



# RAPPORT SUR LA CONCERTATION SOCIALE SECTORIELLE

---

2015 – 2016



SPF Emploi, Travail et Concertation sociale  
Direction générale Relations collectives de travail

# Table des matières

<b>0. Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Harmonisation du paysage des commissions paritaires</b> .....	<b>5</b>
1.1. Evolution du paysage sectoriel .....	5
<b>2. Salaires et pouvoir d'achat</b> .....	<b>8</b>
2.1. Norme salariale .....	8
2.2. Le saut d'index .....	9
2.3. Négociations sectorielles et allocation alternatives de la norme salariale .....	9
2.4. Eco-Chèques .....	10
2.5. Chèques repas .....	11
2.6. Avantages non récurrents liés aux résultats .....	12
2.7. Augmentation des jours d'ancienneté .....	13
2.8. Intervention dans les frais de transport des travailleurs .....	14
<b>3. Classification de fonctions (lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes)</b> .....	<b>16</b>
<b>4. Formation</b> .....	<b>18</b>
4.1. Augmentation des efforts de formations sectoriels .....	18
4.2. Jobs tremplins/ groupes à risques .....	19
<b>5. Innovation</b> .....	<b>22</b>
<b>6. Régime du chômage avec complément d'entreprise</b> .....	<b>24</b>
6.1. Notion .....	24
6.2. Bases juridiques .....	24
6.3. Nouveautés ayant un impact sur les négociations sociales 215 et 2016 .....	24
6.3.1. La règle et les dérogations .....	24
6.3.2. R.C.C dans les entreprises en difficulté et en restructuration .....	25
6.4. Données chiffrées .....	26
<b>7. Crédit-temps</b> .....	<b>27</b>
7.1. Base juridiques .....	27
7.2. Nouveautés ayant un impact sur les négociations sociales 215 et 2016 .....	27
7.3. Difficultés lors des négociations sectorielles 2015-2016 .....	28

7.3.1. Discordance entre le droit au crédit-temps et le droit à l'allocation d'interruption ONEM .....	28
7.3.2. Négociations difficiles au sein du Conseil National du Travail .....	28
7.4. Analyse des CCT sectorielles.....	28
7.4.1. Données chiffrées.....	28
7.4.2. Contenu des CCT sectorielles.....	28
<b>8. Pensions complémentaires .....</b>	<b>4</b>
8.1. Base juridiques.....	30
8.2. Nouveautés ayant un impact sur les négociations sociales 215 et 2016.....	30
8.3. Obstacles aux négociations sectorielles 2015-2016.....	30
8.4. Analyse des CCT sectorielles .....	31
8.4.1. Données chiffrées.....	31
8.4.2. Contenu des CCT sectorielles .....	31
<b>9. Conclusion.....</b>	<b>33</b>
<b>10. Annexes.....</b>	<b>34</b>

# 0. Introduction

---

Une grande partie des conditions de salaires et de travail dans le secteur privé est fixée dans des conventions collectives de travail (CCT). Ces CCT sont conclues à trois niveaux, le niveau intersectoriel (au sein du Conseil national de travail), le niveau sectoriel (au sein des 170 commissions paritaires et sous commissions paritaires) et le niveau de l'entreprise.

Ces trois niveaux se complètent et constituent de cette façon un système coordonné de concertation sociale qui est finement organisé et est utilisé de façon très intensive.

Notre système de concertation sociale a été construit progressivement après la seconde guerre mondiale, en même temps que la sécurité sociale et un certain nombre de textes de base de notre droit du travail.

Ses "règles du jeu" ont été déterminées via la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

La concertation concernant les conditions de salaires et de travail se situe principalement, depuis des années, au niveau sectoriel. C'est une bonne chose : de cette façon, on peut convenir de conditions de travail minimums similaires qui doivent être respectées dans des entreprises similaires. Ce "level playing field" empêche que des entreprises se fassent concurrence par un dumping social. Par ailleurs, quand les divers niveaux de concertation sont suffisamment coordonnés, cette concertation a aussi des effets économiques positifs; elle permet de réduire les inégalités, d'aboutir à plus d'égalité salariale entre hommes et femmes, etc.

De nombreuses études internationales, dont celle de la Banque Mondiale, le démontrent.

Des sceptiques prétendent parfois que, ces dernières années, le niveau sectoriel perd du terrain en faveur du niveau de l'entreprise.

Cela n'est pas correct.

Il est vrai que le nombre de CCT d'entreprise augmente mais il se stabilise à présent à  $\pm 5500$  par an.

Le nombre de CCT sectorielles ne diminue cependant pas. Au contraire ! L'année 2015 nous a livré un nombre très haut (et jamais vu) de CCT de secteur : plus de 1400.

Ces 1400 CCT sont négociées et conclues dans les 170 (S)CP qui sont présidées par des conciliateurs sociaux, des fonctionnaires fédéraux qui interviennent également comme conciliateur social afin de prévenir ou de résoudre des conflits collectifs.

Depuis 1999, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale publie toutes les CCT sectorielles sur son site web. En outre le SPF publie également, depuis quelques années, les salaires minimums en vigueur par fonction et par (sous-)commission paritaire.

Ces publications constituent une source d'information très précieuse pour les travailleurs et les employeurs. Elles ne permettent cependant pas d'avoir une vision d'ensemble de ce qui a marqué de la concertation sociale pour la période précédente.

C'est pourquoi, nous nous sommes engagés, dans notre contrat d'administration avec le Ministre, à rédiger dorénavant un rapport des grandes lignes de la concertation sectorielle. Ce rapport est rédigé au cours des six premiers mois de la deuxième année du cycle de deux ans de cette concertation, en sachant que le "moment fort" de la concertation sectorielle a lieu normalement au cours de première année.

Vous trouverez ci-dessous le premier rapport. Celui-ci se limite à la concertation qui a abouti à des résultats pour la période du 1er janvier 2015 au 31 mars 2016, et à un nombre de thèmes sélectionnés.

Dorénavant, un tel rapport sera publié après la première année de concertation. Nous espérons que ce rapport permettra d'avoir une meilleure image des résultats de cette concertation.

La manière de faire ce rapport doit, naturellement, encore évoluer; vos suggestions sont, dès lors, les bienvenues

# 1. Harmonisation du paysage des commissions paritaires

---

## *1.1 Evolution du paysage sectoriel*

Base juridique: Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, articles 35, 36 et 37.

L'harmonisation des commissions paritaires pour ouvriers et pour employés s'inscrit dans le cadre plus large de la modernisation et de la simplification du paysage des commissions paritaires.

A cet égard, les notes de politique générale 2015 et 2016 du Ministre de l'Emploi, de même que l'avis n° 1976 du 23 février 2016 du Conseil national du Travail, soulignent le fait que les champs de compétence des commissions paritaires ne sont pas, en général, adaptés aux nouvelles réalités économiques et qu'ils ne reflètent plus toujours l'organisation des entreprises et les nouveaux processus de production.

Il faut en effet constater qu'un certain nombre de commissions paritaires n'ont plus modifié leur champ de compétence depuis les années 70 ou 80<sup>1</sup>. Il paraît dès lors évident qu'une actualisation des champs de compétence de ces secteurs serait nécessaire.

Toutefois, aussi bien en ce qui concerne la modernisation des champs de compétence qu'en ce qui concerne l'harmonisation des commissions paritaires pour ouvriers et pour employés, un nouveau paysage sectoriel ne peut être dessiné qu'avec une bonne collaboration entre l'administration et les partenaires sociaux. En effet, ces derniers ont la meilleure connaissance de leurs secteurs et doivent être les acteurs principaux de la modernisation de la concertation sectorielle. Leur participation est donc essentielle 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.

### *Modifications des organes paritaires*

Durant la période du 1er janvier 2015 au 31 mars 2016, les champs de compétence de 5 commissions ou sous-commissions paritaires ont été modifiés.

Parmi ces modifications, on peut notamment souligner l'ajout des initiatives d'économie sociale d'insertion agréées par les régions dans les commissions paritaires pour le secteur socio-culturel n° 329 et pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux n° 327; ces modifications ont permis de régler en partie la question de l'économie sociale qui faisait l'objet de discussions depuis plusieurs années. Par ailleurs, la compétence de la Commission paritaire de l'agriculture n° 144 a été élargie à l'activité d'élevage pour compte de tiers, de façon à ramener dans cette CP une activité qui, de par sa filialisation, relevait de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers n° 100.

Cette période a également vu l'abrogation de 2 organes paritaires, dont celle de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés n° 218, plus de quarante ans après l'institution de la commission

---

<sup>1</sup> 27 (S)CP instituées dans les années 70 n'ont jamais été modifiées; 2 ont été modifiées pour la dernière fois dans les années 70; 8 n'ont plus été modifiées depuis les années 80

paritaire n° 200 qui devait la remplacer. Le protocole d'accord conclu entre les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs en 2014 a permis, d'une part, de modifier plusieurs champs de compétence afin de limiter la CP 200 aux employeurs qui relevaient de la CP 218 et, d'autre part, de faire fonctionner la CP 200. En outre, l'opération du transfert des employeurs et des travailleurs de la CP 218 vers la CP 200 a été rendue possible par une bonne collaboration entre les partenaires sociaux et les différents services de l'administration.

### ***Composition des organes paritaires***

Si à l'heure actuelle, il reste 3 organes paritaires qui 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), il est à remarquer que plusieurs organes paritaires ont été composés pour la première fois en 2015, dont certains étaient institués depuis plusieurs années.

Il s'agit plus particulièrement de la Commission paritaire auxiliaire pour employés n° 200, qui existait depuis 1974 et dont la composition a permis d'abroger enfin la CP n° 218 (voir ci-dessus). On peut également citer la Sous-commission paritaire pour la gestion des aéroports n° 315.03, instituée par arrêté royal du 6 juillet 2009, et la Sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers n° 140.03, instituée par arrêté royal du 22 janvier 2010.

### ***Harmonisation***

A l'heure actuelle, il existe 40 commissions et 40 sous-commissions paritaires compétentes uniquement pour les ouvriers; 20 commissions et 3 sous-commissions paritaires compétentes uniquement pour les employés; 39 commissions et 24 sous-commissions paritaires mixtes.

