

A V I S N° 2.237

Séance du jeudi 15 juillet 2021

Cadre d'accords du 25 juin 2021 – Mise en œuvre

x x x

A V I S N° 2.237

Objet : Cadre d'accords du 25 juin 2021 – Mise en œuvre

Le 25 juin 2021, les partenaires sociaux ont adopté un cadre d'accords sur différents thèmes interprofessionnels qui forment un tout indivisible. Certains des points de ce cadre d'accords doivent être mis en œuvre rapidement, d'autres par étapes.

La mise en œuvre de ce cadre d'accords est concrétisée, d'une part, par l'adoption d'une série de conventions collectives de travail, l'adoption d'une recommandation adressée aux secteurs et entreprises, et des engagements à poursuivre les travaux, et elle requiert, d'autre part, que le gouvernement prenne d'autres mesures (lois, arrêtés royaux), y compris la prolongation d'un certain nombre de régimes en cours.

L'ensemble de ces éléments de la mise en œuvre dudit cadre d'accords, qui forment un tout indivisible, est encadré par le présent avis global du Conseil national du Travail.

L'examen de ce dossier a été confié à différents groupes de travail.

Sur rapport de ces groupes de travail, le Conseil a émis, le 15 juillet 2021, l'avis unanime suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. PORTÉE DE L'AVIS

Le 25 juin 2021, les partenaires sociaux ont adopté un cadre d'accords sur différents thèmes interprofessionnels qui forment un tout indivisible. Certains des points de ce cadre d'accords doivent être mis en œuvre rapidement, d'autres par étapes.

La mise en œuvre de ce cadre d'accords est concrétisée, d'une part, par l'adoption d'une série de conventions collectives de travail, l'adoption d'une recommandation adressée aux secteurs et entreprises, et des engagements à poursuivre les travaux, et elle requiert, d'autre part, que le gouvernement prenne d'autres mesures (lois, arrêtés royaux), y compris la prolongation d'un certain nombre de régimes en cours.

L'ensemble de ces éléments est encadré par le présent avis global du Conseil national du Travail.

Les thèmes traités concernent :

- le salaire minimum ;
- les pensions complémentaires ;
- la flexibilité ;
- les fins de carrière ;
- la prolongation des régimes en cours concernant : la cotisation patronale pour les efforts en faveur des groupes à risque, la dispense de l'obligation en matière de premiers emplois, le financement de l'intervention publique dans le cadre du système 80/20 (déplacements entre le domicile et le lieu de travail en transports en commun), et l'amende appliquée en cas de non-proposition d'accompagnement par outplacement.

En ce qui concerne le salaire minimum, le Conseil national du Travail a travaillé en étroite collaboration avec le Conseil central de l'Économie, l'ONSS et l'administration fiscale, qu'il tient à remercier pour leur précieuse collaboration.

II. SALAIRE MINIMUM

Le Groupe des Dix a conclu, suite à la proposition de conciliation du gouvernement, un cadre d'accords le 25 juin 2021. Y figure entre autres la problématique du salaire minimum.

A. Etape 1

1. Cadre d'accords conclu le 25 juin 2021

A ce sujet, le cadre d'accords établit une première étape qui se décline comme suit :

A partir du 1^{er} avril 2022, le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG) de la CCT n° 43 sera porté à un montant unique, avec pour effet de supprimer les conditions d'âge et d'ancienneté actuelles, telles que définies dans la CCT 43. A cette fin, le montant du RMMMMG à partir de 18 ans sera augmenté de 76,28 € brut.

Conformément à la proposition de conciliation du gouvernement, il est demandé de compenser cette augmentation par le biais du bonus à l'emploi fiscal et social et de compenser au maximum le surcoût pour l'employeur par l'introduction d'une borne très bas salaire. La mise en œuvre technique sera assurée par l'ONSS.

2. Exécution par les partenaires sociaux et les parties compétentes

Suite au cadre d'accords conclu le 25 juin 2021, les partenaires sociaux se sont réunis à diverses reprises au sein du Conseil en vue d'y donner exécution.

S'agissant de la première étape, celle-ci doit être mise en œuvre d'une part, par une convention collective de travail modifiant la convention collective de travail n° 43 (voir supra) et d'autre part, par la détermination d'une méthode de calcul permettant de fixer la compensation de cette augmentation du RMMMMG de sorte que cette augmentation s'approche au maximum du coût macro-économique pour les employeurs de cette augmentation du RMMMMG. Cela nécessite des modifications réglementaires.

Après avoir examiné la problématique au sein d'un groupe de travail au sein du CNT, il apparaît nécessaire de déterminer ce surcoût non seulement avec l'expertise précieuse de l'ONSS mais également avec l'administration fiscale ainsi qu'avec l'expertise du Conseil central de l'Economie (CCE).

Plus précisément s'agissant de la première étape, il s'agit de tenir compte des modalités suivantes pour aboutir à une compensation respectant le cadre d'accords et les précisions ultérieures des partenaires sociaux ayant eu lieu au sein du Conseil pour donner exécution concrète audit cadre d'accords :

- L'objectif étant de compenser au maximum le surcoût pour l'employeur de l'augmentation du RMMM, la compensation doit s'approcher au maximum du coût macro-économique pour les employeurs de cette augmentation du RMMM ;
- La compensation de l'augmentation du RMMM, s'agissant de la première étape au 1^{er} avril 2022, par le biais du bonus à l'emploi fiscal et social est de compenser au maximum le surcoût pour les employeurs par l'introduction d'une réduction très bas salaire pour les employeurs appartenant à la catégorie 1, 2 et 3 de la réduction structurelle de cotisations. Cette borne très bas salaire est indexée et son surcoût pour la sécurité sociale sera lui-même compensé via le financement alternatif.

