

AVIS N° 2.368

Séance du mardi 30 mai 2023

Cadre d'accords du 6 avril 2023 – Mise en œuvre

3.443

AVIS N° 2.368

Cadre d'accords du 6 avril 2023 – Mise en œuvre

Le 6 avril 2023, les partenaires sociaux interprofessionnels ont adopté un cadre d'accords sur différents thèmes interprofessionnels, qui forment un tout indivisible. Certains des points de ce cadre d'accords doivent être mis en œuvre rapidement, d'autres par étapes.

La mise en œuvre de ce cadre d'accords est réalisée, d'une part, par l'adoption d'une série de conventions collectives de travail ; et elle requiert, d'autre part, que le gouvernement prenne d'autres mesures (lois, arrêtés royaux), y compris la prolongation d'un certain nombre de régimes en cours.

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

En ce qui concerne la problématique des fins de carrière et plus spécifiquement le régime du chômage avec complément d'entreprise et les emplois de fin de carrière, le Conseil émet également, à la même date, l'avis n° 2.367.

L'examen du présent dossier a été confié à un groupe de travail.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 30 mai 2023, l'avis unanime suivant.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. PORTÉE DE L'AVIS

Le 6 avril 2023, les partenaires sociaux interprofessionnels ont adopté un cadre d'accords sur différents thèmes interprofessionnels, qui forment un tout indivisible. Certains des points de ce cadre d'accords doivent être mis en œuvre rapidement, d'autres par étapes.

La mise en œuvre de ce cadre d'accords est réalisée, d'une part, par l'adoption d'une série de conventions collectives de travail ; et elle requiert, d'autre part, que le gouvernement prenne d'autres mesures (lois, arrêtés royaux), y compris la prolongation d'un certain nombre de régimes en cours.

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

Les thèmes traités concernent :

- le salaire minimum ;
- les pensions complémentaires ;
- la flexibilité ;
- les fins de carrière ;

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

II. SALAIRE MINIMUM

Le Conseil rappelle que le Groupe des Dix a conclu, suite à la proposition de conciliation du gouvernement, un cadre d'accords le 25 juin 2021. Y figure entre autres la problématique du salaire minimum. Celle-ci se décline en quatre étapes.

Pour rappel, la première étape a été exécutée par les conventions collectives de travail n° 43/15 du 15 juillet 2021 et n° 43/16 du 9 mars 2022 et par la convention collective de travail n° 50/4 du 15 juillet 2021.

Le 6 avril 2023, le Groupe des Dix a conclu un nouveau cadre d'accords reprenant les étapes 2, 3 et 4 du cadre d'accords du 25 juin 2021.

A. Étape 1 : Rappel du Cadre d'accords conclu le 25 juin 2021

Pour rappel, le cadre d'accords établit une première étape qui se décline comme suit :

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

Cette première étape a ainsi été exécutée par les conventions collectives de travail n° 43/15 du 15 juillet 2021 et n° 43/16 du 9 mars 2022 ainsi que par l'avis n° 2.237 émis le 15 juillet 2021.

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

B. Évaluation

Préalablement à l'entrée en vigueur de la deuxième augmentation du RMMMGM prévue le 1^{er} avril 2024, le Conseil s'engage à mener une évaluation du mécanisme susmentionné (à savoir l'étape 1), au plus tard fin janvier 2024.

C. Étapes 2 et 3

Le Conseil constate que le cadre d'accords conclu le 6 avril 2023 a confirmé les étapes 2, 3 et 4 du cadre d'accords conclu le 25 juin 2021.

Pour rappel, ce cadre d'accords est libellé comme suit :

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

Pour l'augmentation du salaire minimum durant ces étapes, le salaire minimum brut de l'Allemagne est pris comme salaire de référence. A partir du 1^{er} avril 2024 et du 1^{er} avril 2026, le RMMMGM sera chaque fois augmenté de 35 € brut.

Sur ces 35 € brut, l'employeur supportera l'augmentation du coût salarial brut résultant de la norme salariale convenue par les partenaires sociaux dans les AIP respectifs. Si cela ne suffit pas à accorder 35 € brut, la partie dépassant la norme salariale sera compensée pour l'employeur. Via la réforme fiscale, le résultat net total de l'augmentation pour le travailleur sera porté à 50 € par mois et par étape. »

Il est renvoyé pour le surplus à l'avis n° 2.237 du 15 juillet 2021.

