paritaire ou par une entreprise individuelle. La loi n'impose pas

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

d'exigence de forme particulière. La saisine peut donc se faire de diverses façons. Néanmoins, il est fortement conseillé de se ménager une preuve attestant que la saisine a bien été faite. La saisine aura donc lieu de préférence par écrit, par exemple, via l'envoi d'un courrier recommandé. Dès le moment où la saisine a eu lieu, le secteur dispose de 6 mois pour conclure une CCT sectorielle. Si endéans ce délai de 6 mois, aucune CCT sectorielle n'a été conclue, les entreprises ressortissant à la commission paritaire concernée peuvent décider d'activer la mesure à leur niveau par le biais de la conclusion d'une CCT d'entreprise.

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

7.1.2 Saisines

Les commissions paritaires suivantes ont déjà été saisies : 109 - 215 - 328.02 - 116 - 207 - 211 - 117 - 200 - 306 - 225. Les saisines peuvent être consultées sur le site internet du SPF ETCS. Dans la PC 306 (secteur des assurances) et dans la PC 225 (commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné), le délai de 6 mois a expiré après la saisine en novembre 2020.

Dans ces secteurs, il est donc possible d'introduire un système d'épargne-carrière via une convention collective d'entreprise. Pour le CP 306, une CCT sectorielle doit être prise en compte (voir point suivant).

7.1.3 Les CCT sectoriels

Actuellement, seuls 2 secteurs ont conclu une CCT pour introduire l'épargne-carrière : la CP 328.03 (transport urbain et régional de la Région Bruxelles-Capitale) et la CP 306 (secteur des assurances).

Une CCT concernant l'épargne-carrière a été conclue au sein de la Commission paritaire 306 des entreprises d'assurances. La CCT du 4 mai 2020 offre aux entreprises de ce secteur un cadre pour instaurer ce système au niveau de l'entreprise par le biais d'une CCT d'entreprise. Cette convention a pour unique objectif de proposer une solution pour les éventuels jours de congé restants dans le cadre de la crise liée au covid-19. Les directives à cet égard sont les suivantes :

- La convention concerne les jours de congé de 2020 et 2021 ;
- Sont uniquement visés les jours de congé extralégaux accordés au niveau sectoriel ou de l'entreprise (y compris les jours RTT), à l'exclusion des heures supplémentaires ;
- La convention permet un étalement des jours de congé sur une période de 5 ans (jusqu'en 2026) ;
- Les règles existantes au niveau de l'entreprise restent d'application ;
- Ce système repose sur le libre choix du travailleur, celui-ci ne pouvant être contraint d'y recourir ;
- Les garanties de paiement nécessaires doivent être prévues. En outre, le travailleur dont le contrat prend fin a droit au paiement intégral du temps épargné.

La convention collective de travail CP 328.03 permet aux travailleurs de ce secteur d'épargner des congés extra-légaux ainsi que des heures supplémentaires volontaires et des congés de garde à prendre plus tard au cours de leur carrière ou en fin de carrière.

7.2 Emploi de fin de carrière

Dans le cadre d'un emploi de fin de carrière, un travailleur âgé preste moins d'heures ou voit sa charge de travail allégée. L'objectif est de retarder un peu la fin de la carrière ou de la rendre plus

supportable, au moment où l'âge de la retraite ou du RCC avec indemnité d'entreprise est systématiquement relevé.

7.2.1 Sous forme de crédit-temps

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

Depuis le 1er juin 2017, la durée du crédit-temps avec motif visant les soins est portée à 51 mois supprimant la discordance entre le droit au crédit-temps et le droit aux allocations d'interruption octroyé par l'ONEM. L'allocation d'interruption est limitée à partir de 60 ans. Cependant, il existe des régimes dérogatoires qui prévoient la possibilité d'utiliser 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.

Ainsi la CCT n° 137 a été conclue le 23 avril 2019 au sein du CNT et vise, pour la période 2019-2020, l'abaissement de la limite d'âge à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps 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 (réduction d'1/5 temps) ou 57 ans (réduction à ½ temps) pour la période 2019-2020. Pour les entreprises en difficulté ou en restructuration, une CCT d'entreprise faisant expressément référence à la CCT n° 137 est nécessaire. Les secteurs décident librement d'exécuter ou non la CCT n° 137 pour la période 2019-2020. La CCT sectorielle doit faire référence expressément a la CCT n° 137 et doit être rendue obligatoire par arrêté royal.

