

CP 200 (CPAE) ACCORD 2021-2022 - 18 novembre 2021

L'accord 2021-2022 de la CPAE ainsi que les différentes CCT d'exécution ont été signés le 18 novembre 2021 au sein de la CP 200.

L'accord 2021-2022 se réfère explicitement à l'AR du 30 juillet 2021 concernant la norme salariale et respecte intégralement la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, fixée à 0,4% pour 2021-2022.

L'accord 2021-2022 prévoit une **augmentation** des barèmes minimums sectoriels et des salaires mensuels effectifs de **0,4% à partir du 1^{er} décembre 2021**.

Les entreprises ont la possibilité d'octroyer d'autres augmentations salariales ou avantages équivalents à la place de cette augmentation salariale. Pour l'application de l'**avantage équivalent**, le délai est court puisque la décision ou l'accord avec la délégation syndicale (DS) à ce sujet doit être prise/conclu **au plus tard le 30 novembre 2021**.

Une **prime corona** est également accordée au niveau sectoriel si l'entreprise répond à un double critère (bénéfice en 2019 et 2020 + augmentation du chiffre d'affaires en 2020 par rapport à 2019). En fonction de l'augmentation du chiffre d'affaires, la prime peut s'élever à 125 EUR (augmentation du chiffre d'affaires + 5%) ou à 250 EUR (augmentation du chiffre d'affaires + 10%). Ici encore, le délai fixé par l'arrêté royal pertinent, soit **le 31 décembre 2021**, est extrêmement court pour que tout soit réglé à temps. Il est également important que les entreprises qui ont recours à un secrétariat social (SSA) ou un prestataire de services les en informent en temps utile. La communication écrite de l'employeur à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs, concernant l'octroi de cette prime doit être effectuée pour le **15 décembre 2021 au plus tard**.

Le timing pour l'octroi d'une **pension complémentaire** aux employés de la CP 200 dans les entreprises qui occupent à la fois des employés et des ouvriers dans le cadre de la même activité d'entreprise et où les ouvriers bénéficient déjà d'un régime de pension complémentaire sera adapté sur la base du cadre de l'accord interprofessionnel. Cela donne aux partenaires sociaux de l'activité d'entreprise en question un peu plus de temps pour trouver un accord.

Pour le respect de la condition d'ancienneté de six mois pour avoir droit à une **prime de fin d'année**, la période d'occupation en tant qu'intérimaire est désormais prise en compte si l'embauche suit la période de travail intérimaire et si la fonction occupée par le travailleur est similaire à celle occupée en tant qu'intérimaire.

En outre, la trajectoire de croissance en matière de **formation** dans le cadre de la loi sur le travail faisable et maniable sera poursuivie. Dans les entreprises de 20 travailleurs ou plus, on prévoit en moyenne 6 jours de formation par ETP pour la période 2022-2023 (au lieu de 5 jours). Dans les entreprises occupant au moins 10 et moins de 20 travailleurs, la moyenne pour la période à venir est de 4,5 jours de formation par ETP (au lieu de 4 jours). À noter que les jours supplémentaires sont des jours collectifs. Dans les entreprises comptant moins de 10 travailleurs, rien ne change, avec une moyenne de 4 jours de formation par ETP.

La **cotisation** patronale au fonds social reste fixée à **0,23%** des salaires bruts des employés des entreprises pour la période 2022-2023. Les accords pour les **groupes à risque** sont prolongés.

Dans leur accord, les partenaires sociaux encouragent les entreprises, quand elles implémentent le **télétravail**, à aborder le sujet pendant la période couverte par cet accord dans le cadre du dialogue social au niveau de l'entreprise.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises qui n'ont pas encore eu de discussion sur la **déconnexion** d'initier celle-ci au sein du CPPT, dans le cadre des compétences qui lui sont attribuées, et de sensibiliser tous les acteurs au risque d'une connectivité excessive.

Les CCT en matière de **crédit-temps et de RCC** sont prolongées en fonction des accords conclus à ce sujet au sein du CNT. Dans ce cadre, une **dispense de la disponibilité** adaptée pour le marché du travail est également prévue. Désormais, les travailleurs ont la possibilité d'exercer un **emploi de fin de carrière** à mi-temps à partir de 55 ans.