En vue de donner exécution à l'accord cadre du 6 avril 2023, tout en renvoyant à l'avis n° 2.237 précité ainsi qu'à ses avis n°s 2.277 et 2.278 émis le 9 mars 2022, le Conseil demande dès lors à l'ONSS de débiter les travaux d'ici avant le début de l'été afin de déterminer l'enveloppe pour la compensation de cette augmentation successive du RMMMGM et notamment pour la composante de la réduction très bas salaire.

D. Étape 4

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

E. Exécution simultanée

Les partenaires sociaux ont convenu d'exécuter de façon simultanée ces différentes étapes lesquelles se retrouvent toutes dans la convention collective de travail n° 43/15. La première étape est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2022. Les étapes 2 et 3 entrent en vigueur, comme le veut le cadre d'accords précité, au 1^{er} avril 2024 et au 1^{er} avril 2026, à l'exception de l'actualisation de la convention collective de travail n° 43 qui est entrée en vigueur le 15 juillet 2021.

III. PENSIONS COMPLÉMENTAIRES

A. Harmonisation des pensions complémentaires

1. Pour rappel : les délais

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

Il s'agit d'une suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. Cette suppression progressive signifie qu'il est prévu une période de transition, qui court actuellement jusqu'au 1^{er} janvier 2030.

Vu l'impact de la crise du Covid-19, le Conseil a demandé, dans son avis n° 2.237 concernant la mise en œuvre du cadre d'accords du 25 juin 2021, de reporter de cinq ans la fin de la période de transition, qui était alors prévue en 2025 (deux fois la période d'un accord interprofessionnel et une année supplémentaire).

Cette demande a été mise en œuvre au moyen d'une adaptation de la LPC, en conséquence de laquelle le trajet d'harmonisation est désormais, concrètement, le suivant :

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

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

- a. Pour rappel : au cours de la période 2021-2022

Dans sa recommandation n° 29 du 15 juillet 2021, le Conseil a invité, dans le cadre des négociations sectorielles 2021-2022, les négociateurs au niveau des secteurs et des entreprises à associer leurs efforts afin de supprimer la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. Les secteurs et entreprises dans lesquels se pose la problématique de l'harmonisation des pensions complémentaires sont instamment invités à y remédier.

b. Au cours de la période 2023-2028

Le Conseil a ensuite conclu, le 24 janvier 2023, la convention collective de travail n° 163, et il a émis l'avis concomitant n° 2.346. Ces instruments visent à apporter des clarifications sur l'application du trajet d'harmonisation obligatoire pour les pensions complémentaires pour les ouvriers et les employés, de sorte que des progrès soient réalisés sur le terrain.

Dans l'avis conjoint que le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie ont émis le 8 mars 2023 (sur la soutenabilité financière et sociale des pensions, le deuxième pilier et la dimension familiale des pensions), les partenaires sociaux soulignent l'importance de laisser l'espace nécessaire à la concertation sociale.

En vue de réaliser l'harmonisation des pensions complémentaires d'ici le 1^{er} janvier 2030 dans les secteurs et entreprises où c'est nécessaire, au moins 0,1 point de pourcentage de la marge salariale y est affecté pour chaque période d'AIP entre 2023 et 2028. Cette condition a été fixée dans la CCT n° 158 du 15 juillet 2021.

B. Statu quo pour les règles fiscales et parafiscales existantes

Afin d'assurer la sécurité juridique et la prévisibilité, ainsi qu'afin de réaliser l'extension et l'approfondissement du système, le Conseil demande de maintenir les règles fiscales et parafiscales existantes jusqu'au 1^{er} janvier 2028 (statu quo).

En ce qui concerne la (para)fiscalité sur les primes/cotisations pendant la carrière, il s'agit du maintien de la cotisation ONSS de 8,86 % pour les employeurs, de la cotisation ONSS de 0 % pour les travailleurs, du maintien de la déductibilité des primes (dans la limite de la règle des 80 %) et du maintien de la cotisation Wijninckx actuelle (sur les primes/cotisations élevées).