Si aucune procédure officielle n'a encore été entamée par les secteurs en vue d'harmoniser les commissions paritaires ouvriers et employés, il y a eu un certain nombre de contacts informels avec l'administration

D'autre part, les partenaires sociaux ont déjà pris un certain nombre d'initiatives afin d'harmoniser les conditions de travail et de salaire des ouvriers et des employés, notamment:

- initiatives en matière de pensions complémentaires<sup>2</sup>;
- protocoles d'accord;
- groupes de travail communs avec représentants des ouvriers et des employés d'un même secteur;
- inventaires des conditions de travail et de salaire des ouvriers et des employés d'un même secteur (y compris dans des commissions paritaires mixtes);
- harmonisation de certaines dispositions concernant les ouvriers et les employés;
- les CP de l'industrie et du commerce du pétrole (n° 117 et 211) mènent déjà leurs négociations sectorielles dans des réunions mixtes;

---

<sup>2</sup> voir la partie consacrée à cette matière.

- le secteur de l'industrie chimique (CP 116 et 207) a institué 2 fonds de sécurité d'existence, compétents pour la démographie, qui dans les faits fonctionnent comme un fonds unique : les cotisations perçues par l'un des Fonds sont intégralement reversées à l'autre Fonds et au sein du conseil d'administration du Fonds récipiendaire, qui octroie des financements en vue des plans démographiques au niveau de l'entreprise, siègent les représentants aussi bien présents au sein de la CP 116 que de la CP 207.

Afin d'aider et d'accompagner les partenaires sociaux dans cet exercice difficile de transformation de CP ouvriers/employés en CP mixtes, l'administration a rédigé un guide pratique présentant les différentes options, les étapes à respecter et les conséquences auxquelles les secteurs doivent être attentifs. En rapport avec cela, il convient de faire référence à l'appel du Ministre Peeters à l'attention des Présidents des CP dans le cadre de l'harmonisation des CP, de procéder à un exercice d'optimisation ensemble avec les partenaires sociaux. Cet exercice n'est pas encore terminé au moment où le présent rapport est clôturé.

## 2. Salaires et pouvoir d'achat

---

### 2.1. Norme salariale

Durant la période de négociations 2015 – 2016, la norme salariale a été exceptionnellement fixée par une loi du 28 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016.

En exécution de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (ci-après la Loi norme salariale), qui crée la possibilité d'adapter préventivement l'évolution du coût salarial en Belgique à l'évolution attendue chez nos principaux partenaires commerciaux à savoir l'Allemagne, les Pays-Bas et la France, les partenaires sociaux faisant partie du groupe des 10 disposent de 2 mois, après la publication du Rapport Technique du Conseil Central de l'Economie, afin d'atteindre un accord sur la marge maximale pour l'évolution du coût salarial.

Les interlocuteurs sociaux n'ont pas pu, dans le délai imparti par la loi, atteindre l'unanimité quant à un accord interprofessionnel qui fixe la marge en question. Cette constatation a été communiquée au Gouvernement le 30 janvier 2015, c'est-à-dire dans les 2 mois après la parution du Rapport Technique du Conseil Central de l'Economie.

Ensuite, conformément à cette loi, le Gouvernement a convoqué le 11 février 2015, les interlocuteurs sociaux pour une concertation et leur a présenté une proposition de médiation. Cette proposition présentée dans le délai prévu par la loi n'a pas abouti à un accord entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux. Le 11 février 2015, l'absence d'accord a été formalisée durant une réunion entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux.

Conformément à la même loi, le Roi peut, dans ce cas, par Arrêté délibéré en Conseil des Ministres, fixer la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016. Le Gouvernement a repris intégralement le volet relatif à l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016 du projet d'accord qui a été signé par cinq des six interlocuteurs sociaux le 30 janvier 2015. Etant donné que l'accord va plus loin que la compétence attribuée au Roi dans le cadre de la Loi norme salariale, le 30 avril 2015 a été publiée au Moniteur Belge, la loi du 28 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016.

A compter de la publication, la norme salariale a été fixée de la manière suivante pour les années 2015 – 2016:

La marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour l'année 2015 a été fixée à 0% et pour l'année 2016 à 0,5% de la masse salariale brute, coût total pour l'employeur, toutes charges comprises.

En plus, pour l'année 2016, la marge maximale pour l'évolution du coût salarial peut être augmentée de 0,3% de la masse salariale nette sans coûts supplémentaires pour l'employeur.

## ***2.2. Le saut d'index***

La loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi ([M.B. 27 avril 2015](#)) a neutralisé temporairement, à hauteur de 2%, les systèmes existants de liaison des rémunérations à l'index des prix à la consommation. Cela signifie qu'à compter du mois d'avril 2015 l'indice santé lissé mensuel a été bloqué au niveau de celui du mois de mars 2015 jusqu'à ce que les 2% précités soient atteints.

L'impact du blocage au moyen de ces 2% aura cependant un effet permanent, étant donné que les rémunérations sont indexées suivant l'indice santé lissé, elles auront subi une non-indexation à hauteur de 2%. Celle-ci ne pourra à aucun moment être rattrapée par les indexations postérieures.

Il est important de pointer que rien n'a été changé aux systèmes d'indexation sectoriels existants. Seul l'indice santé lissé, qui est fixé mensuellement par le SPF Economie et qui est le moteur de l'indexation, a été bloqué comme décrit ci-avant. Cela à une modification près : l'article 3bis de la loi du 23 avril 2015 impose que tous les systèmes d'indexation des rémunérations doivent appliquer désormais l'indice santé lissé et ce pour fermer une porte de sortie possible pour éviter le saut d'index. Les CP 121 et 216, à savoir respectivement le secteur du nettoyage et des employés des notaires, ont par conséquent adapté à partir du mois de mai leur système d'indexation.

Avec cette mesure, le Gouvernement souhaite faire correspondre notre évolution des coûts salariaux aussi rapidement que possible avec celle des trois pays voisins afin d'améliorer la compétitivité de la Belgique.

Etant donné que la Belgique est un petit pays avec une économie ouverte (l'importation et l'exportation représentent plus ou moins 70% de notre Produit Intérieur Brut), elle est très dépendante de l'exportation vers ces trois pays voisins.

Si les coûts salariaux en Belgique augmentent plus vite que ceux de nos voisins, la compétitivité de notre économie reculera, ce qui aurait un impact négatif sur l'emploi.

Le saut d'index a été appliqué à tous les travailleurs du secteur – privé, aux fonctionnaires et aux allocataires sociaux.

Les prévisions relatives à l'évolution de l'indice laissaient entrevoir que le déblocage aurait lieu fin de l'année 2016. Suite à une augmentation rapide de l'indice santé, le saut d'index a touché à sa fin au mois d'avril 2016.

## ***2.3. Négociations sectorielles et allocation alternative de la norme salariale***

Entre le 1er janvier 2015 et le 31 mars 2016, presque 1700 CCT ont été conclues. Les salaires minimum sectoriels ont été augmentés au 1<sup>er</sup> janvier dans les limites de la marge disponible au sein de 48 (sous) commissions paritaires.

En outre, les marges disponibles ont été complétées par les commissions paritaires au moyen, par exemple, de l'introduction des chèques repas ou éco – chèques ou par une augmentation de la valeur nominale des chèques déjà octroyés.

## 2.4. Eco- chèques

Les éco-chèques ont été instaurés 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.

Avant d’analyser les résultats des négociations sectorielles, il n’est pas inutile d’indiquer que la CCT n°98 a été modifiée l’année passée (le 24 mars 2015) ainsi que tout récemment le 26 janvier 2016. Les deux modifications ont pour but d’élargir 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).

Les éco-chèques peuvent désormais également être utilisés pour l’achat de panneaux solaires, de boilers solaires, de collecteurs solaires, de pompes à chaleur et d’éoliennes, ainsi que pour l’achat de vêtements, de textiles, de livres et de mobilier de seconde main.

Les 43 commissions paritaires et sous-commissions paritaires (sur un total de 170 commissions paritaires) qui ont élaboré une réglementation sectorielle relative à l’octroi des éco-chèques durant la période 2013-2014, ont continué d’appliquer cette réglementation pour la période 2015-2016. Cela s’explique entre autres par le fait que les CCT concernées ont souvent été conclues pour une durée indéterminée.

A côté de cela, 5 commission paritaires et sous-commissions (notamment la CP 124 (secteur de la construction), CP 126 (industrie du bois), CP 127 (commerce de combustibles), SCP 315.02 (les compagnies aériennes) et la CP 341 (l'intermédiation en services bancaires et d'investissement)) ont fait usage de la marge disponible pour octroyer à partir de l’année 2016 les éco-chèques.

Dans les commissions paritaires 119 (commerce alimentaire) et 219 (les services et les organismes de contrôle technique et d’évaluation de la conformité), aucune réglementation 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 converti 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 48 commission paritaires et sous – commissions où une réglementation relative à l’octroi des éco-chèques a été élaborée, 38 des commissions paritaires ont prévu la possibilité d’octroyer un autre avantage en remplacement de l’éco-chèque (comme l’augmentation des chèques 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, 10 ont fixé les possibilités de choix.

Les conditions auxquelles doit répondre l’octroi des éco-chèques afin de ne pas être 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 des 33 des 48 commissions et sous – commission paritaires où il existe un règlement relatif à l’octroi des éco-chèques. Dans les autres 15 commissions des montants inférieurs ont été alloués, s’échelonnant de 35 euros à 100/125 jusqu’à 210 euros.

Enfin, il convient de remarquer que les éco-chèques peuvent également être octroyés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 sous forme électronique.<sup>3</sup> En comparaison avec les chèques repas, qui sont délivrés exclusivement sous forme électronique depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2015, il existe encore une possibilité pour les éco-chèques d’être délivrés sous forme papier.

## 2.5. Chèques repas

Concernant les chèques repas, il a été décidé dans le cadre de l’accord conclu par le “Groupe des Huit” d’augmenter d’un euro l’intervention patronale dans la valeur nominale du chèque repas (de 5,91 euros à 6,91 euros). La valeur maximale des chèques repas s’élève depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 à 8 euros<sup>4</sup> par jour pour les travailleurs qui ont fourni des prestations effectives de travail.

Un règlement sectoriel relatif à l’octroi des chèques repas a été élaboré au sein de 49 des 170 commissions et sous – commission paritaires.