148 conventions collectives de ce type ont été enregistrées pour la période 2019-2020. Le système est donc largement appliqué.

La limite d'âge est portée à 55 ans (réduction d'1/5 temps) ou 57 ans (réduction à ½ temps) pour les travailleurs avec un emploi fin de carrière pour les entreprises en difficulté ou en restructuration. Pour ces entreprises une CCT d'entreprise faisant expressément référence à la CCT n° 137 est nécessaire. Une reconnaissance du ministre est également nécessaire en tant qu'entreprise en difficulté ou en restructuration. La reconnaissance doit aussi passer par une commission qui conseille le ministre. Sur la période janvier 2019 - juin 2020, 10 dossiers ont ainsi été traités. Cette possibilité a donc été peu utilisée.

7.2.2 Fin de carrière 'en douceur'

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

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

- d'une convention collective de travail au niveau du secteur, à défaut d'une telle convention, par une convention collective de travail au niveau de l'entreprise ou une modification du règlement de travail; ou
- d'une une convention individuelle écrite au niveau du travailleur salarié, depuis le 1er janvier 2019 ;

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

Actuellement, 10 (sous)commissions paritaires ont conclu des CCT concernant l'allègement de la charge de travail (ou la fin de carrière en douceur) avec indemnité de compensation pour perte de salaire. L'indemnité est payée par un Fonds de sécurité d'existence ou par l'employeur.

Il s'agît des secteurs suivants :

- la constructions métallique, mécanique et électrique et fabrication métallique(CP111 et 209) : indemnité brute de 77€ par mois ; majorée 7,70€ par tranche complète de 200€ dépassant le plafond salarial brut mensuel de 3.500€. L'indemnité maximale pouvant être octroyée est de €154 brut ;
- Entreprises de garage (CP112) : indemnité correspondant à la différence entre le salaire brut après l'aménagement de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant, avec un maximum de 160€ brut par mois ;
- Industrie chimique (CP116 et 207) : maintien d'un pourcentage de la prime d'équipe
- Industrie textile (CP120) : bénéfice pendant 12 mois, à compter du moment de la transition, d'une intervention dégressive dans la perte de salaire net à charge du Fonds
- Electriciens : Installation et distribution (SCP149.01) ; Carrosserie (SCP149.02) et Commerce du métal (SCP 149.04): indemnité correspondant à la différence entre le salaire brut après l'aménagement de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant, avec un maximum de 160€ brut par mois ;
- Métaux précieux (SCP149.03) : 30€ par mois

Le tableau suivant présente le nombre de travailleurs qui ont bénéficié du régime d'emploi de fin de carrière en douceur sur base des déclarations ONSS trimestrielles 2019-2020 (jusqu'au 2e trimestre 2020 inclus)

Tableau 7.1 Nombre de salariés ayant un emploi d'atterrissage en douceur, entrées par trimestre

Trimestre	Nombre de travailleurs avec indication d'occuper un emploi de fin de carrière en douceur
2018/2	4
2018/3	6
2018/4	9
2019/1	13
2019/2	15
2019/3	19
2019/4	21
2020/1	30
2020/2	29

Source: ONSS

A titre de comparaison et sur la base des chiffres de l'ONEM :

- Le nombre d'entrées en fin de carrière crédit-temps 1/5ème:
  - 2019: 3.441
  - 2020 (10 mois): 5.921
- Le nombre d'entrées en fin de carrière crédit-temps 1/2ème:
  - 2019: 981
  - 2020 (10 mois): 1.147

Le nombre d'entrants est déterminé sur la base des données de paiement. Si une personne a reçu un paiement pour crédit-temps, fin de carrière, et que ce mois est précédé d'au moins 12 mois sans paiement pour crédit-temps, fin de carrière, cette personne est recensée comme une entrée dans le mois.