En ce qui concerne les actuelles cotisations de solidarité et cotisations AMI sur la pension complémentaire, le Conseil prend acte du fait que, dans une lettre du 2 mai 2023 adressée au président du Groupe des 10, le Premier ministre, monsieur A. De Croo, et le ministre du Travail, monsieur P.-Y. Dermagne, ont fait savoir que le gouvernement reconnaît, dans le cadre des pensions complémentaires, la problématique de la cotisation AMI et de la cotisation SOL. Dans cette lettre, ils indiquent également que le gouvernement a convenu que cette problématique sera examinée dans le cadre de la réforme des pensions.

Le Conseil rappelle son avis n° 2.282 du 29 mars 2022, dans lequel il demande de modifier le coefficient de conversion pour le calcul de la cotisation AMI.

En ce qui concerne la (para)fiscalité des prestations au moment de la pension, il s'agit du maintien des taux d'imposition actuels de 16,5 % ou 10 % pour le capital (réserves acquises existantes et cotisations futures).

Le Conseil demande également que le choix, dans le chef du travailleur, du paiement de la pension complémentaire en capital ou en rente soit maintenu.

IV. FLEXIBILITÉ

A. Prolongation des « heures de relance »

Le Conseil demande que le gouvernement prenne les mesures légales et/ou réglementaires nécessaires pour prolonger jusqu'au 30 juin 2025 la mesure relative aux 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, dénommées heures de relance.

Le Conseil rappelle que, dans le cadre de l'exécution du cadre d'accords du 25 juin 2021 par la loi du 12 décembre 2021¹, 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles pouvaient être prestées par travailleur et par an dans tous les secteurs en 2021 (moyennant toutefois la déduction des heures de relance déjà prestées dans le cadre des mesures corona) ainsi qu'en 2022.

Les heures de relance sont prestées dans le cadre de l'article 25 bis de la loi du 16 mars 2021 sur le travail et s'ajoutent aux 100 heures supplémentaires volontaires par année civile prévues dans cet article (ces dernières ne doivent pas d'abord avoir été épuisées). Contrairement à ces dernières, il n'y a toutefois pas, pour les heures de relance, de sur-salaire, ni de prise en compte pour la durée hebdomadaire moyenne du travail, ni de récupération, ni de prise en compte pour la limite interne. Elles bénéficient toutefois d'une exonération de cotisations sociales et ne sont pas assujetties à l'impôt des personnes physiques pour le travailleur.

¹ Exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022.

Le Conseil demande que la mesure à prendre entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023. Il serait donc possible de prester à chaque fois 120 heures de relance dans la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023, dans la période allant du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 et dans la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 30 juin 2025.

Le Conseil remarque que l'article 25 bis, § 2, de la loi sur le travail prévoit que l'accord du travailleur concernant la prestation des heures supplémentaires volontaires doit être constaté par écrit pour une durée de six mois renouvelable, et que cet accord doit être explicitement et préalablement conclu avant la période visée. Dans ce cadre, il doit toujours être clair, pour le travailleur, à quel régime il donne son consentement.

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

Le Conseil demande que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour prolonger jusqu'au 30 juin 2025 la mesure relative aux 180 heures supplémentaires bénéficiant d'un régime fiscal préférentiel par travailleur et par an.

Il rappelle que, dans le cadre de l'exécution du cadre d'accords du 25 juin 2021 par la loi du 12 décembre 2021, il existe déjà un régime fiscal préférentiel pour les rémunérations liées aux 180 heures supplémentaires qui sont payées ou octroyées pendant la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023.

Il s'agit des heures supplémentaires pour lesquelles un sursalaire doit être payé et pour lesquelles il existe un régime prévoyant une dispense partielle du versement du précompte professionnel par l'employeur et une diminution du précompte professionnel pour le travailleur.

C. Date d'entrée en vigueur

Le Conseil demande que ces mesures produisent effectivement leurs effets au 1^{er} juillet 2023 dans tous les secteurs et tant pour les employeurs que pour les travailleurs, même si le processus législatif/réglementaire ne devait pas être achevé à temps.

Il demande dès lors que, comme cela a été fait lors de l'exécution du cadre d'accords du 25 juin 2021, le SPF ETCS place une communication à ce sujet sur son site à temps, avant l'entrée en vigueur effective, pour indiquer qu'il accepte l'application de ces mesures à compter du 1^{er} juillet 2023, que l'ONSS envoie une instruction aux employeurs et aux secrétariats sociaux pour indiquer que les heures de relance sont exonérées de cotisations sociales, et que le SPF Finances émette une circulaire pour indiquer qu'il appliquera les mesures fiscales rétroactivement au 1^{er} juillet 2023.