L’intervention patronale dans la valeur nominale du chèque repas a été augmentée au sein de 29 commissions paritaires. Cette augmentation a eu lieu au sein de 20 commissions à concurrence d’un euro. Dans les 9 commissions restantes, où une augmentation a eu lieu, celle – ci a varié entre 26 cents et 1,40 euros.

Dans 6 commissions ou sous – commissions paritaires, la valeur nominale des chèques repas a été augmentée jusqu’au maximum légal, à savoir 8 euros. Cela concerne la SCP 102.03 (carrières de porphyre des provinces du brabant wallon et de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon), SCP 106.01 (industrie du ciment), SCP 140.04 (l’assistance en escale dans les aéroports), CP 203 (employés des carrières de petit granit), CP 326 (secteur du gaz et électricité) et SCP 328.02 (transport urbain et régional de la région Wallonne).

Dans 3 Commissions et sous-commissions paritaires, on a introduit, à partir de 2016, une réglementation relative à l’octroi des chèques repas. Cela concerne notamment la CP 114 (tuileries) et la CP 148 (fourrure et de la peau en poil).

Certaines commissions et sous-commissions paritaires prévoient dans le cadre de l’octroi d’une prime ou d’une augmentation salariale que ces dernières peuvent être converties au niveau de l’entreprise en un autre avantage comme par exemple l’octroi des chèques repas ou l’augmentation de la valeur

---

<sup>3</sup> Arrêté Royal du 16 décembre 2015 introduisant les éco-chèques électroniques et fixant les conditions d’agrément et la procédure d’agrément pour les éditeurs (*M.B.* 24 décembre 2015).

<sup>4</sup> Arrêté Royal du 26 mai 2015 (*M.B.* 8 juin 2015) et la loi du 6 décembre 2015 modifiant le Code de l’Impôt sur les revenus 1992 concernant les chèques repas et les avantages non récurrents liés aux résultats (*M.B.* 17 décembre 2015)

nominales des chèques repas déjà octroyés. C'est le cas des commissions paritaires suivantes : CP 100 (commission paritaire auxiliaire pour ouvriers), CP 119 (commerce alimentaire), CP 132 (entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles), CP 144 (agriculture), CP 145 (entreprises horticoles), CP 201 (commerce indépendant), CP 202 (employés du commerce de détail et alimentaire), CP 216 (employés de notaires), CP 219 (les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité), CP 306 (établissement d'assurance), CP 311 (grandes entreprises de vente au détail), CP 312 (grand magasins), CP313 (pharmacies et offices de tarification), CP 321 (les grossistes-répartiteurs de médicaments) et la CP 336 (professions libérales).

Au sein de la CP 136 (papier et carton) la mise en œuvre des marges disponibles n'a pas été réglée au niveau sectoriel mais a été confiée aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise. Au niveau sectoriel, seul un système supplétif a été prévu (augmentation de l'intervention patronale dans le chèque repas à concurrence d'un euro) qui sera d'application si aucune réglementation n'intervient au niveau de l'entreprise jusqu'à une date limite.

## ***2.6. Avantages non récurrents liés aux résultats.***

Avec l'introduction des résultats non récurrents liés aux résultats en 2008, l'on a essayé de créer un système aussi simple que possible dont tous les employeurs, compte tenu des spécificités des PME, peuvent faire usage afin d'augmenter la motivation de leurs travailleurs en les impliquant dans la réalisation des objectifs collectifs. Si ces objectifs sont réalisés, les travailleurs concernés ont droit au bonus qui est soumis à un régime (para)fiscal avantageux.

Les membres du "Groupe des Huit" ont demandé entre autres d'augmenter le montant maximum de l'avantage non récurrent lié aux résultats jusqu'au montant de 3.200 euros. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le montant maximum s'élève à 3.219<sup>5</sup> EUR bruts (et 2.798<sup>6</sup> euros net) par année calendrier par travailleur.

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

Six commissions et sous-commissions paritaires ont élaboré un règlement sectoriel en matière des avantages non récurrents liés aux résultats. La commission paritaire 105 (métaux non ferreux), 116 (chimie ouvriers, en ce qui concerne l'industrie chimique de la province du Limbourg), 224 (employés des métaux non ferreux), 301 (industrie des ports) et la commission paritaire 328.02 (transport urbain et régional de la Région Wallonne) ont introduit un plan bonus au niveau sectoriel alors que la commission paritaire 326 (gaz et électricité) a fixé des règles générales pour l'établissement d'une CCT d'entreprise ou d'un acte d'adhésion.

Dans aucune commission paritaire le montant du bonus octroyé n'a été augmenté jusqu'au nouveau montant maximum.

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

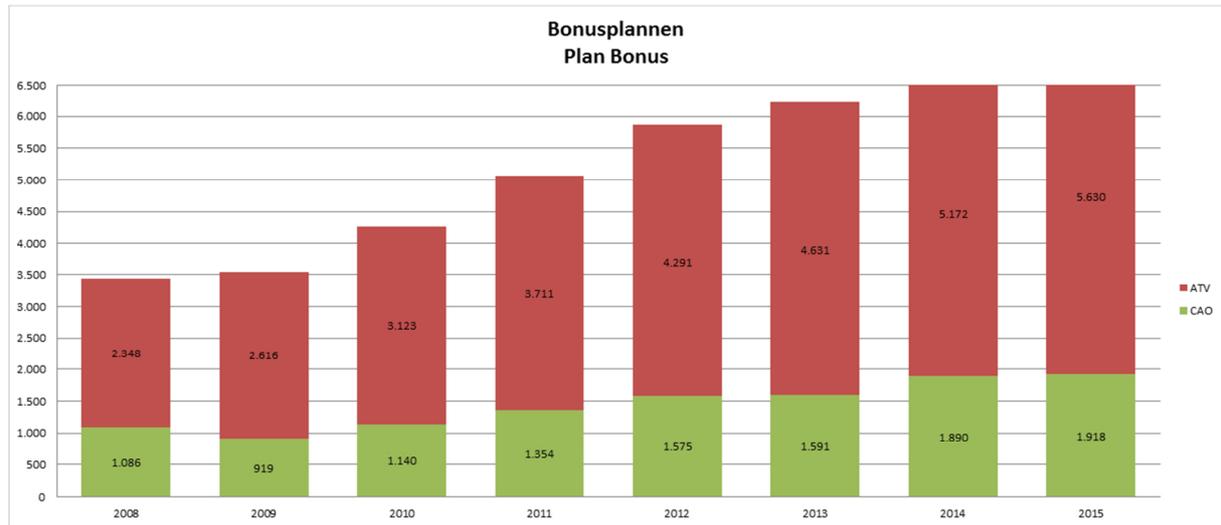
---

<sup>5</sup> Arrêté Royal du 26 mai 2015 modifiant l'article 38, §3<sup>novies</sup>, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés (M.B. 8 juin 2015).

<sup>6</sup> Loi du 6 décembre 2015 modifiant le Code de l'Impôt sur les revenus 1992 concernant les chèques – repas et les avantages non récurrents liés aux résultats (M.B. 17 décembre 2015).

Le système peut être considéré comme relativement populaire. Le nombre de dossiers bonus a en effet doublé depuis son introduction.

Au niveau de l'entreprise, plus de 5.500 actes d'adhésion (ATV) et près de 2.000 CCT d'entreprise ont été déposés à la Direction Générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, travail et concertation sociale. En 2008, ces chiffres s'élevaient à plus ou moins 2.300 actes d'adhésion et 1.000 CCT.



En 2014, une somme de 526.262.845,34 EUR<sup>7</sup> a été consacrée aux bonus octroyés aux travailleurs dans le cadre des avantages non récurrents liés aux résultats :

	1 <sup>er</sup> Trimestre	2 <sup>ème</sup> Trimestre	3 <sup>ème</sup> trimestre	4 <sup>ème</sup> trimestre
Montant total des sommes octroyées dans le cadre des bonus (en euros)	209.824.910,70	133.109.504,04	66.764.159,19	116.564.271,41
Nombre de travailleurs concernés	203.430	149.746	119.636	133.490

## 2.7. Augmentation des jours d'ancienneté

Les jours d'ancienneté sont des jours de congés supplémentaires qui sont octroyés aux travailleurs s'ils ont atteint un certain nombre d'années de service, souvent 5 ou 10 ans. L'ancienneté qui est prise en compte, est fixée via une CCT et concerne la plupart du temps une ancienneté constituée au sein du secteur ou au sein de l'entreprise.

<sup>7</sup> Chiffres communiqués par l'ONSS. Un travailleur peut recevoir un avantage non récurrent lié aux résultats sur plusieurs trimestres: dans ce cas, le travailleur entre en ligne de compte pour chaque trimestre où le bonus a été déclaré dans la DMFA (Déclaration Multifonctionnelle / Multifunctionele Aangifte).

En 2015 et 2016, huit (sous) commissions paritaires ont augmenté le nombre de jours d'ancienneté ou ont assoupli les conditions d'accès en vigueur. Au sein de la commission paritaire pour le textile (CP 110), l'ancienneté exigée au niveau sectoriel afin d'obtenir 2 jours d'ancienneté a été ramenée de 30 ans à 25 ans. La condition afin de pouvoir prétendre à 3 jours d'ancienneté a de même été ramenée de 35 ans à 30 ans d'ancienneté.

La Commission paritaire pour les employés du secteur du commerce international, transport et logistique (CP 226), octroie un jour en plus de congé d'ancienneté aux travailleurs qui ont 40 ans d'ancienneté grâce à quoi ils ont droit à un maximum de 8 jours de congé en lieu et place de 7 jours.

Le congé d'ancienneté est un instrument qui a pour but de maintenir les travailleurs âgés plus longtemps sur le marché du travail.

## ***2.8. Intervention dans les frais de transport des travailleurs***

En exécution de l'AIP 2009-2010, la CCT n°19ter du 5 mars 1991 a été remplacée par la CCT 19octies du 20 février 2009 qui est entrée en vigueur au 1 février 2009. Cette CCT a un caractère supplétif ce qui signifie donc que les secteurs peuvent y déroger et prévoir, par CCT sectorielle, une intervention de l'employeur plus favorable.