En termes de **mobilité**, deux changements sont à signaler. À partir du 1^{er} juillet 2022, l'indemnité vélo sera doublée, passant de 0,10 à 0,20 EUR par km effectivement parcouru, avec un maximum de 8 EUR (40 km aller-retour maximum) par jour de travail.

Pour ce qui est du transport privé, le montant du plafond annuel brut pour l'intervention dans les frais de transport privé sera relevé de 27.750 EUR à 29.680 EUR à partir du 1^{er} janvier 2022 afin de rattraper l'indexation non appliquée ces dernières années.

Les diverses CCT d'exécution de l'Accord 2021-2022 sont commentées ci-dessous.

I. POUVOIR D'ACHAT

CCT du 18 novembre 2021 conclue au sein de la CP 200 dans le cadre de l'AR du 30 juillet 2021 portant exécution de l'art. 7§ 18 de la loi du 26 juillet 1996

1. Augmentation des barèmes minimums et des salaires mensuels effectifs

Les barèmes minimums sectoriels et le salaire mensuel brut de chaque employé seront augmentés de 0,4% au 1^{er} décembre 2021.

Les barèmes minimaux sectoriels majorés sont publiés sur le site internet du fonds social.

La CCT stipule en outre « que l'augmentation des salaires mensuels effectifs de 0,4% à partir du 1^{er} décembre 2021 ne s'applique pas aux employeurs qui octroient à leurs employés, en 2021-2022, selon leurs propres modalités, des augmentations salariales et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat équivalents à l'augmentation salariale de 0,4%. »

Cela signifie qu'il est également possible de choisir d'appliquer l'augmentation du salaire mensuel brut de 0,4% à un autre moment qu'au 1^{er} décembre 2021.

Ainsi, les augmentations du salaire mensuel brut déjà accordées avant le 1^{er} décembre 2021 peuvent être comptabilisées dans l'augmentation salariale de 0,4% du 1^{er} décembre 2021.

Une augmentation du salaire mensuel brut peut donc également être accordée et imputée après le 1^{er} décembre 2021, pour autant que le budget de pouvoir d'achat octroyé en 2021-2022 soit au moins équivalent à l'augmentation salariale de 0,4% octroyée pendant la période décembre 2021-décembre 2022.

Ainsi, le salaire mensuel peut par exemple être augmenté de 0,4% seulement à partir du 1^{er} janvier 2022 au lieu du 1^{er} décembre 2021, à condition qu'une prime unique correspondant à l'augmentation salariale de 0,4% pour la période de décembre 2021 (et à la prime de fin d'année de 0,4%) soit versée en janvier 2022. Si l'augmentation salariale de 0,4% est accordée après le 1^{er} décembre 2021, il est d'autant plus conseillé de veiller à une bonne communication et, si nécessaire, à une concertation adéquate avec la délégation syndicale.

Comme par le passé, au lieu d'une augmentation du salaire mensuel brut, il est possible d'accorder un autre avantage équivalent en termes de pouvoir d'achat. Comme la CCT prévoit que le salaire mensuel brut augmente normalement de 0,4% au 1^{er} décembre 2021, le délai pour décider d'un autre avantage équivalent est en réalité très restreint :

- dans les entreprises dotées d'une délégation syndicale, l'avantage équivalent ne peut être introduit que sous réserve d'un accord d'entreprise conclu au plus tard le **30 novembre 2021**.
- dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur doit informer par écrit et individuellement les employés de sa décision concernant l'avantage équivalent au plus tard le **30 novembre 2021**.

Si l'on opte pour un avantage équivalent plutôt que pour une augmentation salariale brute au 1^{er} décembre 2021, cela n'implique pas nécessairement que cet avantage équivalent doive être octroyé à partir du 1^{er} décembre 2021. C'est au niveau de l'entreprise qu'il convient de déterminer comment et quand il doit être octroyé, pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- imputation sur le coût salarial total si l'on n'opte pas pour des augmentations en salaire brut

- sur la période 2021-2022, l'avantage équivalent doit être au moins égal au coût salarial total de l'augmentation des salaires bruts de 0,4% à partir du 1^{er} décembre 2021 jusqu'au 31 décembre 2022
- à partir du 1^{er} janvier 2023, l'avantage équivalent récurrent sur base annuelle doit être au moins égal au coût salarial total correspondant à 0,4% d'augmentation salariale brute sur base annuelle

Attention : si l'on opte pour un avantage alternatif, par exemple sous forme de chèques-repas, l'octroi de ceux-ci ne peut débuter, selon l'administration de l'ONSS, plus tard qu'en décembre 2021, si l'on veut éviter qu'ils soient considérés comme une rémunération par l'ONSS.