Sur cette base, le Conseil propose d'introduire, tant pour les catégories 1 et 2 que pour la catégorie 3 (a et b), à partir du 1^{er} avril 2022, une réduction très bas salaires avec un plafond de 1.850 euros, indexé, et une pente de 0,4.

Le Conseil souligne toutefois que la réduction très bas salaires ne compense pas complètement les employeurs des catégories 2 et 3b de la réduction structurelle de cotisations au niveau macro. Des mesures complémentaires sont encore nécessaires pour la compensation maximale au niveau macro pour les catégories 2 et 3b, et le Conseil élaborera une solution adéquate pour le montant restant. Il demande par conséquent au gouvernement de réserver le montant restant qui n'est pas compensé au niveau macro, dans l'attente d'une proposition du Conseil national du Travail. Pour ce montant, il convient également de prévoir un financement alternatif pour la sécurité sociale si l'on choisit de travailler avec des réductions structurelles.

- Le Conseil a chargé l'ONSS de déterminer, en concertation avec les partenaires sociaux, les paramètres de la réduction très bas salaire afin de mettre en œuvre cette compensation.

- Les partenaires sociaux ont également demandé d'estimer l'impact de la mise en œuvre de leur accord en calculant le coût de l'augmentation automatique du bonus social et fiscal (à législation inchangée) et de l'augmentation du montant maximum annuel du bonus à l'emploi fiscal. Pour la dernière estimation, il faut tenir compte d'une adaptation du plafond annuel du bonus à l'emploi fiscal telle que le bonus à l'emploi fiscal n'est pas limité par le plafond.
- Un scénario additionnel a également été demandé à l'ONSS, à savoir estimer, le coût qui résulterait pour la sécurité sociale d'une augmentation de la borne supérieure du bonus à l'emploi social, qui n'est pas automatiquement liée à une augmentation du RMMMGS si celle-ci devait varier de la même manière que le RMMMGS, ce qui fait que la pente resterait identique, avant l'augmentation du RMMMGS.
- Il est rappelé la souplesse prévue pour le calcul de l'évolution des coûts salariaux lors de l'évaluation de la légalité des conventions collectives de travail selon laquelle il n'est pas tenu compte des augmentations des salaires minima fixés dans les CCT n° 43 et 50.

3. Explication de la démarche poursuivie dans la convention collective de travail n° 43/15

Conformément au cadre d'accords précité, il convient pour rappel, pour la première étape, de porter, à partir du 1^{er} avril 2022, le revenu minimum mensuel moyen garanti, à un montant unique avec pour effet de supprimer les conditions d'âge et d'ancienneté actuelles de la convention collective de travail n° 43. A cette fin, le montant du revenu minimum mensuel moyen garanti est augmenté de 76,28 euros brut.

Dans une étape préalable à l'étape 1 prévue dans le cadre d'accords précité, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'actualiser les montants du revenu minimum mensuel moyen garanti tels qu'en vigueur au moment de la signature de ladite convention collective de travail ainsi que d'actualiser le dernier indice pivot en vigueur au même moment (voir article 1 de la convention collective de travail 43/15).

Dans l'étape 1, les partenaires sociaux ont prévu, à l'article 2 de la convention collective de travail précitée, l'augmentation du RMMMGS de 76,28€ brut au 1^{er} avril 2022. Cette augmentation a lieu après adaptation(s) éventuelle(s) du montant actuel du RMMMGS à l'indice des prix depuis la signature de la convention intervenues avant le 1^{er} avril 2022.

L'article 2 de ladite convention supprime également les différents montants du RMMMG se rapportant à différentes conditions d'âge et d'ancienneté, comme le veut le cadre d'accords précité. En parallèle, les pourcentages mentionnés à l'article 3 de la convention collective de travail n° 50 ont également été adaptés en conséquence, comme le veut le cadre d'accords précité. La convention collective de travail n° 50/4 entre en vigueur le 1^{er} avril 2022.

Il convient dès lors d'adapter les conventions collectives de travail dans lesquelles figurent des références aux alinéas 2 et 3 de l'article 3 de la convention collective de travail n° 43 lesquels sont abrogés conformément au cadre d'accords précité.

B. Evaluation

Préalablement à l'entrée en vigueur de la deuxième augmentation du RMMMG prévue le 1^{er} avril 2024, une évaluation du mécanisme susmentionné aura lieu entre les partenaires sociaux réunis au sein du CNT au plus tard fin janvier 2024.

C. Etapas 2 et 3

1. Cadre d'accords conclu le 25 juin 2021

Les étapes deux et trois du cadre d'accords précité doivent s'inscrire dans le cadre d'une réforme fiscale des bas salaires, conformément à l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020.

Pour l'augmentation du salaire minimum durant ces étapes, le salaire minimum brut de l'Allemagne est pris comme salaire de référence. A partir du 1^{er} avril 2024 et du 1^{er} avril 2026, le RMMMG sera chaque fois augmenté de 35 € brut. Sur ces 35 € brut, l'employeur supportera l'augmentation du coût salarial brut résultant de la norme salariale convenue par les partenaires sociaux dans les AIP respectifs. Si cela ne suffit pas à accorder 35 € brut, la partie dépassant la norme salariale sera compensée pour l'employeur. Via la réforme fiscale, le résultat net total de l'augmentation pour le travailleur sera porté à 50 € par mois et par étape.

