

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 119 DU 21 MARS 2017 FIXANT LA MARGE MAXIMALE POUR L'ÉVOLUTION DU COÛT SALARIAL POUR LA PÉRIODE 2017-2018

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ;

Vu le rapport 2016 sur la promotion de l'Emploi et la sauvegarde préventive de la Compétitivité (partie 1) du 10 janvier 2017, émis sous la responsabilité du Secrétariat du Conseil central de l'Économie ;

Vu l'accord interprofessionnel du 2 février 2017, conclu pour la période 2017-2018, plus précisément le point A. Norme salariale ;

Considérant que l'article 6 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifié par la loi du 19 mars 2017, dispose en son paragraphe 1^{er} que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial est fixée, tous les deux ans, dans l'accord interprofessionnel et qu'elle est ensuite arrêtée dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Considérant que les partenaires sociaux ont convenu, dans l'accord précité, de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018 sur la base du rapport 2016 sur la promotion de l'Emploi et la sauvegarde préventive de la Compétitivité (partie 1), émis sous la responsabilité du Secrétariat du Conseil central de l'Économie ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 21 mars 2017, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I^{er} – PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail a pour objet de fixer la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018.

CHAPITRE II – LA MARGE MAXIMALE POUR L'ÉVOLUTION DU COÛT SALARIAL POUR LA PÉRIODE 2017-2018

Article 2

Sur la base du rapport 2016 sur la promotion de l'Emploi et la sauvegarde préventive de la Compétitivité (partie 1) du 10 janvier 2017 du Conseil central de l'Économie, la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018 est fixée à 1,1 %.

Article 3

Dans les négociations sur la concrétisation de la marge salariale au niveau sectoriel et/ou des entreprises, il sera tenu compte au maximum de la situation économique spécifique du secteur et/ou de l'entreprise, du maintien et de la création d'emploi et de la compétitivité.

Article 4

Lors de la concrétisation de la marge salariale, il conviendra de tenir compte du coût réel de toutes les mesures retenues.

À cet égard, les partenaires sociaux se réfèrent à l'avis unanime n° 1.893 du Conseil national du Travail du 12 février 2014 sur la suppression progressive des différences de traitement qui sont fondées sur une distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

CHAPITRE III – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

Article 5

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

Fait à Bruxelles, le vingt et un mars deux mille dix-sept.

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.