7.3 Régime de chômage avec complément d'entreprise

7.3.1 Notion

Le R.C.C. est un régime particulier applicable aux travailleurs âgés licenciés et qui vont percevoir une indemnité complémentaire (= le complement d'entreprise) à leurs allocations de chômage. Ce complément d'entreprise est payé par l'employeur qui les a licenciés. Ce droit au complément d'entreprise trouve sa source dans une convention collective de travail. . Pour bénéficier de ce complément d'entreprise, une série de conditions doivent être remplies :

- être licencié, excepté pour motif grave;
- Avoir droit aux allocations de chômage ;
- Être inscrit comme demandeur d'emploi, rester disponible pour le marché du travail et accepter tout emploi convenable ou formation professionnelle
- Obligation de remplacement si le travailleur n'a pas atteint 62 ans le jour de son entrée dans le régime de chômage avec complément d'entreprise;

- Enfin, il doit exister une convention collective de travail fixant les conditions d'âge et de carrière Dans le régime général, un salarié qui est licencié à 62 ans, avec une carrière professionnelle de 40 ans (en tant qu'homme) et 36 ans (en tant que femme) en 2020. L'exigence de carrière pour les femmes sera alignée par étapes et sera aussi à 40 ans en 2024.

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

7.3.2 Bases juridiques

Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (modifié en dernier lieu par l'AR du 13.12. 2017), CCT n° 17 conclues au Conseil National du Travail et les CCT conclues au sein du Conseil National du Travail le 23.04.2019 (CCT 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 140, 141, 142, et 143).

7.3.3 Nouveautés ayant un impact sur les négociations sociales 2019 et 2020

a) La règle et les dérogations

Le 1er janvier 2015, le régime de chômage avec complément d'entreprise fut profondément modifié. L'objectif du gouvernement 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.

Depuis le 1er janvier 2015, la règle est d'accorder le statut de chômeur avec complément d'entreprise au travailleur licencié âgé de 62 ans et plus au moment de la fin du contrat. Les hommes doivent justifier à la fin du contrat d'une carrière professionnelle de 40 ans. Pour les femmes, la carrière professionnelle exigée au 1er janvier 2019 est de 35 ans. La carrière professionnelle pour les femmes augmente d'un an chaque année pour arriver à 40 ans au 1er janvier 2024.

Le 1er avril 2019, le CNT a conclu en son sein des accords sur les emplois de fin de carrière et les RCC, qui ont également porté sur la problématique relative à la dispense de disponibilité adaptée sur le marché du travail pour les bénéficiaires du RCC.

Dans ses accords, le CNT a prévu de maintenir l'âge d'accès aux régimes spéciaux de RCC à 59 ans pour la période du 01.01.2020 au 30.06.2021 et de porter à 60 ans cet âge d'accès à partir du 01.07.2021.

Le 23.04.2019, le CNT a concrétisé ses accords par la conclusion de CCT couvrant la période du 01.01.2019 au 30.06.2021, en scindant cette période en deux parties distinctes dans le respect des réglementations existante : une période qui couvre les années 2019 et 2020 et une deuxième période débutant le 01.01.2021 et prenant fin le 30.06.2021.

Le CNT a, par conséquent, dérogé pour la dernière fois aux conditions d'âge prévues par l'AR du 03.05.2007.

Une exception subsiste : le régime avec 35 ans de carrière pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves est quant à lui maintenu à partir de 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 35 ans et limité aux années 2019 et 2020.