2. Exécution par les partenaires sociaux et les parties compétentes

Suite au cadre d'accords conclu le 25 juin 2021, les partenaires sociaux se sont réunis à diverses reprises au sein du Conseil en vue de donner exécution à ces différentes étapes en parallèle et de manière simultanée.

S'agissant de ces deux étapes suivantes, celles-ci doivent également être mises en œuvre d'une part, par une convention collective de travail modifiant la convention collective de travail n° 43 (voir supra) et d'autre part, par la détermination de la compensation de cette augmentation successive du RMMMG au-delà de la norme salariale fixée par les accords interprofessionnels successifs.

Après avoir examiné la problématique au sein d'un groupe de travail au sein du Conseil, les partenaires sociaux sont parvenus au compromis suivant :

- Les organisations signataires indiquent, conformément au cadre d'accords qu'elles ont approuvé le 25 juin 2021, que les étapes 2 et 3 de l'augmentation du revenu minimum mensuel moyen garanti à partir du 1^{er} avril 2024 et du 1^{er} avril 2026 s'inscrivent dans le cadre d'une réforme fiscale des bas salaires, conformément à l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020.
- Les organisations signataires s'engagent à entreprendre ensemble toutes les démarches nécessaires et à faire en sorte que la législation corresponde aux montants, ainsi qu'à la compensation pour l'employeur, convenus dans le cadre d'accords tel qu'approuvé le 25 juin 2021.

Les étapes et modalités convenues par les parties signataires forment un tout indivisible et comprennent les éléments suivants :

- Les augmentations, au 1^{er} avril 2024 et au 1^{er} avril 2026, au moyen des montants de 35 euros fixés dans la présente convention collective du travail, seront à chaque fois indexées sur la base de la dernière indexation en vigueur avant l'entrée en vigueur de ces augmentations.

- Sur ces deux augmentations du revenu minimum mensuel moyen garanti prévues le 1^{er} avril 2024 et le 1^{er} avril 2026, l'employeur supportera, sur ces 35 euros brut dans chaque étape, l'augmentation du coût salarial brut résultant de la norme salariale convenue par les partenaires sociaux dans les AIP respectifs. Si cela ne suffit pas à accorder les 35 euros, la partie dépassant la norme salariale sera compensée pour l'employeur. L'objectif étant de compenser au maximum le surcoût pour l'employeur de l'augmentation du revenu minimum mensuel moyen garanti, la compensation doit s'approcher au maximum du coût macro-économique pour les employeurs.
- Les augmentations du revenu minimum mensuel moyen garanti au 1^{er} avril 2024 et au 1^{er} avril 2026 s'inscrivent dans le cadre d'une réforme fiscale des bas salaires, conformément à l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020.
- Via la réforme fiscale, le résultat net total de cette augmentation du revenu minimum mensuel moyen garanti pour le travailleur sera porté à 50 euros par mois pour chacune des deux augmentations.
- Si cette réforme fiscale ne peut pas être réalisée avant l'augmentation prévue du revenu minimum mensuel moyen garanti au 1^{er} avril 2024, les parties signataires s'engagent à respecter le résultat net de ces augmentations en œuvrant par des mesures législatives spécifiques, étant entendu que cela n'a pas d'impact, d'une part, sur les deux augmentations pour les employeurs de chaque fois 35 euros brut au maximum de la manière décrite ci-avant et, d'autre part, sur les augmentations nettes pour les travailleurs d'à chaque fois 50 euros qui sont la conséquence de ces augmentations salariales brutes de 35 euros. Si cette compensation a lieu aussi via la réduction structurelle de cotisations, elle doit s'approcher au maximum du coût macro-économique pour les employeurs et son surcoût pour la sécurité sociale sera lui-même compensé via le financement alternatif.
- En vue de déterminer le surcoût macroéconomique de cette compensation pour les employeurs de ces deux augmentations successives du revenu minimum mensuel moyen garanti au-delà de la norme salariale fixée dans les AIP respectifs et de cette réforme fiscale à la suite des deux étapes, l'ONSS et l'administration fiscale réaliseront à chaque fois les calculs nécessaires en concertation avec les organisations signataires.
- Une évaluation de la première étape devant avoir lieu au plus tard en janvier 2024 permettra de déterminer si les paramètres utilisés pour la première étape restent valables et restent d'application pour réaliser les étapes deux et trois.

- Les parties signataires rappellent la souplesse prévue pour le calcul de l'évolution des coûts salariaux lors de l'évaluation de la légalité des conventions collectives de travail selon laquelle il n'est pas tenu compte des augmentations des salaires minima fixés dans les CCT n°s 43 et 50.