Comme dans l'accord précédent, l'actuelle CCT prévoit également que « des primes uniques peuvent être imputées pour autant qu'elles aient été octroyées durant la période 2021-2022. L'augmentation salariale brute de 0,4% ou l'avantage équivalent doit être récurrent à partir du 1/1/2023 ».

Cela signifie que l'augmentation du salaire mensuel de 0,4% prévue à partir du 1^{er} décembre 2021 peut être reportée à une autre date et jusqu'au 1^{er} janvier 2023 au plus tard, pour autant qu'un avantage en pouvoir d'achat équivalent à l'augmentation salariale de 0,4% à partir du 1^{er} décembre 2021 ait été octroyé via la prime unique en 2021-2022. Toutefois, à partir du 1^{er} janvier 2023 au plus tard, le salaire mensuel devra être augmenté de 0,4% (par rapport au 31 décembre 2020, hors indexation).

Pour les avantages non récurrents prévus dans le cadre de la CCT n° 90, l'imputation ne nous semble pas évidente, étant donné qu'il s'agit par définition d'un avantage incertain qui ne peut pas se substituer à un avantage existant.

Comme dans l'accord précédent, la CCT stipule que « les augmentations du salaire et/ou les avantages en pouvoir d'achat de quelque nature qu'ils soient sont à imputer par employé, pour leur coût total, sur le coût salarial (brut + cotisations ONSS patronales) de l'augmentation de 0,4% des salaires mensuels ». L'imputation par employé signifie que, si l'on veut éviter d'éventuelles discussions ou contestations, l'avantage alternatif sera de toute préférence imputé séparément pour chaque employé individuel.

Comme dans l'accord précédent, il est désormais également prévu que les augmentations salariales annuelles, c'est-à-dire une augmentation salariale annuelle automatique en application des barèmes salariaux basés sur l'expérience professionnelle ou l'ancienneté, ne seront pas prises en compte dans l'augmentation de 0,4%. Dans ce cas, outre l'augmentation automatique du salaire, l'entreprise devra également octroyer l'augmentation salariale de 0,4% ou un avantage en pouvoir d'achat équivalent.

En revanche, les augmentations du salaire mensuel octroyées en 2021-2022 en application d'un système basé sur une évaluation des prestations (mérite) peuvent être imputées sur l'augmentation salariale de 0,4%. En effet, ces augmentations ne sont pas automatiques et ne reposent pas uniquement sur l'expérience professionnelle ou l'ancienneté. Rappelons qu'en ce qui concerne l'application de la loi sur la norme salariale, les systèmes existants de promotion, d'upgrading et de merit rating introduits et appliqués sans interruption avant 2021 font l'objet d'un traitement similaire à celui applicable aux augmentations barémiques. Ils pourraient donc être poursuivis sans modification et peuvent - mais ne doivent donc pas nécessairement - être imputés sur l'augmentation salariale de 0,4%.

2. Prime corona

CCT du 18 novembre 2021 conclue au sein de la commission paritaire auxiliaire pour les employés portant exécution de l'arrêté royal du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19 quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 - Prime corona

2.1. Conditions

Une prime corona unique est accordée sous forme de chèques consommation dans les entreprises qui remplissent les deux conditions suivantes :

- elles ont réalisé un résultat d'exploitation positif (code 9901) pour l'année civile 2019 et l'année civile 2020 ;

et

- leur chiffre d'affaires (code 70), ou leur marge brute (code 9900), lorsque le chiffre d'affaires n'est pas disponible, a augmenté d'au moins 5% entre l'année civile 2019 et l'année civile 2020.