### **Intervention dans les frais de transports en commun public par chemin de fer**

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

Dans l'AIP 2009-2010, il a été convenu de négocier tous les deux ans et pour la première fois en 2011 avec les partenaires sociaux sur l'adaptation de la cotisation patronale telle qu'elle est reprise à l'article 3 de la CCT 19octies et ce, indépendamment de l'augmentation du prix de la carte-train. Il a été convenu de continuer à appliquer, pour 2015-2016, les montants forfaitaires en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2009. Au moment de la conclusion de la CCT 19octies, le taux d'intervention de l'employeur dans les frais de transport ferroviaire de ses travailleurs s'élevait à 75% en moyenne (60% jusqu'au 31 janvier 2009), les pourcentages réels allant de 71,80% à 78,50%. Pour l'année 2015, l'intervention moyenne de l'employeur s'élève à 69,89%.

Sur les 170 commissions paritaires, 123 d'entre elles possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur lors de l'utilisation des transports en commun publics par chemin de fer.

Parmi ces 123 secteurs, on constate ce qui suit :

- 10 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°19octies du 20 février 2009.
- 36 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°19octies du 20 février 2009 .
- 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.

- 46 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 19octies du 20 février 2009

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

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

L'intervention de l'employeur varie suivant que le prix du transport est proportionnel à la distance (l'intervention est égale à l'intervention patronale dans le prix de la carte-train pour une distance correspondante sans toutefois excéder 75% du prix réel du transport) ou suivant que le prix du transport est fixe quelle que soit la distance (une intervention de 71,8% du prix réel du transport s'applique mais celle-ci est limitée à l'intervention prévue pour le train pour une distance allant jusqu'à 7 kilomètres).

Sur les 170 commissions paritaires, 126 d'entre elles possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur lors de l'utilisation des transports en commun publics autres que par chemin de fer.

Parmi ces 126 secteurs, on constate ce qui suit :

- 23 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°19octies du 20 février 2009 .

- 42 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°19octies du 20 février 2009

- 32 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.

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

### **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 170 commissions paritaires, 143 d'entre elles possèdent des CCT qui prévoient une intervention de l'employeur lors de l'utilisation d'un transport privé.

Parmi ces 143 secteurs, 84 d'entre eux possèdent des CCT qui prévoient expressément une intervention de l'employeur lors de l'utilisation d'un vélo/d'une bicyclette et 3 d'entre eux possèdent des CCT qui prévoient expressément une intervention de l'employeur pour les piétons.

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

---

Le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes est inscrit dans de nombreux textes législatifs internationaux et belges. Cependant, malgré cet arsenal juridique important, cette égalité salariale n'est pas encore une réalité.

En 2012, une nouvelle initiative parlementaire a été prise à ce sujet et a donné lieu à la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Cette loi a été modifiée par la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

Un des objectifs de cette loi est de s'attaquer à l'écart salarial au sens strict, c'est-à-dire au fait que les travailleuses sont sous-payées, en agissant au niveau de la formation des salaires.

Pour cela, il est important d'associer les partenaires sociaux et faire en sorte que l'écart salarial devienne un thème permanent de la concertation sociale aux trois niveaux de négociation, interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise.

Cette loi fixe, dès lors, des mesures pour ces trois niveaux de concertation.

En ce qui concerne le niveau sectoriel, afin de s'assurer que les classifications sectorielles sont effectivement neutres sur le plan du genre, la loi instaure un contrôle des classifications de fonctions sectorielles.

Ce contrôle est exercé par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi).

Si le SPF Emploi rend un avis négatif, la commission paritaire concernée dispose d'un délai de deux ans pour apporter les modifications nécessaires.

Au terme de cette procédure de contrôle, le SPF Emploi établit une liste reprenant les commissions paritaires :

- dont la classification de fonctions n'est pas neutre sur le plan du genre ;
- qui n'ont pas apporté de correction dans le délai de deux ans ;
- et ce sans justification valable.

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

Une partie importante de ce contrôle a été réalisé au cours de ces années 2014 et 2015. En effet, toutes les classifications de fonctions existant à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2013 (date d'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 précitée) et toutes celles établies depuis lors (à l'exception de quelques classifications récentes) ont été contrôlées.

Ce contrôle a été effectué sur la base d'un instrument de contrôle établi en collaboration par des experts de la KU-Leuven et le SPF Emploi.

Cet instrument de contrôle consiste en un questionnaire comprenant 12 questions basées sur des critères considérés comme des « bonnes pratiques » dans la littérature, c'est-à-dire des pratiques qui contribuent à rendre la classification de fonctions neutre sur le plan du genre.

Une de ces questions concerne le caractère neutre sur le plan du genre des titres de fonctions : Y-a-t-il une référence au genre dans l'intitulé des fonctions? Certaines fonctions ont-elles un titre masculin et d'autres un titre féminin?

L'évaluation finale comporte deux éléments:

- Réussite ou échec au contrôle de la neutralité de genre ;
- Score sur 15 points pour les bonnes pratiques.

La classification de fonctions est considérée comme non-neutre sur le plan du genre si certains titres de fonctions ne sont pas neutres sur le plan du genre.

Dans ce cas, la classification de fonctions doit obligatoirement être corrigée.

Par ailleurs, si le score obtenu pour les bonnes pratiques est inférieur à 7,5/15, il est conseillé à la commission paritaire de revoir sa classification de fonctions.

Environ 165 classifications de fonctions existant à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2013 et 90 nouvelles classifications ont été contrôlées.

Les résultats de ce contrôle sont les suivants :

Classifications de fonctions existant à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2013 :

- Non neutres sur le plan du genre: **5%**
- Non neutres sur le plan du genre + score < 7,5/15 pour les "bonnes pratiques": **17%**
- Neutres sur le plan du genre: **15%**
- Neutres sur le plan du genre + score < 7,5/15 pour les "bonnes pratiques": **63%**

Nouvelles classifications de fonctions:

- Non neutres sur le plan du genre: **6%**
- Non neutres sur le plan du genre + score < 7,5/15 pour les "bonnes pratiques": **6%**
- Neutres sur le plan du genre: **28%**
- Non neutres sur le plan du genre + score < 7,5/15 pour les "bonnes pratiques": **60%.**

Le nombre total de classifications de fonctions qui ne sont pas neutres sur le plan du genre et qui doivent être obligatoirement corrigées s'élèvent à 45.

Pour l'instant, trois classifications de fonctions ont été corrigées.

Il convient toutefois de tenir compte du fait que la majorité des décisions ont été notifiées le 30 avril 2015. Aucune décision n'a été notifiée avant cette date. Dès lors, le délai dont disposent les commissions paritaires pour corriger les classifications de fonctions se termine au plus tôt le 30 avril 2017.

## 4. Formation

---

### *4.1. Augmentation des efforts de formation sectoriels*

Lors de l'AIP 2007-2008, les partenaires sociaux ont entendu responsabiliser les secteurs et ce, par le biais de l'élaboration au niveau de chaque secteur, de pistes concrètes soit pour intensifier les efforts financiers consentis de 0,1 points de pourcentage par an, soit pour accroître annuellement de 5 points de pourcentage le taux de participation aux formations. Les secteurs doivent poursuivre cet effort tant que l'objectif général de 1,9% n'a pas été atteint.

Un cycle de contrôle a été instauré de sorte que si les efforts globaux des employeurs du secteur privé n'atteignent pas ensemble 1,9% de la masse salariale de ces entreprises, les employeurs appartenant aux secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation doivent verser une cotisation de 0,05 % pour le financement du congé-éducation payé. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, suite à la régionalisation du congé-éducation payé, la cotisation précitée est destinée au financement des efforts en faveur des personnes qui appartiennent aux groupes à risque.

Par ailleurs, la réglementation impose également aux secteurs de conclure, à partir du 01 janvier 2015, une convention collective de travail qui prévoit au moins l'équivalent d'un jour de formation par an et par travailleur.

En date du 23 octobre 2014, la Cour constitutionnelle a estimé que l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 violait les principes d'égalité et de non-discrimination en raison du fait que la réglementation en la matière ne permettait pas de tenir compte des efforts effectivement fournis par une entreprise appartenant à un secteur n'ayant pas conclu de CCT en la matière.

En réponse à cet arrêt et en exécution de l'accord social 2015-2016, le législateur a décidé d'instaurer un « stand-still » pour la période 2015-2016.

La loi du 23 avril 2015 concernant la promotion pour l'emploi a, par conséquent, suspendu l'exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005.

La loi du 23 avril 2015 précitée stipule d'une part, que l'obligation pour les secteurs de conclure une convention collective de travail en matière d'efforts supplémentaires de formation est suspendue pour les années 2015 et 2016 et d'autre part, que la cotisation patronale complémentaire de 0,05% ne sera perçue ni pour les années 2012, 2013 et 2014 ni pour les années 2015-2016 (soit la période couverte par le stand-still).

Le pourcentage des efforts de formation atteint durant la période 2013-2014 doit être maintenu au même niveau durant la période 2015-2016.

Sur le nombre total de secteurs, 20 commissions paritaires ont conclu une convention collective de travail confirmant le stand-still pour les années 2015-2016 et 31 commissions paritaires ont conclu une convention collective de travail augmentant les efforts en matière de formation pour les années 2015 et 2016.

Dans le cadre du Plan de relance adopté fin 2012, le Gouvernement précédent a confié à un groupe d'experts plusieurs missions, dont une d'entre elles consistait à objectiver les efforts de formation des entreprises au regard des 1,9 pourcent fixé par la loi du 23 décembre 2005 précitée car il existait des différences d'interprétation quant à la réalisation concrète de cet objectif.

Le groupe d'experts a rendu un premier rapport en juillet 2013 dans lequel il a conclu à l'impossibilité de déterminer si les dépenses de formation représentent ou non 1,9 pourcent de la masse salariale des entreprises du secteur privé en Belgique et ce, notamment en raison de l'imprécision du cadre légal fixé par l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 précitée.

Au vu des conclusions de ce groupe d'experts, le gouvernement lui a confié une nouvelle mission consistant à rechercher des objectifs mesurables en matière de formation qui pourraient être mis en place aussi bien au niveau national qu'au niveau des branches d'activité et des entreprises.

Le groupe d'experts a rendu un deuxième rapport en novembre 2015.