b) Aperçu schématique

Schema 7.1 Régimes dérogatoires de chômage avec complément d'entreprise

RÉGIME	CCT du CNT	01.01.2019 31.12.2020	01.01.2021 30.06.2021	01.01.2021 31.12.2022	Autre durée	Age	CCT de CP doit être conclue explicitement en application de CCT du CNT
33 ans de carrière professionnelle CP 124 + incapacité 20 ans dans un régime de nuit Métier lourd	N°130	Conditions					
	N°131	Age				59 ans	Oui
	N°138		Conditions				
	N°139			Fixe l'âge → 30.06.2021 Dispense disponibilité adaptée→fin 2022		59 ans	Oui
35 ans de carrière Métier lourd	N°132	Age				59 ans	Oui
	N°140			Fixe l'âge → 30.06.2021 Dispense disponibilité adaptée→fin 2022		59 ans	Oui
	N°143				01.07.2021→ Durée indéterminée	60 ans	
35 ans de carrière Trav. moins valides/ Problèmes physiques graves	N°133	Conditions				58 ans	
40 ans de carrière professionnelle Carrière longue	N°134	Conditions					
	N°135	Age				59 ans	Oui
	N°141		Conditions				
	N°142			Fixe l'âge → 30.06.2021 Dispense disponibilité adaptée→fin 2022		59 ans	Oui
Entreprises en difficulté ou en restructuration Passé professionnel: 10/20 ans	N°136	01.01.2019→ 30.12.2019 31.12.2019→ 30.12.2020 À partir du 31.12.2020				58 ans 59 ans 60 ans	CCT d'entreprise à conclure explicitement en application de la CCT du CNT

Outre le fait qu'il est exceptionnel que le CNT conclue des CCT qui prévoient les différents régimes pour une période plus longue que deux ans, une autre particularité est à noter.

Les CCT n°139 (couplée avec la CCT n°138), 140, et 142 (couplée avec la CCT n°141) prévoient 59 ans comme âge d'accès aux différents régimes de chômage avec complément d'entreprise qu'elles visent pour les 6 premiers mois de l'année 2021. Elles sont toutefois applicables jusqu'au 31.12.2022 afin que les travailleurs accédant à ce RCC, puissent solliciter une dispense de disponibilité adaptée lors de leur inscription comme demandeur d'emploi jusqu'à cette date si, au moment de leur demande, ils atteignent l'âge de 62 ans ou s'ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

Pour le régime dérogatoire avec 35 ans /métier lourd, la CCT n°143 a été conclue à partir de 60 ans et ce, pour une durée indéterminée.

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 jusqu'au 30.06.2021. 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.

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

Pour les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration par le ministre de l'emploi, l'accès au R.C.C. est fixé par l'AR du 03.05.2007 à 59 ans à partir du 01.01.2019 et à 60 ans à partir du 01.01.2020.

Par la conclusion de la CCT N°136 relative au RCC pour les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration, le CNT a prévu la possibilité de maintenir la limite d'âge d'accès au RCC à 58 ans du 01.01.2019 au 30.12.2019, à 59 ans du 31.12.2019 au 30.12.2020 et a fixé cette limite d'âge à 60 ans à partir du 31.12.2020.

Pour pouvoir faire usage de cette limite d'âge d'accès en RCC en dessous de la limite d'âge prévue par l'AR du 03.05.2007, l'entreprise doit 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 2019 au 30.06.2020, cette commission s'est réunie 16 fois. Elle a remis des avis concernant 51 demandes de reconnaissance d'entreprises en difficulté et/ou en restructuration.

7.3.5 Données chiffrées

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

Tableau 7.2 Nombre de CCT "R.C.C." enregistrées par an, 2015-2020

2015	2016	2017	2018	2019	2020 (30.06)
284	110	314	48	432	77

La période couverte par les CCT conclues au niveau du CNT a entraîné une augmentation du nombre de CCT conclues au niveau des secteurs. De l'analyse des CCT sectorielles il apparaît que le régime dérogatoire avec l'âge d'accès de 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 7.3 Type de régime-R.C.C., nombre et % du nombre total de (sous)commissions paritaires (*)

Régimes - R.C.C.	Nombre (sous)-Commissions paritaires	% du nombre total de (sous)-Commissions paritaires
62/40	42	26,42
59/40	110	69,18
58/35 RCC Médical	39	24,53
59/35 R.C.C. Métier lourd	69	43,40
59/33 R.C.C. Métier lourd	73	45,91
59/33 R.C.C. Travail de nuit	83	52,20

(*) 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.