 - Si l'augmentation du RMMMG de deux fois 50 euros net pour les travailleurs et la compensation de l'augmentation du RMMMG de deux fois 35 euros brut pour les employeurs, telles que prévues ci-avant, ne sont pas réalisées à temps, les deux seront concrétisées comme suit, conformément au mécanisme de l'étape 1 :
 - * Pour les travailleurs, le bonus à l'emploi social et fiscal est adapté, en même temps que l'augmentation du plafond annuel pour le bonus à l'emploi fiscal ;

 - * Pour les employeurs, les paramètres de la réduction très bas salaires telle qu'introduite dans l'étape 1 sont automatiquement adaptés afin de compenser au maximum le coût macroéconomique pour les employeurs de l'augmentation du RMMMG de deux fois 35 euros brut pour ce qui concerne la partie de l'augmentation dépassant la norme salariale convenue dans les AIP pour, respectivement, 2023-2024 et 2025-2026. La borne très bas salaires est indexée et le surcoût pour la sécurité sociale est compensé via le financement alternatif ;

 - * Pour les travailleurs, il y a une augmentation du bonus à l'emploi fiscal en vue de l'augmentation nette du RMMMG de 50 euros à chaque étape ;

 - * Pour les travailleurs des catégories 2 et 3, le coût macroéconomique est compensé au maximum par une adaptation de la réduction structurelle, également avec un financement alternatif pour la sécurité sociale.
3. Explication de la démarche poursuivie dans la convention collective de travail n° 43/15

L'article 4 de la convention collective de travail n° 43/15 a pour objet d'exécuter les deuxième et troisième étapes du cadre d'accords précité et d'augmenter deux fois de 35 euros brut le montant du revenu minimum mensuel moyen garanti.

En conséquence, le montant du revenu minimum mensuel moyen garanti tel qu'actualisé, éventuellement indexé et augmenté au 1^{er} avril 2022 de 76.28€ est augmenté une première fois de 35 euros brut le 1^{er} avril 2024. Il est augmenté une deuxième fois de 35 euros brut le 1^{er} avril 2026.

Ce montant de 35 euros brut sera chaque fois indexé sur la base de la dernière indexation en vigueur avant l'entrée en vigueur de ces augmentations.

D. Etape 4

Le Conseil rappelle en outre que selon le cadre d'accords précité, à partir du 1^{er} avril 2028, une augmentation sera possible à condition qu'elle soit conforme au benchmarking avec les pays voisins, sans retombées sur les salaires minimums sectoriels et moyennant une éventuelle compensation pour les employeurs.

E. Exécution simultanée

Les partenaires sociaux ont convenu d'exécuter de façon simultanée ces différentes étapes lesquelles se retrouvent toutes dans la convention collective de travail n° 43/15. Elles entrent toutefois en vigueur, comme le veut le cadre d'accords précité, respectivement au 1^{er} avril 2022, au 1^{er} avril 2024, au 1^{er} avril 2026, à l'exception de l'actualisation de la convention collective de travail n° 43 qui entre en vigueur au moment de la signature de la convention.

III. PENSIONS COMPLÉMENTAIRES

A. Harmonisation des pensions complémentaires

1. Prolongation des délais

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires (LPC) fixe le cadre légal de la suppression des différences entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

Il s'agit d'une suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. Cette suppression progressive signifie qu'il est prévu une période de transition, qui court actuellement jusqu'au 1^{er} janvier 2025.

Vu l'impact de la crise du Covid-19, le Conseil demande de reporter de cinq ans la fin de la période de transition (deux fois la période d'un accord inter-professionnel et une année supplémentaire).

Cette demande implique concrètement ce qui suit :

- La date butoir pour le dépôt des CCT par les secteurs devient le 1^{er} janvier 2027 (au lieu du 1^{er} janvier 2023). Ces CCT visent à mettre fin, d'ici le 1^{er} janvier 2030 au plus tard (au lieu du 1^{er} janvier 2025) à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.
- Les entreprises ont jusqu'au 1^{er} janvier 2030 (au lieu du 1^{er} janvier 2025) pour réaliser l'harmonisation à leur niveau (le temps qui est nécessaire pour prendre les mesures dès que les décisions des secteurs sont connues ; les entreprises peuvent en effet attendre le résultat des négociations au niveau sectoriel avant d'entamer l'harmonisation à leur niveau).
- L'interdiction de différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés entre en vigueur le 1^{er} janvier 2030 pour les périodes d'occupation après cette date. La dérogation prévue à l'article 16, § 3 de la LPC est maintenue.
- La différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne forme pas une discrimination visée à l'article 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er} de la LPC, pour les périodes de travail situées entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2030, s'il s'agit d'une différence de traitement qui a été introduite dans un régime de pension avant le 1^{er} janvier 2015. Toutes les autres dispositions de la LPC concernant l'application du principe de non-discrimination pendant la période dite de « statu quo » sont également prolongées jusqu'au 1^{er} janvier 2030.

Le Conseil demande de modifier la LPC dans les meilleurs délais.

2. Suppression de la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires

a. Pendant la période 2021-2022

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

b. Pendant la période 2023-2028

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

B. Statu quo pour les règles fiscales et parafiscales existantes

Afin d'assurer la sécurité juridique et la prévisibilité, le Conseil demande de conserver les règles fiscales et parafiscales existantes.

En ce qui concerne la (para)fiscalité sur les primes/cotisations pendant la carrière, il s'agit du maintien de la cotisation ONSS de 8,86 % pour les employeurs, de la cotisation ONSS de 0 % pour les travailleurs, de la déductibilité des primes (dans la limite de la règle des 80 %) et de la cotisation Wijninckx (sur les primes/cotisations élevées). En ce qui concerne la (para)fiscalité des prestations au moment de la pension, il s'agit du maintien des taux d'imposition de 16,5 % ou 10 % sur le capital (réserves acquises existantes et cotisations futures) et des taux actuels d'imposition des cotisations de solidarité et des cotisations INAMI, sans préjudice de la suite des travaux prévue au point C.