Afin de répondre aux conclusions du rapport d'experts précité ainsi qu'à l'arrêt de la Cour constitutionnelle, le gouvernement a entrepris de réformer le système existant.

#### ***4.2. Jobs tremplins/groupes à risques***

Arrêté royal du 19 février 2013 exécutant l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. 8 avril 2013) ;

- Note du Ministre de l'Emploi du 19.05.2015 aux Présidents des (sous)-commissions paritaires relative aux emplois tremplins.

L'Arrêté royal du 19 février 2013 impose aux employeurs liés par un CCT de réserver un effort d'au moins 0,05 % de la masse salariale, à prendre sur la cotisation de 0,10%, en faveur d'un ou plusieurs des groupes énumérés à l'article 1<sup>er</sup> de l'Arrêté royal.

Sur les 0,05% de la masse salariale dont question ci-avant, au moins 0,025% doivent être réservés à certains travailleurs visés à l'article 2 de l'A.R. et notamment les jeunes de moins de 26 ans.

Le gouvernement fédéral a fait de l'emploi des jeunes sa priorité.

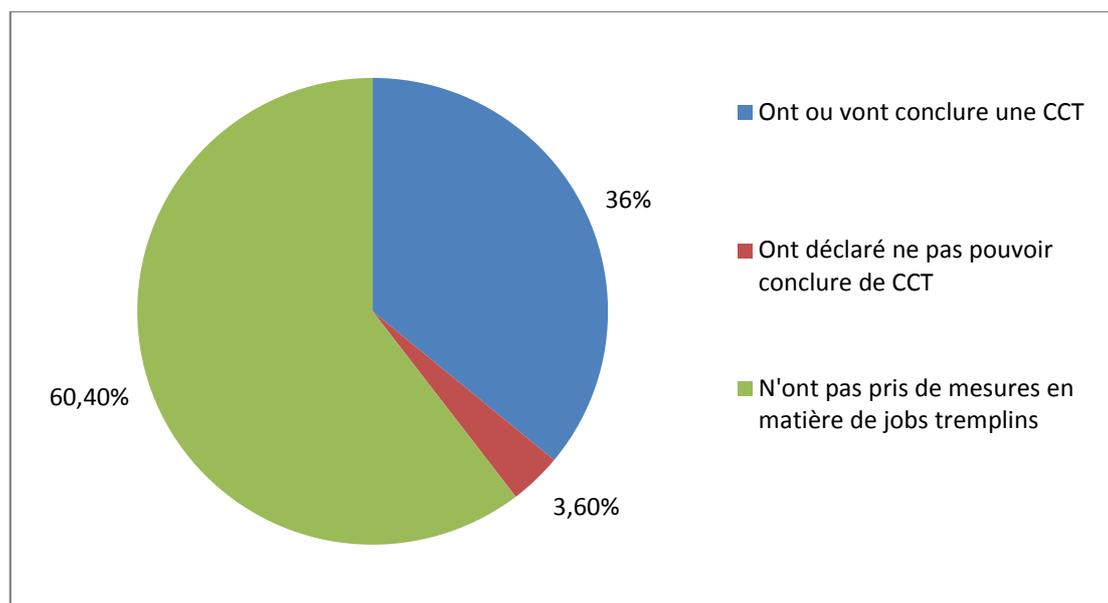
Pour ce faire, il a été décidé de doubler la part des 0,025% actuellement destinée entre autres aux jeunes de moins de 26 ans afin d'encourager les secteurs à prendre des mesures dans la création des jobs tremplins en utilisant ces moyens supplémentaires.

Ces mesures doivent être adoptées au moyen des CCT sectorielles et une large autonomie a été laissée aux partenaires sociaux afin de régler la manière dont les jobs tremplins seront mis en œuvre au sein des secteurs.

La mesure proposée par le Ministre a rencontré un certain succès chez les partenaires sociaux.

Ainsi, sur 170 (S)CP, 38 (S)CP ont conclu une CCT formelle relative aux jobs tremplins, 22 (S)CP ont mis à l'agenda la discussion relative aux jobs tremplins, 6 (S)CP ont déclaré être dans l'impossibilité de donner une suite favorable à la demande du Ministre et 66 (S)CP n'ont pour l'instant conclu aucune CCT en la

matière (sachant que les discussions sont toujours en cours et il reste encore 6 mois de négociation, la mesure proposée par le Ministre n'étant pas limitée dans le temps).



Vu la grande liberté laissée par le Ministre de l'Emploi quant à la mise en œuvre de la mesure proposée, les secteurs ont répondu de différentes manières à la demande du Ministre.

Il ressort de la lecture des différentes CCT conclues en la matière, que les partenaires sociaux ont opté pour 4 manières pour mettre en œuvre la demande du Ministre et encourager l'emploi des jeunes au sein de leur secteur à savoir :

*a) Doublement de la cotisation*

Sur les 38 (S)CP concernées, ayant conclu une CCT en matière des jobs tremplins, 14 d'entre elles ont décidé de porter l'effort de 0,025% quant à la création des jobs tremplins à 0,05%.

*b) Primes à l'emploi*

Sur les 38 (S) CP concernées, 7 d'entre elles ont décidé d'encourager les employeurs à embaucher les jeunes de moins de 26 ans dans le cadre des jobs tremplins en leur offrant une aide à l'embauche sous forme de primes. Cette option a surtout été adoptée par le secteur de l'industrie et du commerce alimentaire, le secteur textile, le commerce de détail et les grands magasins.

Les primes oscillent entre 750 et 2.500 euros par jeunes travailleurs dans le cadre d'un emploi à temps plein.

*c) Initiatives au niveau des Fonds de sécurité d'existence*

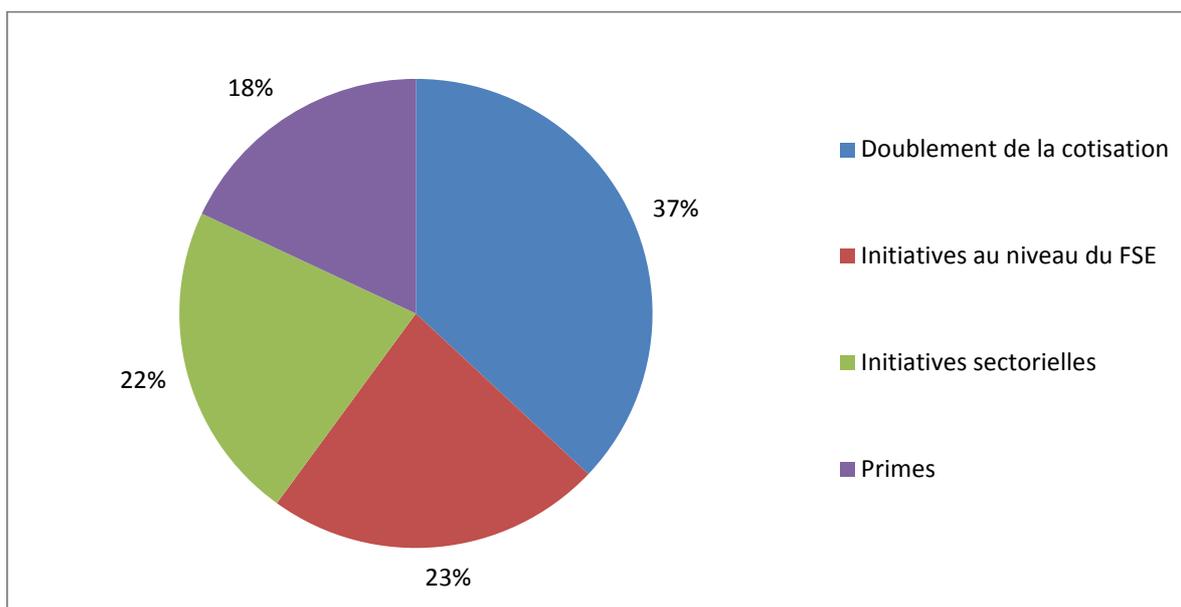
Sur les 38 (S) CP concernées, 9 d'entre elles ont décidé d'aborder la problématique de jobs tremplins de commun avec les Fonds de sécurité d'existence. Ainsi, dans certains secteurs la problématique du développement des jobs tremplins sera abordée et étudiée avec les Fonds de sécurité d'existence comme le secteur des Banques et des Institutions de prêts hypothécaires. Le secteur de la construction développera un accompagnement des jeunes avec un mentor en vue de leur intégration dans le secteur. Enfin, certains secteurs font appel aux réserves constituées au sein des Fonds de sécurité d'existence et

allouent une partie de ces dernières pour financer les primes à l'emploi pour les employeurs qui embauchent les jeunes dans le cadre des jobs tremplins.

*d) Initiatives concrètes au niveau du secteur*

Sur les 38 (S)CP concernées, 8 d'entre elles ont réglé dans leur CCT la manière dont les jobs seront mis en œuvre. Ainsi, le secteur du papier et du carton, le secteur des organismes publics de crédit et le secteur de la récupération prévoit un accompagnement spécifique pour les jeunes travailleurs ainsi que l'application des règles de rémunération en vigueur dans le secteur aux jeunes travailleurs engagés dans le cadre des jobs tremplins. Le secteur du gardiennage s'engage quant à lui d'engager au moins 20 jeunes de moins de 25 ans dans le cadre des emplois tremplins.

Les différentes mesures sont illustrées dans le graphique ci – dessous :



Il convient cependant de noter que certains secteurs n'ont pas répondu de manière favorable à la demande du Ministre pour des raisons qu'ils invoquent dans leur réponse au Ministre. Ainsi, le secteur non marchand ne souhaite pas conclure des « CCT jobs tremplins » car les partenaires sociaux estiment avoir déjà dans le cadre de l'arrêté royal du 19 février 2013 fait des efforts suffisants en faveur des groupes cibles et notamment les jeunes de moins de 26 ans et craignent qu' « une affectation plus stricte de ces moyens pourrait avoir un impact négatif sur les projets de formation en cours dans nos secteurs ».