Tous les secteurs ayant conclu des CCT de RCC régime dérogatoire n'ont pas couvert toute la durée qui leur était offerte par les CCT du CNT. Ont couvert toute la période prévue :

- Pour le régime 59/40 : 94 des 110 secteurs (85,45%)
- Pour le régime 59/35 (métier lourd) : 63 des 69 secteurs (91,30%)
- Pour le régime 59/33 (métier lourd) : 66 des 73 secteurs (90,41%)
- Pour le régime 59/33 (travail de nuit) : 75 des 83 secteurs (90,36%)

62 % des commissions paritaires qui ont conclu des CCT ont respecté les durées des CCT conclues par le CNT (une CCT conclue pour 2019-2020 et une autre pour 2021-2022). Les autres CP -31 CP- ont conclu des CCT dont les durées ne respectent pas les durées des CCT du CNT. Ces CCT se terminent le 30.06.2021, c'est-à-dire au terme de la période pendant laquelle il est possible de prévoir 59 ans comme âge d'accès au RCC. Ces secteurs n'ont par conséquent pas offert à leurs travailleurs accédant au RCC et atteignant l'âge de 62 ans ou justifiant de 42 ans de passé professionnel, la possibilité solliciter une dispense de disponibilité adaptée lors de leur inscription comme demandeur d'emploi et ce, jusqu'au 31.12.2022.

7.4 Pensions complémentaires

Le cadre légal des régimes de pensions complémentaire est fixé par la loi du 28 avril 2003 (LPC). La loi du 5 mai 2014 a inséré dans la LPC de nouveaux articles dont l'objectif est de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. La présente analyse se focalise sur l'évolution du processus d'harmonisation ainsi que sur l'aperçu des CCT relatives aux pensions complémentaires pendant la période des négociations sectorielles 2019-2020.

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

L'article 14/4, de la LPC prévoit que les (S)CP qui sont compétentes pour la même catégorie professionnelle ou pour les mêmes activités d'entreprise (champ de compétence « correspondant ») doivent engager des négociations pour conclure des protocoles d'accord. Ces protocoles d'accord négociés au niveau sectoriel doivent préciser l'état d'avancement des négociations au niveau sectoriel et indiquer la manière dont les partenaires sociaux envisagent de mettre fin aux différences de traitement. La conclusion de ces protocoles d'accord constitue une étape intermédiaire qui doit mener à la conclusion, pour le 1er janvier 2023 au plus tard, d'une ou plusieurs CCT sectorielles dont l'objet est de mettre fin, pour le 1er janvier 2025 au plus tard, à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

a) Recommandation n°27 du 23 avril 2019

Dans sa recommandation n°27 du 23 avril 2019, le CNT il invite instamment les négociateurs au niveau des secteurs et des entreprises à fournir des efforts supplémentaires afin de faire aboutir le processus d'harmonisation. C'est ainsi que le Conseil a exigé à tous les secteurs de lui remettre pour le 1er septembre 2019, un rapport motivé sur les progrès réalisés afin de lui permettre de faire un rapport global de monitoring à l'intention du Groupe des 10, qui devrait en tirer les conclusions appropriées.

b) Enquête sur l'avancement du processus d'harmonisation des pensions complémentaires

Pour la préparation de ce rapport au Groupe des 10, la DG RCT du SPF a organisé, une enquête auprès des portes paroles des organisations des (S)CP concernées par le processus d'harmonisation. Cette consultation n'avait pas pour objectif de remplacer l'obligation légale de transmission des rapports d'activités bisannuels officiels des travaux des secteurs comme prévue par l'art.14/4, §2 de la LPC.

L'enquête visait à recueillir les avis sur l'état d'avancement du processus d'harmonisation et les défis et difficultés rencontrées par les partenaires sociaux. L'objectif étant de demander à un des porte-paroles des organisations représentatives de répondre à l'enquête pour l'évaluation de ce dossier au sein des (S)CP concernée(s).