Le Conseil demande également de maintenir le choix qu'a le travailleur d'opter pour le paiement de la pension complémentaire en capital ou en rente.

C. Suite des travaux

Les partenaires sociaux constatent que les travailleurs dont le montant de la pension se situe entre 1.597 euros (seuil actuel pour la cotisation AMI) et 1.655 euros (montant calculé sur la base du seuil actuel de 1.597 euros) subissent une retenue de pension égale à 100 % dans la mesure où chaque euro de pension supplémentaire entre ces deux seuils est intégralement absorbé par la cotisation AMI.

Le Conseil va proposer, avec l'aide du Service public fédéral Pensions, une solution pour remédier à cette anomalie. Cela pourrait se faire par le biais d'une limitation dans le temps voire d'une réduction du taux applicable.

Une solution sera également recherchée pour la problématique des petits montants (moins de 150 euros) et des contrats courts (moins de 6 mois) afin de simplifier la gestion administrative, tout en maintenant les droits des affiliés et la fourniture d'informations à ceux-ci.

IV. FLEXIBILITÉ

A. Augmentation des « heures relance » (heures supplémentaires volontaires additionnelles corona)

Le Conseil demande que le gouvernement adopte les mesures légales et/ou réglementaires nécessaires afin d'appliquer à tous les secteurs, jusqu'au 31 décembre 2022, la mesure de crise consistant à octroyer 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles avec un traitement spécifique. Les heures supplémentaires volontaires additionnelles demandées sur la base du cadre d'accords du 25 juin 2021 sont appelées les « heures relance ».

Plus particulièrement, le Conseil demande que, pour l'année 2021 (jusqu'au 31 décembre 2021) :

- le solde des heures supplémentaires volontaires additionnelles soit octroyé pour les secteurs essentiels ; et
- 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles soient octroyées pour les secteurs non essentiels.

Pour les secteurs essentiels, cela signifie concrètement la prolongation de la mesure de crise actuelle consistant à octroyer 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, ce que le gouvernement a déjà décidé pour les premier, deuxième et troisième trimestres de l'année 2021¹. Les heures supplémentaires volontaires additionnelles qui ont déjà été prestées dans ce cadre en 2021 doivent être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires volontaires additionnelles pouvant encore être prestées en 2021 (à savoir l'octroi du solde).

Par « secteurs essentiels », on entend les secteurs qui sont énumérés en annexe de l'arrêté ministériel du 1^{er} novembre 2020 modifiant l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus Covid-19.

Pour les secteurs non essentiels, il s'agit d'une nouvelle mesure.

Pour l'année 2022 (jusqu'au 31 décembre 2022), il est demandé que 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles soient octroyées pour tous les secteurs.

Le Conseil demande que le régime qui s'appliquait aux 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles déjà octroyées en 2020 et 2021 aux secteurs essentiels soit maintenu pour les nouvelles « heures relance » à octroyer pour les secteurs essentiels et soit applicable pour les secteurs non essentiels : pas de récupération, pas de sursalaire, pas de prise en compte pour la durée du travail hebdomadaire moyenne et pour la limite interne, exonération de cotisations sociales et non-assujettissement à l'impôt des personnes physiques pour le travailleur.

Il est demandé que les mesures entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2021, et s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2022.

Le Conseil remarque que l'article 25 bis, § 2 de la loi sur le travail prévoit que l'accord du travailleur concernant la prestation d'heures supplémentaires volontaires doit être constaté par écrit, pour une durée de six mois renouvelable, et que cet accord doit être expressément et préalablement conclu avant la période visée.

¹ Pour le troisième trimestre : décision du conseil des ministres du 11 juin 2021, encore à transposer dans la réglementation.

Les partenaires sociaux considèrent que cela doit également s'appliquer à ces heures supplémentaires volontaires additionnelles, les heures dites de relance, à moins que le travailleur n'ait déjà donné son accord à des heures supplémentaires volontaires dans les secteurs essentiels dans le cadre de la relance.

Ils demandent qu'en application dudit article 25 bis, § 2, le travailleur doive également donner dans les secteurs non essentiels, tous les six mois, son accord explicite et préalable pour la prestation de ces heures supplémentaires volontaires additionnelles, les heures dites de relance.

Dans ce cadre, il doit toujours être clair, pour le travailleur, à quel régime de travail il donne son accord.

B. Prolongation du régime fiscal préférentiel des heures supplémentaires « ordinaires »

Le Conseil demande que le gouvernement prenne les mesures législatives nécessaires pour que le nombre d'heures supplémentaires bénéficiant d'un régime fiscal préférentiel soit relevé de 130 à 180 heures pour tous les secteurs, et ce, du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023 inclus.

Il s'agit des heures supplémentaires (par année et par travailleur) pour lesquelles un sursalaire est dû et il existe un régime de dispense de versement du précompte professionnel par l'employeur et une réduction du précompte professionnel pour le travailleur.

Pour 2019 et 2020, le nombre d'heures supplémentaires auxquelles ce régime s'appliquait a été temporairement relevé à 180 heures, mais il s'agit à nouveau de 130 heures à partir de 2021, sauf pour le secteur de l'horeca, le secteur du travail intérimaire (pour ce qui concerne les utilisateurs qui ressortissent à la CP n° 302) et les entreprises effectuant des travaux immobiliers, pour lesquels des régimes spécifiques s'appliquent sous certaines conditions.