Par « entreprise », il faut entendre l'unité technique d'exploitation (UTE). Ce qui compte, c'est de former un seul ensemble en matière de politique salariale. Si les informations ne sont pas disponibles au niveau de l'UTE ou ne sont pas pertinentes en ce qui concerne la politique salariale, la raison et l'alternative (entité juridique, groupe...) sont précisées dans la communication écrite correspondante devant être envoyée le 15 décembre au plus tard (voir ci-après).

Pour que les chiffres de 2019 et 2020 soient bien comparables, il peut être nécessaire de s'assurer que l'on utilise des chiffres relatifs au même périmètre de consolidation. Par exemple, si une entreprise a réalisé une acquisition au début de l'année 2020, le chiffre de 2020 doit être ajusté pour tenir compte de ce nouveau chiffre d'affaires, qui n'a pas été généré par une croissance « organique ». L'augmentation du chiffre d'affaires (code 70) ou de la marge brute (code 9900) doit avoir été réalisée de manière autonome (c'est-à-dire pas « artificiellement » suite à fusion/acquisition).

Par conséquent, dans le cas d'une reprise ou d'une fusion, voire d'une scission, de nouvelles entités, d'entités étrangères et de faits particuliers, les critères peuvent ne pas être appropriés. Ces cas seront plutôt exceptionnels. Il est alors préférable de l'expliquer au plus tard le 15 décembre par analogie avec la communication qui suit l'octroi (voir ci-dessous) et il reviendra à l'entreprise de décider, sur base des règles en vigueur et fixées dans l'arrêté royal, si elle octroie (ou n'octroie pas) une prime corona. Les représentants des bancs patronal et syndical tiennent à souligner la possibilité pour l'entreprise de formuler une alternative dans la communication susmentionnée, même si ni l'arrêté royal ni les conventions sectorielles ne l'y contraignent. Cette alternative sera fondée autant que possible sur la notion de "bons résultats pendant la crise", telle que mise en œuvre par l'accord sectoriel, mais adaptée autant que possible à "l'événement particulier".

L'objectif est de travailler sur des données qui reflètent le plus fidèlement possible la différence entre 2020 et 2019. Étant donné que la plupart des entreprises dont les années comptables divergent ont une bonne vision de l'évolution de leurs résultats par année civile, les résultats « pendant la crise » sont évalués sur la base de « l'année civile 2020 et l'année civile 2019 ». Si, toutefois, certaines entreprises ne disposent de données valables que pour

un exercice ne s'étendant pas sur une année civile, celles-ci peuvent être utilisées. Cette différence de méthode doit être indiquée dans la communication écrite à effectuer.

2.2. Montant

Si le chiffre d'affaires (code 70) ou la marge brute (code 9900), lorsque le chiffre d'affaires n'est pas disponible, a augmenté d'au moins 5% entre l'année civile 2019 et l'année civile 2020, la prime corona s'élève à 125 EUR.

Si le chiffre d'affaires (code 70) ou la marge brute (code 9900), lorsque le chiffre d'affaires n'est pas disponible, a augmenté d'au moins 10% entre l'année civile 2019 et l'année civile 2020, la prime corona s'élève à 250 EUR.

2.3. Imputation

Les primes corona déjà accordées au niveau de l'entreprise sont déduites des montants ci-dessus. Il s'agit ici de la prime corona telle qu'introduite par l'arrêté royal du 21 juillet 2021 (MB 29-7-2021) avec entrée en vigueur le 1er août 2021.

2.4. Pour qui?

La prime est versée aux travailleurs qui sont en service le 30 novembre 2021.

- *Prorata des prestations au cours de la période de référence*

La prime est calculée au prorata des prestations réalisées entre le 1er décembre 2020 et le 30 novembre 2021.

Les périodes d'inactivité sont assimilées à des prestations effectives, conformément à la CCT sectorielle relative à la prime de fin d'année. Il s'agit des périodes résultant de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés, de petit chômage, de congé de paternité, de congé-éducation payé, de congé syndical, de maladie professionnelle, d'accident du travail, de repos d'accouchement, et des soixante jours de maladie ou d'accident.

À cela s'ajoutent, pour le calcul de la prime corona, les périodes de chômage temporaire corona. Ces jours sont également assimilés à des prestations effectives dans le cadre de cette prime.