## 5. Innovation

---

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

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

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

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

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

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

Dans le cadre de la concertation sociale, l'on peut constater que seule une minorité de (sous) commissions paritaires ont conclu une CCT en matière d'innovation. En 2014, 12 (sous) commissions paritaires ont conclu une CCT pour une durée indéterminée et 8 (sous) commissions paritaires ont conclu une CCT pour une durée déterminée. En 2015, 4 (sous) commissions paritaires ont conclu une CCT pour une durée indéterminée et 5 (sous) commissions paritaires une CCT pour une durée déterminée. En 2016, une commission paritaire a conclu une CCT pour une durée déterminée pour l'année 2016.

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

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

Les défis sont mentionnés clairement en moyenne dans la moitié des CCT. Les thèmes qui reviennent le plus souvent sont le besoin de formation (pour raisons diverses), l'accompagnement de la fin de la carrière, la nécessité de faire des investissements (pour raisons diverses), l'évolution de la législation et le cadre normatif, la réforme de certaines fonctions, la part croissante de certains coûts de production (coût du travail, coût de l'énergie, ...).

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

Dans environ la moitié des CCT, il est également mentionné avec qui une collaboration est menée. Elle est de différentes sortes : créations au sein des commissions paritaires, les fonds sociaux, les instituts de formation, les organismes actifs dans le secteur, universités, organisations qui sont actifs dans le domaine de l'emploi (CCE, VDAB,...).

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

---

### 6.1. Notion

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

### 6.2. Bases juridiques

Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise modifié par l'AR du 30 décembre 2014 et les CCT conclues au sein du Conseil National du Travail le 27 avril 2015 (CCT n° 17 tricies sexies modifiant la CCT n° 17 et les CCT 107, 111, 112, 113, 114, 115, 116 et 117)

### 6.3. Nouveautés ayant un impact sur les négociations sociales 2015 et 2016

#### 6.3.1 La règle et les dérogations

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

L'objectif du gouvernement était de porter la condition d'âge pour tous les nouveaux R.C.C. (C.C.T. n° 17) de 60 à 62 ans à partir du 1er janvier 2015, de relever l'âge d'accès au R.C.C. pour les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration à 60 ans en 2017, de prévoir l'accès au R.C.C. (carrière longue, travail de nuit, métier lourd et secteur de la construction) à 58 ans au 1er janvier 2015 et à 60 ans au 1er janvier 2017.

Les négociations entamées avec les partenaires sociaux ont eu pour effet d'assouplir les nouvelles règles envisagées et les partenaires siégeant au sein du Conseil National du Travail ont dû adapter les instruments conventionnels indispensables à l'exécution de ces nouveaux textes législatifs.

Ainsi à partir du 1er janvier 2015, la règle est d'accorder le statut de chômeur avec complément d'entreprise au travailleur licencié âgé de 62 ans et plus au moment de la fin du contrat. Les hommes doivent justifier à la fin du contrat d'une carrière professionnelle de 40 ans. Pour les femmes, la carrière professionnelle exigée au 1er janvier 2015 est de 31 ans et augmente d'un an chaque année pour arriver à 40 ans au 1er janvier 2024. La CCT n° 17 a été modifiée en ce sens.

Néanmoins des mesures transitoires permettent encore de partir en R.C.C. à 60 ans. Les entreprises et les secteurs peuvent prévoir un R.C.C. à 60 ans moyennant une carrière professionnelle de 40 ans pour les hommes, 31 ans pour les femmes en 2015, 32 ans en 2016 et 33 ans en 2017. Pour ce faire, les secteurs et/ou les entreprises doivent conclure des conventions collectives de travail et les déposer au greffe du service des relations collectives du S.P.F. Emploi avant le 1er juillet 2015. Ces CCT doivent entrer en vigueur au plus tard le 1er janvier 2015 et ne peuvent être conclues que pour une durée

maximum de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2017. Pour pouvoir bénéficier de ces mesures transitoires et d'un accès au R.C.C. à 60 ans, les secteurs ont donc dû conclure rapidement des C.C.T. et les déposer avant le 1er juillet 2015. Ces mesures transitoires ont connu un grand succès. Près de la totalité des secteurs ont mis en œuvre ce régime transitoire et ont déposé des CCT prévoyant ce RCC à 60 ans (voir tableau 2). Ceci explique également le grand nombre de CCT conclues en 2015 en matière de R.C.C. (voir tableau 1).

Des régimes dérogatoires subsistent. Dans les régimes dérogatoires qui prévoyaient au 31 décembre 2014, un âge d'accès au R.C.C. à 56 ans, cet âge est porté à 58 ans au 1er janvier 2015 (R.C.C. travail de nuit - métier lourd -secteur de la construction et 33 ans de passé professionnel /RCC avec 40 ans de carrière professionnelle).

Pour la période 2015-2016, les secteurs ont l'obligation de conclure des conventions collectives de travail sectorielles s'ils veulent permettre aux entreprises du secteur de faire application du R.C.C. à 58 ans moyennant 33 ans de passé professionnel dans le cadre de l'exercice d'un métier lourd, d'un travail de nuit ou dans le secteur de la construction. Pour les autres régimes dérogatoires (R.C.C. 58 ans, 35 ans de carrière et exercice d'un métier lourd, R.C.C. 58 ans, 35 ans de carrière pour les travailleurs moins valides), la conclusion de C.C.T. sectorielles n'est pas nécessaire sauf si le secteur veut accorder au futur chômeur avec complément d'entreprise, un complément d'entreprise dont le montant est supérieur à celui fixé dans la CCT n° 17.

L'âge de 58 ans sera ultérieurement porté à 60 ans mais cette augmentation d'âge pourra être évitée si les secteurs concluent pour la période postérieure à 2016, une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal prévoyant un âge inférieur à 60 ans sans pour autant être inférieur à 58 ans, en application d'une future CCT conclue au sein du CNT.

Devant la complexité des textes, de nombreux secteurs ont conclu des conventions collectives de travail dans les régimes dérogatoires et même déjà dans la perspective d'éviter l'augmentation de l'âge à 60 ans (voir tableau 2 en annexe)

### *6.3.2 R.C.C. dans les entreprises en difficulté et en restructuration*

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

La CCT n° 117 conclue au CNT le 27 avril 2015 permet d'éviter le relèvement progressif de l'âge et de maintenir l'âge d'accès au R.C.C. à 55 ans en 2016 (au lieu de 56 ans) si l'entreprise le souhaite. L'entreprise doit alors conclure une CCT faisant expressément référence à la CCT du CNT. La reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration est accordée par le Ministre de l'Emploi après avis de la commission consultative instituée auprès du service des Relations Collectives du SPF Emploi. Cette commission paritairement composée qui remet des avis au Ministre de l'Emploi depuis 1992, doit **obligatoirement** être consultée par le Ministre depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 mars 2016, cette commission s'est réunie 14 fois. Elle a remis des avis concernant 138 demandes de reconnaissance d'entreprises en difficulté et/ou en restructuration.

## 6.4. Données chiffrées

**Tableau 1**

	2013	2014	2015	2016 (au 30/04)
<b>Nombre de CCT enregistrées RCC</b>	200	188	284	80

**Tableau 2**

Régimes - R.C.C.	Nombre de (S)CP	Nombre de (S) CP avec CCT R.C.C. (*)	%
<b>62/40</b>	14	122	11,48
<b>60/40</b>	120 (**)	122	98,36
<b>58/40</b>	85	122	69,67
<b>58/35 – R.C.C. médical</b>	39	122	31,97
<b>58/35</b>	57	122	46,72
<b>Métier lourd</b>			
<b>58/33 –</b>	65	122	53,28
<b>Métier lourd</b>			
<b>58/33</b>	77	122	63,11
<b>Travail de nuit</b>			

(\*) Il n'est pas tenu compte des (s)C.P. 328 (Commission paritaire du transport urbain et régional): les dispositions de l'AR du 3 mai 2007 ne leur sont pas applicables

(\*\*) 2 (S)CP sans R.C.C. 60/40 : PC 107 (CP des maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières) & PC 315.01 (S)CP pour la maintenance technique, l'assistance et la formation dans le secteur de l'aviation).

## 7. Crédit-temps

---

### 7.1. Base juridique

- Le droit au crédit-temps est réglé par la CCT n° 103 conclue au sein du Conseil National du Travail le 27 juin 2012. La CCT n° 103 donne 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 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal 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.

- En outre la CCT n°118 du 27 avril 2015 fixe, pour 2015-2016, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge à 55 ans en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, 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

### 7.2. Nouveautés ayant un impact sur les négociations sociales 2015 et 2016

L'AR du 30 décembre 2014 a apporté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, quelques modifications au droit aux allocations d'interruption payées par l'ONEM. L'allocation d'interruption payée en cas de crédit-temps sans motif est supprimée. Le crédit-temps avec motif visant les soins est porté à une durée de 48 mois. Pour le régime d'emploi de fin de carrière, l'allocation d'interruption est limitée : l'âge est désormais porté de 55 ans à 60 ans. Il existe cependant des régimes dérogatoires qui prévoient la possibilité de prendre un régime de fin de carrière à partir de 55 ans : en cas d'exercice d'un métier lourd, en cas de carrière professionnelle de 35 ans ou dans le cas où l'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration. Pour ces régimes dérogatoires, l'AR susmentionné prévoit une augmentation progressive de l'âge minimum en cas de régime fin de carrière pour arriver à 60 ans en 2019. Cette augmentation progressive de l'âge suit celle prévue pour l'accès au régime du chômage avec complément d'entreprise en vigueur pour les entreprises en difficulté et/ou en restructuration.

Ainsi la CCT n° 118 a été conclue le 27 avril 2015 au sein du CNT et vise, pour la période 2015-2016, l'abaissement de la limite d'âge à 55 ans pour ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière pour les travailleurs qui ont une carrière professionnelle de 35 ans , qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration. Pour ce qui concerne la longue carrière (35 ans) et le métier lourd, une CCT sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal doit être conclue pour fixer la limite d'âge à 55 ans pour la période 2015-2016. Pour les entreprises en difficulté ou en restructuration, une CCT d'entreprise faisant expressément référence à la CCT n° 118 est nécessaire.