C. Maintien de l'accès simplifié au chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés, tel que prévu par la CCT n° 148, jusqu'au 30 juin 2023 inclus

1. Contexte

Le Conseil souligne qu'il a conclu, le 7 octobre 2020, la convention collective de travail n° 148 établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour les employés en raison de la crise du coronavirus.

Le régime prévu dans la convention collective de travail n° 148 cesse toutefois d'exister le 31 décembre 2021.

Le gouvernement a dégagé un accord visant à prolonger un certain nombre de mesures de soutien temporaires, dont le chômage temporaire pour cause de force majeure corona, jusqu'au 30 septembre 2021 inclus.

Le 25 juin 2021, un cadre d'accords a été conclu au niveau inter-professionnel au sein du Groupe des 10. Il prévoit notamment la prolongation de la procédure simplifiée de demande prévue par la convention collective de travail n° 148 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

2. Cadre général de la convention collective de travail n° 159

Au moment où le Conseil émet le présent avis, la convention collective de travail n° 148 est toujours en vigueur, et ce, jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

La convention collective de travail n° 148 simplifie la procédure de demande pour le chômage temporaire pour raisons économiques pour employés ainsi que pour le régime de transition, tels que prévus dans l'arrêté royal n° 46.

La simplification temporaire de la procédure du chômage temporaire pour raisons économiques sur la base du régime transitoire de l'arrêté royal n° 46 ne s'est toutefois appliquée que du 1^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2020 inclus, et n'est dès lors plus en vigueur.

Sur la base du cadre d'accords du 25 juin 2021 conclu au sein du Groupe des 10, la procédure de demande simplifiée, telle que prévue par la CCT n° 148, sera maintenue jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

La convention collective de travail n° 159 reprend cette procédure de demande simplifiée. Cette convention collective de travail est supplétive et est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et s'applique jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

3. Régime de chômage temporaire pour raisons économiques pour employés, prévu dans la convention collective de travail n° 159

La convention supplétive n° 159 s'applique aux entreprises reconnues comme étant en difficulté lorsqu'il n'existe pour l'employeur aucun régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou de régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 et ce, ni dans une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, ni dans un plan d'entreprise.

La convention ne porte pas atteinte aux régimes existants dans les secteurs et/ou les entreprises, lesquels peuvent subsister tels quels. Elle est toutefois applicable aux entreprises qui auraient introduit un plan d'entreprise non encore approuvé par la Commission « plans d'entreprise » du SPF Emploi en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978.

En outre, les secteurs et les entreprises qui n'ont pas pris de dispositions, conservent la possibilité d'élaborer leurs propres conventions ou plans d'entreprise en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978.

Pour avoir recours au régime général de chômage temporaire pour causes économiques pour les employés découlant du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978, l'entreprise doit remplir des conditions préliminaires prévues à l'article 77/1 de ladite loi du 3 juillet 1978. L'entreprise qui remplit déjà ces conditions peut continuer à avoir recours au régime classique de chômage temporaire pour causes économiques pour les employés.

La durée de la suspension totale et partielle du contrat de travail ne peut dépasser, par année civile, la durée maximale de seize semaines en cas de suspension totale du contrat et de vingt-six semaines en cas de régime de travail à temps réduit.

L'employé soumis à un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques recevra par jour de chômage, à charge de l'employeur, un complément d'un montant de 5,63 euros par jour de chômage.

En outre, ce supplément est au moins équivalent au supplément octroyé aux ouvriers du même employeur et/ou de la commission paritaire à laquelle l'employeur ressortit, qui bénéficient d'allocations de chômage pour cause de chômage temporaire pour raisons économiques et qui sont occupés dans la même entreprise ou, à défaut de tels ouvriers, au supplément prévu par la commission paritaire à laquelle l'entreprise ressortirait si elle occupait des ouvriers.

En cas d'instauration du régime de chômage pour causes économiques pour employés en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 et comme prévu dans cette convention collective de travail, les procédures d'information et/ou de consultation des travailleurs doivent être respectées.

V. FINS DE CARRIÈRE

Le Groupe des Dix s'est également accordé sur un volet relatif aux fins de carrière dans son cadre d'accords du 25 juin 2021.

Ce volet prévoit le renouvellement jusqu'au 30 juin 2023 des instruments conventionnels visant à mettre en œuvre les régimes de chômage avec complément d'entreprise prévus par la réglementation fixant le chômage avec complément d'entreprise lorsque cela s'avère nécessaire. Le Conseil renvoie à cet égard à son avis spécifique relatif aux fins de carrière.

Dans son cadre d'accords, le Groupe des Dix a également réglé, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 (1^{er} janvier 2021 pour les travailleurs ayant été occupés dans les entreprises en difficultés ou en restructuration) jusqu'au 31 décembre 2024, la question de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs licenciés avant le 30 juin 2023 dans le cadre des régimes spécifiques de chômage avec complément d'entreprise. En exécution de celui-ci, le Conseil a conclu trois conventions collectives de travail distinctes.

A cet égard, le Conseil indique cependant que pour ce qui concerne les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1, 3 et 7 et ceux visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007, le prescrit actuel de la réglementation en matière de dispense de l'obligation de disponibilité sur le marché de l'emploi ne permet plus son application en l'état.