- *Prorata du régime de travail*

Pour les employés à temps partiel, la prime est accordée au prorata de leur régime de travail au 30 novembre 2021.

2.5. Calendrier

La prime corona doit être attribuée au plus tard le 31 décembre 2021. Notre CCT se rapporte à la date fixée par l'AR. Les délais sont donc très serrés. Il est donc très important de réagir au plus vite. Entretemps, la FEB prend contact avec l'ONSS pour obtenir une certaine tolérance. Dès que nous avons des nouvelles, nous vous tenons au courant.

La communication écrite de l'employeur à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs, concernant l'octroi de cette prime doit être effectuée pour le 15 décembre 2021 au plus tard.

2.6. Paix sociale

Si les deux conditions de la CCT sectorielle en question sont remplies, la prime corona de 125 EUR ou 250 EUR, selon le cas, est obligatoire. Les primes corona déjà accordées au niveau de l'entreprise peuvent être déduites des montants ci-dessus (voir ci-dessus).

La clause de paix sociale signifie que les syndicats n'entreprendront aucune action sur la prime corona au niveau de l'entreprise dans les semaines et mois à venir. En principe, la question est réglée au niveau sectoriel.

Cela n'empêche pas, selon nous, les entreprises d'accorder une prime corona plus élevée que celle convenue au niveau sectoriel si elles estiment avoir obtenu de bons résultats pendant la crise corona et ce, bien entendu, en tenant compte de l'arrêté royal du 21 juillet 2021. C'est notre compréhension. Apparemment, l'ONSS est toutefois d'avis que la CCT sectorielle doit donner explicitement cette possibilité. Ce n'est pas le cas dans la CCT de la PC200. Ce point sera clarifié très prochainement. De plus amples informations suivront dès qu'il y aura du nouveau.

Un autre point de discussion en suspens avec l'ONSS est de savoir s'il doit y avoir une CCT d'entreprise pour l'octroi du chèque sous forme électronique si la CCT sectorielle ne le règle pas, ce qui pose la question de savoir si la CCT PC200 est suffisante à cet effet. Encore une fois, nous ferons de notre mieux pour clarifier ce point dans un avenir proche. De plus amples informations suivront dès qu'il y aura du nouveau.

3. Pension complémentaire

Le timing pour l'octroi d'une pension complémentaire aux employés de la CP 200 dans les entreprises qui occupent à la fois des employés et des ouvriers dans le cadre de la même activité d'entreprise et où les ouvriers bénéficient déjà d'un régime de pension complémentaire sera adapté sur la base du cadre de l'accord interprofessionnel. Cela donne aux partenaires sociaux de l'activité d'entreprise en question un peu plus de temps pour trouver un accord.

Nous reviendrons prochainement plus en détail sur ce point.

II. PRIME DE FIN D'ANNÉE

CCT du 18 novembre 2021 conclue au sein de la commission paritaire auxiliaire pour les employés modifiant la CCT du 9 juin 2016 concernant la prime de fin d'année

Pour le respect de la condition d'ancienneté de six mois pour avoir droit à une prime de fin d'année, la période d'occupation en tant qu'intérimaire est désormais prise en compte si l'embauche suit la période de travail intérimaire et si la fonction occupée par le travailleur est similaire à celle occupée en tant qu'intérimaire. Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en tant qu'intérimaire. Cela vaut déjà pour la prime de fin d'année 2021.

Attention : La modification ne concerne que la condition des 6 mois pour l'ouverture du droit à la prime de fin d'année. Les articles 4 et 5 de la CCT en question ne s'appliquent qu'à l'occupation en tant que travailleur. Ainsi, la période d'occupation en tant qu'intérimaire n'entre pas en ligne de compte pour le calcul au prorata de la prime de fin d'année en cas d'entrée en service/de sortie de service. Dans ce cas, seule la période d'occupation en tant que travailleur chez l'employeur est comptabilisée. Les prestations en tant qu'intérimaire ne comptent pas non plus pour le calcul au prorata de la prime de fin d'année chez l'employeur où la personne est ensuite entrée en service. Toutefois, les prestations en tant qu'intérimaire peuvent éventuellement donner droit à la prime de fin d'année prévue par la CP 322. À cet égard, nous renvoyons à la réglementation sectorielle pertinente.

III. INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

CCT du 18 novembre 2021 conclue au sein de la commission paritaire auxiliaire pour les employés concernant l'intervention dans les frais de transport

Nous nous attardons sur les deux changements et pour le reste, nous renvoyons à notre précédente circulaire de juillet 2019.

1. Indemnité vélo

À partir du 1^{er} juillet 2022, l'indemnité vélo versée par l'employeur aux employés qui utilisent régulièrement un vélo pour se déplacer entre leur domicile et leur lieu de travail passera de 0,10 EUR à 0,20 EUR par kilomètre effectivement parcouru à vélo, avec un maximum de 8 EUR (40 km aller-retour maximum, soit 20 km maximum de distance domicile-travail) par jour de travail.

2. Transport privé

À partir du 1^{er} janvier 2022, le montant du plafond salarial du salaire brut annuel pour l'intervention dans les frais de transport privé sera relevé de 27.750 EUR à 29.680 EUR afin de rattraper l'indexation non appliquée ces dernières années.

IV. FORMATION

CCT du 18 novembre 2021 conclue au sein de la commission paritaire auxiliaire pour les employés concernant la formation

Sous l'impulsion de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, dite « loi Peeters », qui fixe le principe d'une trajectoire de croissance interprofessionnelle concernant le nombre de jours de formation, des accords ont été conclus précédemment dans le cadre de l'accord de la CP 200 sur la formation, lesquels sont valables non seulement pour la période 2020-2021 mais aussi pour 2022-2023.

Les modalités d'exécution concrètes pour la période 2022-2023 sont établies dans la CCT du 18 novembre 2021 concernant la formation.

Concrètement, cela signifie que les modalités d'application de la CCT précédente seront reprises telles quelles, moyennant les modifications suivantes concernant le nombre de jours de formation collective à prévoir :

- Dans les entreprises de 20 travailleurs et plus : moyenne de 6 jours de formation (collective) par ETP sur la période 2022-2023 en 2 ans (soit + 1 jour de formation collective en 2 ans par rapport à la CCT précédente) ;
- Dans les entreprises comptant au moins 10 et moins de 20 travailleurs : moyenne de 4,5 jours de formation (collective) par ETP sur la période 2022-2023 (soit + 0,5 jour de formation collective sur la période de 2 ans par rapport à la CCT précédente) ;
- Dans les entreprises de moins de 10 travailleurs : moyenne de 4 jours de formation par ETP sur la période 2022-2023 (soit un statu quo par rapport à la CCT précédente).

La définition de la formation, les dispositions relatives aux plans de formation, l'organisation de la formation et la procédure individuelle restent donc inchangées pour la période 2022-2023.

Les plans de formation approuvés par la délégation syndicale peuvent être enregistrés auprès du fonds social du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2022 au plus tard.

Les autres plans de formation peuvent être enregistrés auprès du fonds social du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 au plus tard.

Le nombre de jours de formation et la répartition des jours collectifs et individuels se présentent donc schématiquement comme suit (selon l'existence ou non d'un plan de formation) :

| Délégation syndicale (DS) | Nombre TR | Plan de formation | Nombre total de jours par ETP | Droit collectif | Droit individuel |
|---------------------------|-------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------|------------------|
| Avec DS | ≥ 20 TR | Plan de formation Avec accord | 6 | 6 | 0 |
| | | Plan de formation sans accord | 6 | 2 | 4 |
| | | Pas de plan de formation | 6 | 2 | 4 |
| Sans DS | | Plan de formation | 6 | 4 | 2 |
| | | | Pas de plan de formation | 6 | 3 |
| | | < 20 TR - ≥ 10 TR | Plan de formation | 4,5 | 2,5 |
| Pas de plan de formation | 4,5 | | 2,5 | 2 | |
| < 10 TR | Plan de formation | 4 | 2 | 2 | |
| | | Pas de plan de formation | 4 | 2 | 2 |

V. TÉLÉTRAVAIL ET DÉCONNEXION

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, quand elles implémentent le *télétravail*, à aborder le sujet pendant la période couverte par cet accord dans le cadre du dialogue social au niveau de l'entreprise.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises qui n'ont pas encore eu de discussion sur la *déconnexion* d'initier celle-ci au sein du CPPT, dans le cadre des compétences qui lui sont attribuées, et de sensibiliser tous les acteurs au risque d'une connectivité excessive.