### **7.3. Difficultés lors des négociations sectorielles 2015-2016**

#### **7.3.1. Discordance entre le droit au crédit-temps et le droit à l'allocation**

##### **d'interruption ONEM**

Comme expliqué ci-dessus, l'AR du 30 décembre 2014 a profondément modifié le droit aux allocations d'interruption. La CCT n°103 est un instrument des et pour les partenaires sociaux mais cette CCT n'est pas encore mise en concordance avec l'AR susmentionné. Cela implique qu'à partir du 1 janvier 2015 il y a une discordance entre le droit au crédit-temps et le droit aux allocations d'interruption octroyé par l'ONEM. Dans la pratique cela implique beaucoup d'insécurité juridique aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs. L'extension du droit aux allocations d'interruption pour le motif visant les soins, ne correspond plus avec le droit au congé comme réglé dans la CCT n°103 et par conséquent, l'extension est toujours sans objet.

#### **7.3.2. Négociations difficiles au sein du Conseil National du Travail**

Les négociations entre les partenaires sociaux interprofessionnels n'ont pas (encore) abouti au rétablissement du parallélisme entre le droit au congé et le droit à l'allocation.

### **7.4. Analyse des CCT sectorielles**

#### **7.4.1. Données chiffrées**

	2013	2014	2015	2016 (tot 31 03/2016)
<b>Nombre de CCT enregistrées en exécution de la CCT n°103</b>	57	126	69	8
<b>Nombre de CCT enregistrées en exécution de la CCT n°118</b>			65	5

#### **7.4.2. Contenu des CCT sectorielles**

L'analyse des CCT sectorielles démontre que, dans la plupart des secteurs, l'exécution antérieure de la CCT n°103 est maintenue avec les mêmes conditions et modalités d'exécution. Plus de 98 commissions paritaires ont concrétisé le droit au crédit-temps motivé temps plein et mi-temps, pour une durée maximale de 36 mois. Dans 11 commissions paritaires, la durée est limitée à 24 mois et dans 3 commissions paritaires, la durée est de 12 mois. Dans 19 commissions paritaires qui ont conclu une CCT, d'autres aspects que le droit au crédit-temps temps plein et mi-temps, ont été réglés. Dans certains secteurs l'augmentation de la durée du crédit-temps est liée à des conditions supplémentaires (par exemple des conditions d'ancienneté supplémentaires). En outre il y a des commissions paritaires qui modulent la durée en fonction de la formule du crédit-temps. Il est important de sauvegarder une certaine cohérence. Pour un certain nombre des commissions paritaires les CCT conclues en exécution

de la CCT n°77 bis sont toujours en vigueur et ceci via les dispositions transitoires prévues dans la CCT n°103.

Lors des négociations sectorielles 2015-2016 l'accent est mis sur la concrétisation de la CCT cadre n°118. Les secteurs décident librement d'exécuter ou non la CCT n° 118. Il est constaté que presque tous les secteurs qui ont concrétisé la CCT n° 103 ont également exécuté la CCT n°118 pour la période 2015-2016. L'analyse démontre que 91 commissions paritaires, pour ce qui concerne le droit à l'allocation ont bloqué l'âge à 55 ans pour la période 2015-2016. La plupart des commissions paritaires ont conclu des CCT pour maintenir l'âge minimum à 55 ans en cas de carrière professionnelle de 35 ans et en cas de métiers lourd.

Pour l'introduction des emplois de fin de carrière à partir de 55 ans dans les entreprises en difficultés ou en restructuration, l'avis préalable de la Commission RCC est demandé. L'entreprise doit démontrer que des licenciements sont évités et que le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise est réduit. Pour la période 2015-2016, seulement 8 dossiers ont été soumis à la commission susmentionnée : il s'en est suivi 5 avis positifs et 1 avis négatif. Dans deux dossiers l'entreprise a été reconnue comme entreprise en restructuration pour l'abaissement de l'âge au RCC mais pour l'introduction des emplois de fin de carrière à partir de 55 ans provisoirement aucun avis n'a été donné car la commission reste dans l'attente que l'entreprise démontre que toutes les conditions exigées sont remplies.

## 8. Pensions complémentaires

---

### *8.1. Base juridique*

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (LPC), fixe le cadre juridique.

### *8.2. Nouveautés ayant un impact sur la concertation sociale 2015-2016*

#### *Suppression des différences de traitement ouvriers/employés : rôle important des partenaires sociaux (des secteurs)*

Dans la LPC, quelques dispositions ont été récemment insérées dans le but de parvenir à une harmonisation progressive du statut ouvriers-employés en matière de pensions complémentaires (loi du 5 mai 2014). Cette loi prévoit une obligation visant à mettre un terme aux différences de traitement qui reposent sur la distinction entre les ouvriers et les employés se trouvant dans une situation comparable à partir du 1er janvier 2025. Pour ce qui concerne le passé, notamment la période de travail d'avant le 1er janvier 2015, la différence de traitement entre ouvriers et employés ne constitue pas une discrimination. Pendant la période de transition, qui commence le 1er janvier 2015, les différences entre ouvriers et employés doivent progressivement être supprimées. Dans ce processus d'harmonisation, la LPC accorde aux partenaires sociaux un rôle important à jouer ; ils ont un grand défi à relever. La LPC dispose que les (sous) commissions paritaires qui sont compétentes pour la même catégorie professionnelle ou pour les mêmes activités d'entreprise doivent entamer sans délai les négociations pour conclure des protocoles d'accord. La conclusion de ces protocoles d'accords est une étape intermédiaire pour parvenir à terme à la conclusion d'une ou plusieurs CCT sectorielles déposées au plus tard le 1er janvier 2023 et dont l'objet est d'introduire un régime de pension harmonisé.

#### *Obligation de faire un rapport au CNT sur les travaux des secteurs relatifs au trajet d'harmonisation*

Les (sous) commissions paritaires visées doivent transmettre pour le 1er janvier 2016 le premier rapport au CNT dans lequel elles donnent un aperçu des travaux qui ont été réalisés au niveau des secteurs pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

### *8.3. Obstacles aux négociations sectorielles 2015-2016*

#### *Obligation d'abstention pendant la période de standstill*

Dans certains secteurs quelques questions se sont posées concernant la période de standstill introduite dans la LPC. En effet, les régimes de pension sectoriels existant au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ne peuvent en principe introduire aucune nouvelle différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés. Une augmentation de la cotisation/contribution est encore possible à condition qu'elle vise à diminuer de manière systématique la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés pour à terme la supprimer.

Lors du contrôle de légalité des CCT sectorielles pour lesquelles la force obligatoire est demandée, la direction compétente ne peut, dans certains cas, sur base du texte même de ces CCT, établir si la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés a été aggravée, diminuée ou est restée inchangée.

### *Délimitation des (sous) commissions paritaires qui se chevauchent*

Trouver un interlocuteur avec qui entreprendre les travaux visant le processus d'harmonisation est pour le moment une tâche assez compliquée vu la structure du paysage des (s) commissions paritaires. Les négociations sectorielles menées pour aboutir à un régime de pension sectoriel harmonisé sont rendues difficiles par le fait qu'il existe des commissions paritaires compétentes pour les ouvriers d'une part et pour les employés d'autre part, qui ne sont pas en parfaite symétrie. Ainsi, pour un certain nombre de (sous) commissions paritaires il est difficile de préciser avec quelle (sous) commission paritaire correspondante elles peuvent collaborer, sur base de leurs champs de compétence respectifs. Afin de faciliter le processus d'harmonisation, la Direction générale des Relations Collectives de Travail a élaboré un aperçu des (sous) commissions paritaires correspondantes, qui pourra être utilisé comme outil de travail par les partenaires sociaux.

## **8.4. Analyse des CCT sectorielles**

### *8.4.1. Données chiffrées*

	2013	2014	2015	2016(jusqu'au 31/03/ 2016)
<b>Nombre de CCT enregistrées</b>	<b>32</b>	<b>85</b>	<b>56</b>	<b>20</b>

### *8.4.2. Contenu des CCT sectorielles*

D'après les résultats de l'analyse des CCT sectorielles, actuellement 49 (sous) commissions paritaires ont déjà instauré des régimes de pension sectoriels conformément à la LPC et qui sont répartis comme suit:

- 29 (S) CP pour les ouvriers
- 5 CP pour les employés
- 15 (S) CP mixtes

Concrètement, 926.144 travailleurs, soit 27% des travailleurs du secteur privé sont occupés dans un secteur disposant d'un régime de pension sectoriel. Il convient de noter que la plupart des régimes de pension sectoriels concernent les ouvriers.

Au cours de la période couverte par ce rapport partiel un nouveau régime de pension sectoriel a été instauré par la sous-commission paritaire 149.03 (pour les métaux précieux). Pour la plupart des secteurs, les conditions et les modalités n'ont pas été modifiées au cours de cette période. Dans 22 (sous) commissions paritaires la contribution au financement de l'engagement de pension n'a pas changé. Dans 27 autres (sous) commissions paritaires le pourcentage ou le montant forfaitaire de cette contribution a augmenté.

Les différents rapports des (sous) commissions paritaires sur les travaux effectués dans le cadre du processus d'harmonisation montrent que les secteurs sont confrontés à un certain nombre de difficultés sur le terrain qui rendent les négociations plus compliquées. A côté du manque de visibilité quant à déterminer quelles sont les (sous) commissions paritaires qui peuvent collaborer, se pose la question d'interprétation de l'obligation d'abstention imposée pendant la période de stand-still.

Après examen des différents rapports, on peut relever quelques exemples de bonnes initiatives. Dans le secteur de l'industrie chimique, dès l'instauration du régime de pension sectoriel, les partenaires sociaux ont opté pour un régime de pension complémentaire identique pour les deux catégories de travailleurs. Il n'est donc pas question de différence de traitement entre les ouvriers qui relèvent de la CP 116 et les employés qui relèvent de la CP 207.

Dans le but de procéder à l'harmonisation de leurs régimes de pension sectoriels, certaines (sous) commissions paritaires ont dressé une liste des différences de traitement existant entre ouvriers et employés. En plus, les règlements de pension concernant les deux catégories de travailleurs ont été comparés. Certaines (sous) commissions paritaires ont sollicité l'intervention de consultants spécialistes pour trouver des solutions aux obstacles qui compliquent le processus d'harmonisation.

