

## **NEGOCIATIONS SOCIALES 2023-2024**

La Belgique est connue pour son système de concertation sociale. Ce système institutionnel de négociation à différents niveaux entre les partenaires sociaux permet de conclure ce que l'on appelle des Conventions collectives de travail (CCT).

Un accord interprofessionnel (AIP – NIVEAU 1) est un accord-programme ou un accord-cadre intersectoriel conclu tous les 2 ans par les représentants des partenaires sociaux du secteur privé. Un tel accord est élaboré au sein du Groupe des 10. Le gouvernement fédéral est souvent étroitement associé aux négociations en tant que troisième partenaire.

Les commissions paritaires ont été mises en place pour négocier ces CCT (NIVEAU 2) dans chaque secteur d'activité. Les résultats concernent aussi bien les conditions de travail que le salaire ou encore la gestion de la paix sociale.

### **NIVEAU 1 – ACCORD INTERPROFESSIONNEL**

Le mercredi 15 mars 2023, syndicats et organisations patronales (Groupe des dix) sont enfin arrivés à un projet d'accord interprofessionnel. Par après, les mesures seront traduites en textes légaux et il appartiendra aux secteurs de démarrer les négociations.

Nous vous donnons ci-après les points repris dans ce projet pour les deux prochaines années.

#### **1. Heures supplémentaires**

##### **1.1. Heures supplémentaires volontaires**

Le régime des 120 heures supplémentaires volontaires de relance est prolongé jusqu'au 30 juin 2025.

Ces heures de relance suivent les mêmes règles que celles qui s'appliquaient pour les heures supplémentaires volontaires pour les secteurs essentiels durant la crise sanitaire (pas de récupération, pas de sursalaire, pas de cotisations de sécurité sociale ni de précompte professionnel, limites maximales, convention préalable).

##### **1.2. Heures supplémentaires ordinaires**

Le relèvement de 130 à 180 du nombre d'heures supplémentaires bénéficiant d'un régime fiscal favorable (réduction de précompte professionnel pour le travailleur et dispense de versement de précompte pour l'employeur) par an pour tous les secteurs est prolongé jusqu'au 30 juin 2025.

L'Horeca restera à 360 heures.

## 2. Chômage économique des employés

Les partenaires sociaux vont prolonger la CCT n° 159 jusqu'au 30 juin 2025.

La CCT n° 159 permet aux employeurs d'instaurer le chômage temporaire pour raisons économiques pour employés sans que cela nécessite une CCT (sectorielle ou d'entreprise) ou un plan d'entreprise. Cela représente une simplification administrative. La CCT prévoit, par journée de chômage temporaire pour raisons économiques, un supplément d'un montant au moins égal à celui qui est dû pour les ouvriers et en tout cas d'un montant au moins égal à 5,63 euros.

Ce montant journalier de 5,63 euros sera indexé comme suit dans la nouvelle convention :

- lors de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle CCT sur le chômage économique pour employés ;
- au 1er janvier 2024 ;
- au 1er janvier 2025.

## 3. Régime de chômage avec complément d'entreprise

L'âge d'accès aux régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) reste fixé à 60 ans pour tous les régimes dérogatoires (sauf le régime en faveur des travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, qui reste fixé à 58 ans).

### **RCC Métiers lourds, travail de nuit, incapacité secteur de la construction (35 ou 33 ans de carrière)**

- 1er juillet 2021 – 30 juin 2025 : passage à 60 ans

### **RCC Très longue carrière (40 ans de carrière)**

- 1er juillet 2021 – 30 juin 2025 : passage à 60 ans

### **RCC Travailleurs reconnus comme moins valides ou ayant des problèmes physiques graves (35 ans de carrière)**

- Jusqu'à 30 juin 2025 : maintien à 58 ans

### **Entreprises en difficulté ou en restructuration**

- Depuis le 31/12/2020 : 60 ans

Le Conseil national du travail conclura les conventions nécessaires jusqu'au 30 juin 2025. Ensuite il faudra encore attendre la conclusion des conventions sectorielles, source indispensable pour activer le droit à ces régimes.