VI. RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE - RCC

Les CCT suivantes ont été conclues suite aux CCT cadres conclues au CNT pour la période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023.

CCT du 18 novembre 2021 conclue au sein de la commission paritaire auxiliaire pour employés concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise - longue carrière.

CCT du 18 novembre 2021 conclue au sein de la commission paritaire auxiliaire pour les employés concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise - métier lourd.

1. RCC à partir de 60 ans - métiers lourds

Les CCT 143 et 151 du CNT prévoient, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, la possibilité de partir en RCC à partir de 60 ans pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un régime de travail de nuit ou d'un métier lourd, pour autant qu'une CCT sectorielle soit conclue à ce sujet.

En application de ce qui précède, une CCT sectorielle a été conclue le 18 novembre 2021 au sein de la CP 200.

Cette CCT a été conclue pour une durée de 2 ans, à savoir du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023.

L'employé doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Carrière professionnelle d'au moins 33 ou 35 ans, avec :
 - au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit (CCT 46) au moment de la fin du contrat de travail
 - 5/7 ans d'occupation dans un métier lourd au cours des 10/15 dernières années (conformément à l'article 7 de la CCT 130, il faut entendre par « métier lourd » : travail en équipes successives, travail en services interrompus, travail de nuit cf. CCT 46) ;
- Ancienneté d'au moins 10 ans dans l'entreprise au moment de la fin du contrat de travail ;
- Être licencié et avoir atteint l'âge de 60 ans au plus tard le 30 juin 2023 ainsi qu'au moment de la fin du contrat de travail.

2. RCC à partir de 60 ans - carrière professionnelle de 40 ans

La CCT 152 du CNT prévoit, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime RCC à partir de 60 ans pour les travailleurs ayant une carrière longue, pour autant qu'une CCT sectorielle soit conclue à ce sujet.

En application de ce qui précède, une CCT sectorielle a été conclue le 18 novembre 2021 au sein de la CP 200.

Cette CCT a été conclue pour une durée de 2 ans, à savoir du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023.

L'employé doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Une carrière professionnelle d'au moins 40 ans en tant que salarié au moment de la fin du contrat de travail ;
- Une ancienneté d'au moins 10 années de service auprès du dernier employeur au moment de la fin du contrat de travail
- Être licencié et avoir atteint l'âge de 60 ans au plus tard le 30 juin 2023 ainsi qu'au moment de la fin du contrat de travail.

VII. EXEMPTION DE L'OBLIGATION DE DISPENSE DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

CCT du 18 novembre 2021 relative à l'exemption de l'obligation de disponibilité adaptée 2021 - 2022.

CCT du 18 novembre 2021 relative à l'exemption de l'obligation de disponibilité adaptée 2023 - 2024.

En principe, un travailleur en RCC (cfr point VI) doit être disponible pour le marché du travail jusqu'à l'âge de 65 ans. Il s'agit plus précisément d'une disponibilité adaptée. Cela implique notamment que le travailleur en RCC :

- Est/reste inscrit comme demandeur d'emploi ;
- Doit accepter un emploi ou une formation convenable ;
- Ne peut abandonner son emploi sans motif légitime ;
- Ne peut avoir été licencié en raison d'une attitude fautive de sa part ;
- Doit se présenter auprès du service régional pour le placement et la formation professionnelle ou chez un employeur, lorsqu'il est convoqué à ce sujet par l'organisme régional ;
- Doit collaborer à un plan d'accompagnement ou à un parcours d'insertion qui a été proposé par l'organisme régional de l'emploi.

En outre, l'organisme régional pour le placement accompagnera le travailleur en RCC dans le cadre d'un éventuel plan d'action. Cet organisme proposera un plan d'action au plus tard neuf mois après le début du chômage.

Les actions sont adaptées aux compétences et à l'expérience individuelles et feront l'objet d'un suivi régulier. Une évaluation globale a lieu après un an.

Le travailleur en RCC peut demander une exemption basée sur l'âge/le passé professionnel.