Sur 165 (S) CP, 75 (S)CP ouvriers, 25 (S) CP employés et 65 (S) CP mixtes:

- 54 (S)CP ont un régime de pension sectoriel conforme à la LPC ;
- 8 (S)CP ont conclu un accord-cadre instituant un plan de pension au niveau d'entreprise ;

En principe 62 (S)CP ont donc l'obligation de s'inscrire dans un processus d'harmonisation:

- Ouvriers : (S)CP 38
- Employés : (S)CP 9
- Mixtes: (S)CP 15

Les résultats de l'enquête sont les suivants :

- Outre l'absence de système sectoriel dans l'autre CP, qui rend la comparaison complexe, la différence de niveau des cotisations (et donc des prestations) rend l'harmonisation difficile ;
- Dans la majorité des cas où il joue une harmonisation entre les commissions paritaires des ouvriers et des employés, les préparatifs pour une solution n'ont pas encore commencé.
- Seuls quelques PC présentent déjà une harmonisation claire, le plus souvent parce qu'un plan commun a été élaboré par-delà les frontières du statut (par exemple, la chimie) ou parce que depuis un certain temps déjà, une place a été consacrée dans les négociations (salariales) pour une harmonisation (métal, alimentation). Dans la plupart de ces cas, il s'agit des commissions paritaires qui se réunissent et/ou négocient déjà ensemble.
- Les principales raisons des difficultés du processus d'harmonisation sont les différences importantes, et pas toujours claires, et la norme salariale, qui offre peu de marge de manœuvre pour augmenter les cotisations au régime de pension sectoriel dans le cadre de l'harmonisation. La première cause est plus souvent mise en avant par le camp des employeurs, le second argument plutôt par le camp des syndicats. En outre, il y a la situation difficile et complexe des CP (employés) (200, 226, ...) qui doivent faire une comparaison et préparer une harmonisation avec une série de commissions d'ouvriers.

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

L'art.14/4, §2 de la loi du 28.03.2004 (LPC) dispose que les (S)CP qui sont compétentes pour la même catégorie professionnelle ou pour les mêmes activités d'entreprise doivent transmettre au CNT, le 1er janvier 2020, un rapport dans lequel elles donnent un aperçu des travaux qui ont été réalisés pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

Sur la base de ces rapports, le Conseil doit transmettre aux ministres de l'Emploi et des Pensions, le 1er juillet 2020, une évaluation des progrès réalisés au niveau sectoriel en ce qui concerne la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

Pour la troisième échéance des rapports de négociations sectorielles fixée au 1er janvier 2020, 69(sous) commissions paritaires ont transmis leurs rapports d'activités au CNT :

- 45 rapports ont été transmis par les (S)CP qui sont concernées par l'obligation de rapportage ainsi que les (S)CP correspondantes :
- 9 rapports ont été transmis par les (S)CP mixtes au sein desquelles il existe un régime sectoriel de pension complémentaire ;
- 15 rapports ont été transmis par les (S)CP qui ne sont pas concernées par l'obligation d'harmonisation parce qu'elles ne disposent pas de régime de pension sectoriel et que les (S)CP correspondantes ne disposent pas non plus d'un régime de pension sectoriel pour leurs ouvriers ou pour leurs employés.

Le 26.05.2020, pour la troisième période des négociations sectorielles (2019-2020), le CNT a publié le rapport d'évaluation n°117 (situation jusqu'au 30 juin 2020). Dans ce rapport, le Conseil fait un état des lieux sur l'avancement des travaux des (S)CP dans le cadre du processus d'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés, concernant les pensions complémentaires.

Dans ce rapport, le Conseil rappelle deux instruments qui peuvent fournir des renseignements utiles quant à la manière dont l'harmonisation peut être réalisée de sorte que l'ensemble des acteurs concernés puissent progresser dans leurs travaux en vue de la suppression des différences de traitement entre les ouvriers et les employés en matière de pensions complémentaires :

1. L'accord sectoriel du 1er juillet 2019 conclu au sein de la CP 200, pour la période 2019-2020 et la CCT du 1er juillet 2019 concernant le pouvoir d'achat (CCT n°152849/co/200).
2. L'avis n° 2.155 du 17 décembre 2019 dans lequel sont développées les réponses aux questions pratiques des partenaires sociaux sur la mise en oeuvre du processus d'harmonisation (loi du 5 mai 2014).

Bref contenu du régime de pension complémentaire de CP 200

La CP 200 est la commission paritaire auxiliaire pour employés. Elle est donc compétente pour de nombreux employés, les ouvriers relevant d'un secteur spécifique (par exemple : le nettoyage (CP 121), la construction (CP124), l'agriculture (CP 144), ...). La loi prévoit qu'en matière d'harmonisation des pensions complémentaires, la balle est dans un premier temps dans le camp des secteurs. C'est pourquoi la CP 200, la plus grande commission paritaire, a été la première à prendre l'initiative d'une harmonisation dans son accord sectoriel.