En effet, celui-ci est conditionné à la conclusion d'une convention collective de travail conclue au niveau du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal fixant un âge inférieur à 60 ans pour permettre au travailleur concerné remplissant les conditions fixées par l'arrêté royal du 3 mai 2007 de pouvoir bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Or, le Conseil rappelle à cet égard que la condition d'âge de 60 ans prévue aux articles 3, §§ 1, 3 et 7, ainsi qu'au chapitre VII de l'arrêté royal fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, a été atteinte le 1^{er} janvier 2021 pour les travailleurs licenciés qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration. Cette condition a en outre été atteinte le 1^{er} juillet 2021 pour les autres régimes spécifiques de chômage avec complément d'entreprise susvisés.

Le Conseil demande dès lors d'apporter de toute urgence les modifications nécessaires à la réglementation en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise pour y fixer les conditions dérogatoires (62 ans ou 42 ans d'ancienneté) pour la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi, en fusionnant en un paragraphe 3 les actuels §§ 3 et 5 de l'article 22 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 de la manière suivante:

« § 3. *Le présent paragraphe est uniquement d'application lorsque sont réunies les conditions suivantes :*

- 1° *il existe une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal prévoyant pour l'application de ce paragraphe les conditions dans lesquelles une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée peut être octroyée aux travailleurs visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 et au chapitre VII ;*

- 2° *la convention collective de travail visée au 1° doit être à durée limitée, ne peut comprendre de clause de tacite reconduction et ne peut pas dépasser une durée de 2 ans ;*
- 3° *le travailleur est licencié durant la période de validité de cette convention collective du travail ;*
- 4° *pour les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1, 3 et 7, la commission ou la sous-commission paritaire compétente pour le travailleur a conclu, pour la durée de validité de la convention collective de travail visée au 1°, une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal mentionnant explicitement que ladite convention collective de travail a été conclue en application de la convention collective de travail visée au 1° ;*
- 5° *pour les travailleurs visés au chapitre VII de l'AR du 3 mai 2007, la convention collective de travail ou l'accord collectif visé à l'article 17, § 2, 2° contient une disposition mentionnant explicitement que c'est en application de la convention collective de travail visée au 1°.*

Par dérogation au § 1^{er}, les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 et au chapitre VII, peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée pour autant que :

- 1° *soit ils aient atteint l'âge de 62 ans ;*
- 2° *soit ils justifient de 42 ans de passé professionnel.*

Bénéficient également de l'application du présent paragraphe, les travailleurs qui répondent aux différentes conditions énumérées par lui, et dont le délai de préavis prend fin en dehors de la période de validité de la convention collective de travail visée à l'alinéa 1^{er}, 1°, à condition que l'expiration du délai de préavis intervienne pendant la durée de validité d'une convention collective de travail conclue en application de l'alinéa 1^{er}, 1° qui prolonge la convention collective de travail conclue en application de l'alinéa 1^{er}, 1° au cours de laquelle ces travailleurs ont été licenciés. »

En parallèle, en exécution du cadre d'accords du 25 juin 2021 conclu au niveau du Groupe des Dix, le Conseil a également renouvelé, en deux instruments conventionnels, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration et ce pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023. Il renvoie à cet égard à son avis spécifique relatif aux fins de carrière.

VI. PROLONGATION DES RÉGIMES EN COURS

Le Conseil demande que le gouvernement prenne les mesures légales et/ou réglementaires nécessaires en vue de la prolongation des mesures mentionnées ci-dessous pour 2021-2022 :

A. La cotisation patronale de 0,10 % pour les efforts en faveur des personnes appartenant à des groupes à risques ;

Le Conseil demande en outre que la date limite de dépôt des conventions collectives de travail concernant l'effort en faveur des groupes à risques, qui est à présent fixée au 1^{er} octobre de l'année à laquelle la CCT se rapporte, sauf si un arrêté royal en décide autrement, soit reportée à titre exceptionnel, pour l'année 2021, au 31 décembre 2021.

B. Le système de la prime d'innovation ;

C. L'exonération de l'obligation en matière de premiers emplois si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15 % pour les groupes à risque ;

D. Le financement et la pérennisation de l'intervention publique dans le cadre du système 80/20 (intervention de l'employeur dans les frais de transport en commun pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail via une convention de tiers payant), avec une enveloppe ouverte ;

Le Conseil renvoie à cet égard également à l'avis n° 2.223 qu'il a émis conjointement avec le Conseil central de l'Économie le 29 juin 2021, et dans lequel les Conseils demandent aux négociateurs du futur contrat de service public de la SNCB d'élargir le système volontaire 80/20 aux abonnements flexibles de la SNCB et de prévoir une enveloppe publique ouverte pour le financement de l'intervention publique dans ces abonnements.

E. Le maintien à 1.800 euros de l'amende totale appliquée en cas de non-proposition d'accompagnement par outplacement.

VII. CONSIDERATIONS FINALES

La mise en œuvre du cadre d'accords nécessite l'adaptation d'un certain nombre de dispositifs légaux et réglementaires, outre les conventions collectives conclues au sein du Conseil. Voir annexe.

Le Conseil demande que ces adaptations puissent intervenir rapidement et de manière simultanée afin de donner à l'ensemble des parties prenantes aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et d'entreprise, et aux employeurs et travailleurs en général, la sécurité juridique et la garantie de bonne mise en œuvre en vue d'une exécution complète, cohérente entre les différents volets réglementaires et législatifs et répondant ainsi à la demande des partenaires sociaux d'assurer une mise en œuvre du cadre d'accords pour l'ensemble de ses volets, celui-ci formant un tout et étant indivisible.