Cette exemption n'est pas accordée automatiquement. L'exemption peut être accordée si le travailleur est âgé de 62 ans ou s'il peut attester de 42 ans de passé professionnel.

Il est également nécessaire que le secteur ait adhéré aux CCT correspondantes du CNT. Il s'agit des CCT 153 et 155 du CNT respectivement pour la période du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022, pour les licenciements avant le 31 décembre 2022 et la période du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023 pour les licenciements avant le 30 juin 2023. Une telle adhésion aux CCT susmentionnées a été effectuée pour la CP 200.

VIII. CREDIT-TEMPS

CCT du 18 novembre 2021 conclue au sein de la commission paritaire auxiliaire pour employés concernant le crédit-temps en 2021-2022

CCT du 18 novembre 2021 conclue au sein de la commission paritaire auxiliaire pour employés concernant le crédit-temps en 2023

La possibilité de dérogation existante pour les employés qui n'appartiennent pas au personnel d'exécution et ceux qui exercent une fonction qui n'est pas exercée par un autre employé - droit non automatique au crédit-temps, nécessitant l'accord de l'employeur - est prorogée intégralement.

1. Crédit-temps (temps plein, mi-temps)

En ce qui concerne le crédit-temps avec motif, le régime existant est prorogé intégralement :

Les employés ayant moins de 5 ans d'ancienneté continuent de bénéficier d'un droit de 24 mois au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps avec motif.

Les employés ayant au moins 5 ans d'ancienneté bénéficient toujours quant à eux d'un droit de 36 mois au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps pour motif de formation.

Pour les employés ayant au moins 5 ans d'ancienneté, le droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps reste fixé à 51 mois pour les motifs suivants : s'occuper d'un enfant de max. 8 ans, prodiguer des soins palliatifs ou prodiguer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Le régime a été prolongé jusqu'à la fin de 2023.

2. Crédit-temps - emplois de fin de carrière

En application du régime d'exception des CCT 156 et 157 du CNT, la nouvelle CCT de la CP 200 permet de bénéficier :

- d'un emploi de fin de carrière à mi-temps à partir de 55 ans (contre 57 ans auparavant) ;
- d'un emploi de fin de carrière 1/5^e à partir de 55 ans

pour autant que l'employé puisse justifier d'une longue carrière de 35 ans ou soit occupé dans un métier lourd, et ce, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023.

Les employés qui accèdent à un emploi de fin de carrière 1/5^e à partir de 60 ans ou plus percevront une indemnité complémentaire mensuelle à charge du Fonds social jusqu'au mois de juin 2023 inclus (depuis l'indexation de janvier 2021, 74,79 EUR par mois).

Les employés ayant une longue carrière de 35 ans ou exerçant un métier lourd recevront également cette indemnité mensuelle complémentaire du Fonds social jusqu'au mois de juin 2023 inclus pour autant qu'ils accèdent à un emploi de fin de carrière 1/5^e à partir de 55 ans.

IX. RECONDUCTION DE LA COTISATION DE L'EMPLOYEUR AU FONDS SOCIAL

CCT du 18 novembre 2021 modifiant la convention collective de travail du 1^{er} avril 2015 conclue au sein de la commission paritaire auxiliaire pour employés instituant un fonds de sécurité d'existence et en fixant les statuts.

La cotisation patronale actuelle de 0,23% au Fonds social est prolongée jusqu'au quatrième trimestre de 2023 inclus.

X. PAIX SOCIALE

Dans l'accord sectoriel 2021-2022 du 18 novembre 2021, les organisations professionnelles signataires s'engagent à respecter la paix sociale au sein de l'entreprise et du secteur. Cela signifie qu'elles ne poseront pas d'exigences additionnelles au niveau du secteur ou des entreprises pendant la durée de cet accord. Cette clause est également expressément confirmée dans les conventions collectives de travail du 18 novembre 2021 sur le pouvoir d'achat et la prime corona.

Cette circulaire vous est envoyée dans la mesure où les informations qu'elle contient peuvent vous être utiles. Le contenu de cette circulaire est communiqué à titre d'avis et ne porte nullement préjudice au pouvoir d'appréciation souverain des cours et tribunaux.