Elle veut instaurer un régime spécial. Ce régime s'applique aux entreprises occupant des ouvriers et des employés, mais dont les ouvriers relèvent d'un secteur qui dispose déjà d'une pension complémentaire. Vu que l'harmonisation de ces régimes de pension ne se fait pas du jour au lendemain, la CP 200 a opté pour l'octroi d'une prime annuelle temporaire. Cette prime sera payée jusqu'à ce que les régimes de pension sectoriels des ouvriers et des employés soient harmonisés et ce, au plus tard jusqu'en 2022. Pour plus de détails, veuillez-vous référer à la convention collective de travail correspondante. En outre, la commission paritaire a défini des directives-cadres pour les conventions collectives des sous-secteurs à conclure. Les sous-

secteurs concernés (AE) ont le choix d'introduire ou non une pension complémentaire sous-sectorielle. En l'absence de choix en faveur d'une pension complémentaire sectorielle, ceci se fait au niveau de l'entreprise conformément au régime général des avantages équivalents, étant entendu que la priorité doit être donnée à un régime de pension complémentaire. La CCT pension complémentaire sous-sectorielle pour l'AE concernée est conclue au sein de la CP 200. En outre, les lignes directrices précisent :

- définition du champ d'application : pour les employeurs sur la base de la catégorie ONSS ouvriers/employés de l'activité d'entreprise (AE) concernée ;
- employeurs possédant un régime de pension complémentaire qui est au moins aussi favorable que le régime sectoriel de pension complémentaire pour les ouvriers doivent être exclus du champ d'application ;
- organisateur : même organisateur que celui du régime sectoriel de pension complémentaire pour les ouvriers ;
- organisme de pension : le même que celui du régime sectoriel de pension complémentaire pour les ouvriers ;
- attention particulière pour la problématique des employeurs ressortissant à plusieurs commissions paritaires pour ouvriers (champs d'application).

7.4.2 Analyse des CCT sectorielles

Au cours de la période des négociation 2019-2020, 155 CCT relatives aux pensions complémentaires ont été enregistrées. Soit 54 CCT concernent le régime de pension sectoriel social, 96 CCT sont relatives au régime de pension ordinaire et 5 accords -cadre instituant une pension complémentaire au niveau d'entreprise.

Au cours de la période couverte par ce rapport, 4 (sous)commissions paritaires ont instauré un nouveau régime de pension sectoriel social :

- CP 120 de l'industrie textile ;
- SCP 152.01 des Institutions subsidiées de l'enseignement libre de la Communauté Flamande ;
- CP 214 pour employés l'industrie textile ;
- SCP 225.01 Pour Employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté Flamande.

Tableau 7.4 Nombre de CCT enregistrées pensions complémentaires, 2015-2020

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre CCT enregistrées	85	56	52	82	71	84

7.5 Conclusions

Après examen des conventions collectives de travail sectorielles, il apparaît que les secteurs tiennent au régime de chômage avec complément d'entreprise. On constate même une augmentation du nombre de conventions collectives de travail sectorielles prévoyant l'instauration des différents régimes de chômage (dérogatoires) avec complément d'entreprise pour les travailleurs âgés. Les formes de crédit-temps pour travailleurs âgés font aussi l'objet de l'attention nécessaire et sont généralement appliquées par le biais de CCT sectorielles.

L'épargne-carrière est un système peu développé avec, pour l'instant, des initiatives très limitées au niveau sectoriel. Une même remarque peut être formulée au sujet du système des emplois de fin de carrière en douceur qui doit aussi être encadré par une CCT sectorielle.

L'harmonisation des pensions complémentaires entre ouvriers et employés, dont la responsabilité incombe en premier lieu aux secteurs, n'en est qu'à ses débuts, malgré la conclusion d'une importante CCT cadre sur le sujet au sein de la commission paritaire auxiliaire pour employés.