Le Conseil signale également l'impact potentiel des modifications apportées à la CCT 43 sur certaines dispositions particulières périphériques, comme le congé éducation payé, la clause d'écolage... Il demande qu'un screening soit dûment opéré par les administrations compétentes en ce sens et à être saisi si le résultat de ce screening concluait à l'adaptation de textes légaux ou réglementaires.

Annexe : Impact sur différentes réglementations pour assurer l'exécution ultérieure des points principaux du cadre d'accords.

1. Salaire minimum

L'accord social conclu au sein du Groupe des Dix le 25 juin 2021 prévoit une compensation de l'augmentation du RMMMGM au 1^{er} avril 2022 par le biais du bonus à l'emploi fiscal et social et de compenser au maximum le surcoût pour l'employeur par l'introduction d'une borne très bas salaires. Il convient cependant de prévoir une modification en ce sens des législations concernées.

Compensation d'une augmentation du RMMMGM au 1^{er} avril 2022

Sous réserve de l'élaboration concrète de cette mesure par les partenaires sociaux en collaboration avec l'ONSS et le SPF Finances :

- Introduction d'une borne très bas salaires dans la réduction structurelle des cotisations patronales ONSS :
 - * Loi-programme du 24 décembre 2002 (I), article 331
 - * Arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, Titre II
- Le plafond salarial pour pouvoir bénéficier d'un bonus à l'emploi social :
 - * Article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire
 - * Article 1^{er}, § 2 de l'arrêté royal du 17 janvier 2000 pris en exécution de l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire

- Plafond annuel maximal pour le crédit d'impôts pour les bas salaires (bonus à l'emploi fiscal) :

* Article 289 ter/1 du CIR 92.

Compensation d'une augmentation du RMMMGS au 1^{er} avril 2024 et 2026 au cas où la réforme fiscale prévue n'est pas réalisée à temps

Prévoir au même moment que l'exécution de la phase 1, une disposition réglementaire pour faire en sorte que les paramètres de la réduction très bas salaires telle qu'introduite dans l'étape 1 soient automatiquement adaptés afin de compenser au maximum le coût macroéconomique pour les employeurs de l'augmentation du RMMMGS de deux fois 35 euros brut pour ce qui concerne la partie de l'augmentation dépassant la norme salariale convenue dans les AIP pour, respectivement, 2023-2024 et 2025-2026. La borne très bas salaires est indexée et le surcoût pour la sécurité sociale est compensé via le financement alternatif ;

- * Pour les travailleurs, il y a une augmentation du bonus à l'emploi fiscal en vue de l'augmentation nette du RMMMGS de 50 euros à chaque étape ;
- * Pour les travailleurs des catégories 2 et 3, le coût macroéconomique est compensé au maximum par une adaptation de la réduction structurelle, également avec un financement alternatif pour la sécurité sociale.

Premiers emplois pour les jeunes

- Art. 18 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale – modifier les références aux alinéas 2 et 3 de la CCT 43 qui vont être abrogés. Ou article 33 bis de la loi en vue de la promotion de l'emploi du 24 décembre 1999.

Clause d'écolage

- Art. 22 bis, § 4, 4^{ème} tiret de loi du 3 juillet 1978 qui se réfère au montant du RMMMGS de la CCT n° 43 pour les travailleurs de 21 ans et plus et qui implique que l'âge doit être ramené à 18 ans.

2. Pensions complémentaires

Prolongation des délais pour l'harmonisation des pensions complémentaires :

- Articles 14/2 à 14/4 et article 16 (en particulier § 3) de 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

3. Flexibilité

- Pas de repos compensatoire, pas de sursalaire pour heures supplémentaires, pas de prise en compte pour la durée du travail et la limite interne :

Articles 51 et 52 de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du Covid-19 (dispositif temporaire)

- Dispense de cotisations sociales :

Article 19, § 2, 24° de l'AR du 28 novembre 1969

- Régime fiscal préférentiel pour les heures supplémentaires volontaires corona :

Article 15 de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du Covid-19 (dispositif temporaire)

- Régime fiscal préférentiel pour les heures supplémentaires ordinaires

Articles 154 bis et 275 du CIR 92

4. Régime de chômage avec complément d'entreprise

Concernant la dispense de disponibilité adaptée sur le marché du travail à la demande des travailleurs visés au chapitre VII :

- Adaptation des conditions d'accès jusque fin 2024 pour les travailleurs licenciés jusqu'au 30 juin 2023
- Adaptation de l'arrêté royal du 3 mai 2007, en particulier l'article 22 § 3 et 5

5. Prolongations des régimes en cours

- Système de la prime d'innovation

Article 31, premier et deuxième alinéas de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale

- Adaptation de la date de dépôt des CCT groupes à risque

Article 190, § 2 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (une autre date peut être déterminée par AR)

- Dispense de l'obligation de premiers emplois si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15 % pour les groupes à risque

Article 42 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi (pas de date de fin de vigueur)

- Financement et pérennisation de l'intervention publique dans le cadre du système 80/20

Modification du contrat de gestion de la SNCB ou nouveau contrat de gestion

- Maintien à 1.800 euros de l'amende totale appliqué en cas de non-proposition d'accompagnement par outplacement

Article 15 de la loi du 5 septembre 2011 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (pas de date de fin de vigueur) (le pouvoir de sanction a été régionalisé depuis le 1^{er} janvier 2019).