Dans le secteur de la construction métallique (CP111), la contribution pour les ouvriers a déjà été partiellement augmentée pour l'aligner à celle des employés (CP209). En outre, un groupe de travail a été mis sur pied pour élaborer les modalités d'un engagement de solidarité pour les employés. Pour les employés occupés dans le secteur de l'industrie alimentaire (CP220), le pourcentage de la cotisation a été partiellement relevé dans l'optique de se rapprocher de celui fixé pour les ouvriers (CP 118).

Dans le secteur de l'industrie du pétrole, un groupe de travail au niveau paritaire a été chargé d'élaborer un régime de pension sectoriel sans différence de traitement entre les ouvriers et les employés.

Pour les (sous) commissions paritaires asymétriques, l'alignement n'est pas évident. Il ressort des rapports de certains secteurs que le processus d'harmonisation est entravé par le fait qu'elles sont appelées à collaborer avec une commission paritaire pour employés qui elle-même n'a pas instauré un régime de pension sectoriel, et par le fait que plusieurs (sous) commissions paritaires pour ouvriers ont la même commission paritaire employé comme miroir. Ceci est le cas notamment pour la Commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200). Pour progresser, il s'avère utile, dans une première phase, de lister les activités des entreprises dont les employés relèvent de la CP 200. Dans un second temps, il convient de trouver la commission paritaire qui a une compétence correspondante. Il relève de la responsabilité des partenaires sociaux concernés d'engager une concertation dans le but de conclure des CCT (dont le champ d'application serait limité aux activités d'entreprise bien déterminées sans prendre en considération la globalité du champ de compétence de la (sous)commission paritaire concernée).

A titre d'illustration on peut aussi se référer à la CCT conclue au sein de la sous-commission paritaire du transport routier et la logistique pour compte de tiers (SCP 140.03). Dans le cadre de la suppression progressive de la différence de traitement entre ouvriers et employés occupés par les employeurs qui exercent les mêmes activités (même Numéro ONSS-catégorie employeur), et qui pour les employés relèvent de la CP 226 et pour les ouvriers de la CP 140.03, les améliorations ont été apportées pour aboutir à un régime de pension sectoriel harmonisé

## 9. Conclusion

---

Comme nous pouvons le constater à la lecture de cette sélection de thèmes abordés dans la concertation sociale sectorielle en 2015, la crise et la modération salariale n'ont nullement entamé la richesse de la concertation sectorielle. Car, naturellement, la concertation s'est également penchée sur d'autres thématiques que celles rapportées ci-dessus.

Lors d'une prochaine édition, nous espérons pouvoir également prendre en compte le contenu d'un AIP « fructueux » pour 2017 et 2018 et, qui plus est, avec vos suggestions.

Quoi qu'il en soit, nous avons essayé, au travers de ce premier rapport, de pallier un manquement, à savoir l'absence d'un aperçu et d'une vision clairs des activités de la concertation sectorielle. Puisque peu de sociologues du travail s'intéressent à cet aspect du dialogue social, il nous a semblé qu'il s'agissait là d'une mission importante pour un service public.

De plus, nous espérons aussi contribuer à dresser un tableau plus nuancé à l'égard de tous ceux qui plaident avec acharnement pour une suppression du niveau sectoriel de la concertation.

Sans concertation sectorielle, il n'y a en effet pas de coordination dans la concertation; cela génère des inégalités plus marquées, un écart salarial plus grand entre hommes et femmes, davantage de concurrence déloyale entre les différentes entreprises d'un même secteur et un risque accru de dumping social au travers d'abus dans les mises à disposition.

Ce n'est donc pas seulement le cœur, mais aussi la raison qui, de concert, plaident pour le maintien du niveau sectoriel de la concertation.

## 10. Annexes

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

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

	01/01/2015	31/03/2016
<b>NOMBRE DE CP</b>	102	101
<b>NOMBRE DE SCP</b>	68	67
<b>NO/BRE DE MANDATS</b>	5.344	5.436
<i>dont femme</i>	1.336	1.412
<b>NOMBRE DE PERSONNE</b>	2.932	2.941
<i>dont représentants employeurs</i>	1.926	1.937
<i>dont représentants travailleurs</i>	1.006	1.004
<i>dont femmes</i>	773	814

#### 10.1.2. Nombre d'employeurs et de travailleurs par secteurs au 31/12/2015

**Source:** Données ONSS – 4ème trimestre 2015

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

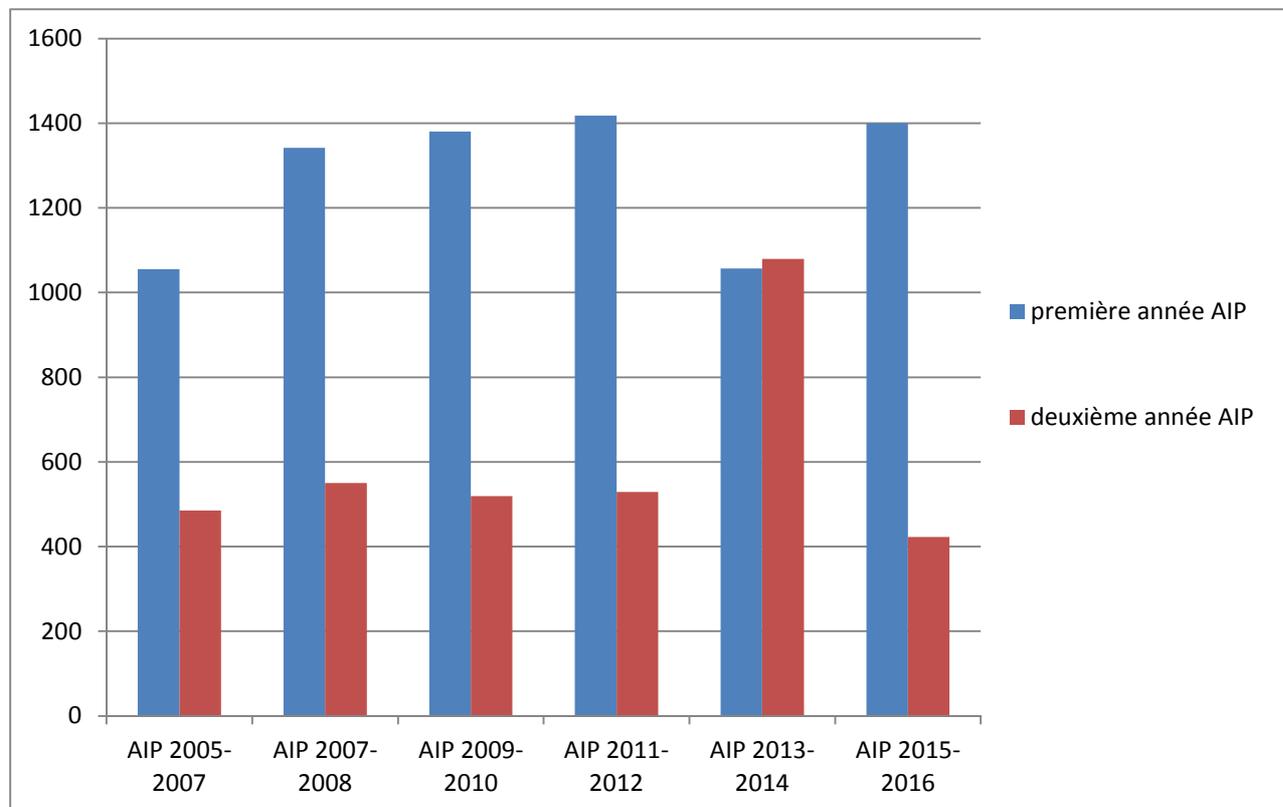
CP	EMPLOYEURS	TRAVAILLEURS
100	6.387	17.665
101	2	45
102	130	2.829
104	18	7.324
105	24	4.207
106	218	6.213
107	30	60
109	1.339	7.017
110	465	5.904
111	5.449	115.468
112	5.563	25.653
113	43	1.030

114	16	915
115	105	5.126
116	1.454	40.966
117	22	1.222
118	4.050	58.960
119	5.785	34.450
120	385	14.292
121	1.892	39.694
124	23.691	143.061
125	566	3.600
126	1.995	14.457
127	386	1.811
128	170	694
129	12	2.322
130	709	7.913
132	497	1.360
133	15	992
136	212	6.006
139	142	695
140	6.258	77.261
142	405	4.309
143	94	426
144	1.614	3.172
145	5.344	17.043
146	81	154
148	12	43
149	8.524	48.622
152	1.482	11.165
200	53.075	422.973
201	23.547	88.272
202	264	54.833
203	17	142
205	2	1
207	2.768	76.956
209	4.010	65.248
210	36	4.167
211	49	5.259
214	322	4.259
215	717	4.891
216	1.204	7.595
217	9	573
219	50	3.154
220	1.339	26.366
221	16	1.060
222	187	2.327
223	122	1.802
224	26	2.671
225	921	4.420

226	3.439	43.986
227	530	4.504
301	10	11.163
302	23.344	114.083
303	213	1.480
304	888	5.505
306	139	23.883
307	3.089	12.109
308	85	4.178
309	22	823
310	82	55.193
311	170	54.048
312	8	11.369
313	3.283	13.221
314	6.105	15.726
315	102	9.110
316	1	1
317	145	16.039
318	106	39.401
319	1.333	68.835
320	515	2.373
321	38	2.732
322	1.556	224.010
323	6.554	11.084
324	158	693
325	6	2.853
326	78	17.462
327	211	38.188
328	8	21.822
329	5.803	44.919
330	8.759	253.961
331	871	12.103
332	911	10.293
333	97	1.192
334	1	431
335	1.112	19.487
336	7.522	28.792
337	5.597	43.085
339	195	5.453
340	132	1.329
341	1.876	7.381

## 10.2. Données concernant des CCT sectorielles conclues et déposées<sup>8</sup>

ANNEE DE DEPOT	NOMBRE DE CCT	NOMBRE TOTAL DE CCT SUR LA PERIODE BI-ANNUUEL D'UN AIP
2005	1055	1540
2006	485	
2007	1342	1892
2008	550	
2009	1380	1899
2010	519	
2011	1418	1947
2012	529	
2013	1057	2136
2014	1079	
2015	1400	-
2016 <sup>9</sup>	-	



<sup>8</sup> Source : greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail.

<sup>9</sup> Le chiffre global pour 2016 n'est pas encore connu.

### visualisation par année de dépôt