Les partenaires sociaux demandent que l'augmentation des cotisations spéciales Decava, comme cela a toujours été le cas, ne soit pas appliquée avec effet rétroactif et donc ne peut pas être appliquée aux licenciements en vue d'un régime RCC prenant effet respectivement à partir du 1er janvier 2023 et du 1er janvier 2024. A voir si le Gouvernement suivra...

#### **4. Crédit-temps fin de carrière**

En principe, à partir du 1er janvier 2021, le droit aux allocations dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière passait à 60 ans pour tout le monde (fin des régimes dérogatoires).

Une certaine souplesse avait été prévue par les partenaires sociaux jusqu'au 30 juin 2023. Elle est prolongée jusqu'au 30 juin 2025 :

- réduction 1/5 : maintien de l'âge de 55 ans ;
- réduction 1/2 : maintien de l'âge de 55 ans.

Attention ! Comme auparavant, pour bénéficier de cet âge dérogatoire, il faudra nécessairement une CCT nationale et une CCT sectorielle (ou d'entreprise pour le cas particulier des entreprises en difficulté ou restructuration) y faisant référence.

#### **Nouvelle CCT**

Crédit-temps fin de carrière à partir de 55 ans moyennant 25 ans de carrière (au lieu de 35 ans) pour le groupe-cible travailleurs des entreprises de travail adapté, des ateliers protégés et des ateliers sociaux du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.

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

Les partenaires sociaux réaffirment le cadre sur lequel ils s'étaient mis d'accord lors de l'accord 2021-2022 concernant le salaire minimum.

Le revenu minimum sera encore majoré aux moments suivants (hors indexation) :

- Avril 2024 : + 35 euros/mois
- Avril 2026 : + 35 euros/mois

Les partenaires sociaux demandent également au Gouvernement d'accompagner cette augmentation par des incitants sociaux et fiscaux pour garantir un net plus élevé aux travailleurs et par une réduction de charges pour les employeurs pour limiter le coût de cette augmentation.

## **6. Pensions complémentaires**

Les pensions complémentaires doivent être harmonisées pour le 1er janvier 2030.

Les secteurs ont jusqu'au 1er janvier 2027 pour conclure une CCT prévoyant la manière dont l'harmonisation sera atteinte (modalités et calendrier).

Les partenaires sociaux demandent au gouvernement de ne pas toucher au régime favorable fiscal et parafiscal des pensions complémentaires (statu quo sur le 2e pilier) dans l'intérêt de la réalisation de l'extension et de l'approfondissement du système.

## **7. Avantages non récurrents liés aux résultats (CCT n° 90)**

Le 22 février 2022, les partenaires sociaux du Conseil national du travail avaient émis un avis sur les avantages non récurrents liés aux résultats. Les partenaires sociaux demandent que le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, dans le cadre du contrôle marginal des objectifs, respecte l'avis du Conseil national du travail et cesse de rejeter des actes d'adhésion sur base d'avis qui ne sont pas conformes à l'avis précité des partenaires sociaux.

## **8. Prolongations**

Les mesures suivantes seront prolongées :

- la cotisation patronale de 0,10 % pour les groupes à risques ;
- la prime d'innovation ;
- la dispense de l'obligation d'engagement premier emploi si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15% pour les groupes à risque ;
- le système du tiers payant ;
- la sanction en cas de non-proposition d'outplacement (1.800 euros).

## **9. Marge salariale et prime pouvoir d'achat**

Pour rappel, fin novembre 2022, un accord avait été trouvé au sein du Gouvernement concernant la marge salariale 2023-2024 (0%) et la prime pouvoir d'achat (maximum 500 euros nets pour les entreprises qui ont obtenu des résultats élevés en 2022 et 750 euros nets pour les entreprises ayant réalisés des bénéfices exceptionnels).

## 10. Et maintenant ?

Il reviendra aux secteurs de prendre la main et de négocier les accords sectoriels.

## NIVEAU 2 – COMMISSIONS PARITAIRES

Voici les cahier de revendications des syndicats de nos secteurs :

[CP 111](#)

[CP 209](#)

[CP 149.04](#)

Dans la CP 200 il y a un [accord](#).

À suivre