Dans l'intervalle, le Conseil a obtenu de la part du SPF ETCS, de l'ONSS et du SPF Finances l'assurance qu'ils vont placer leur communication à temps sur leur site web. L'application effective des mesures sera donc garantie au 1^{er} juillet 2023, même si le processus législatif/réglementaire ne devait pas être achevé à temps.

D. Maintien de l'accès simplifié au chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés, tel que prévu par la CCT n° 159, jusqu'au 30 juin 2025 inclus

1. Contexte

Le Conseil rappelle que conformément au cadre d'accords du 25 juin 2021, il a conclu, le 15 juillet 2021, la convention collective de travail n° 159 établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour les employés en raison de la crise du coronavirus.

Le régime prévu dans la convention collective de travail n° 159 cesse toutefois d'exister le 30 juin 2023.

Le 6 avril 2023, un nouveau cadre d'accords a été conclu au sein du Groupe des 10. Il prévoit notamment la prolongation de la procédure simplifiée de demande en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour employés prévue par la convention collective de travail n° 159, et ce, jusqu'au 30 juin 2025 inclus.

2. Cadre général de la convention collective de travail n° 172

Sur la base du cadre d'accords du 6 avril 2023 conclu au sein du Groupe des 10, la convention collective de travail n° 172 reprend la procédure de demande simplifiée en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour employés. Cette convention collective de travail est supplétive et est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et s'applique jusqu'au 30 juin 2025 inclus.

La convention collective de travail supplétive n° 172 s'applique aux entreprises reconnues comme étant en difficulté lorsqu'il n'existe pour l'employeur aucun régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou de régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 et ce, ni dans une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, ni dans un plan d'entreprise.

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

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

Pour avoir recours au régime général de chômage temporaire pour causes économiques pour les employés découlant du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978, l'entreprise doit remplir des conditions préliminaires prévues à l'article 77/1 de ladite loi du 3 juillet 1978. L'entreprise qui remplit déjà ces conditions peut continuer à avoir recours au régime de chômage temporaire pour causes économiques pour les employés sur la base de la convention collective de travail n° 172.

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

Par ailleurs, en vertu du cadre d'accords précité, le montant du complément par jour de chômage, octroyé par l'employeur, à l'employé soumis à un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques a été indexé et s'élève désormais à 6,22 €.

Le montant de ce complément sera adapté à l'évolution des prix au 1^{er} janvier 2024 et au 1^{er} janvier 2025, suivant la formule définie à l'article 5 de la convention collective de travail n° 172.

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

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

V. FINS DE CARRIÈRE

A. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Le Groupe des Dix s'est également accordé sur un volet relatif aux fins de carrière dans son cadre d'accords du 6 avril 2023.

Ce volet « fins de carrière » du cadre d'accords prévoit le renouvellement à partir du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 des instruments conventionnels visant à mettre en œuvre les régimes de chômage avec complément d'entreprise spécifiques prévus par la réglementation fixant le chômage avec complément d'entreprise lorsque cela s'avère nécessaire. Trois nouvelles conventions collectives de travail ont été conclues en exécution de ce volet du cadre d'accords.

Sont également renouvelées à partir du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2026 les conventions collectives de travail fixant les conditions d'octroi, à la demande des travailleurs concernés, de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi pour les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1, 3 et 7, et ceux visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 et qui ont été licenciés avant le 1^{er} juillet 2025.

Le Conseil renvoie pour plus de détails à son avis spécifique n° 2.367 relatif aux fins de carrière.

Cet avis apporte par ailleurs plusieurs précisions et observations quant à la mise en œuvre pratique de ces régimes spécifiques de fins de carrière.

1. Compte tenu des difficultés techniques que pourraient rencontrer les secteurs dans le cadre de cette mise en œuvre, des modèles de conventions collectives de travail sectorielles leur sont à présent proposés sur les sites du SPF Emploi et du Conseil national du Travail. Le recours à ces modèles est facultatif mais permettrait d'accélérer l'enregistrement et l'octroi de la force obligatoire de leurs conventions collectives de travail.
2. L'avis spécifique précise par ailleurs que si la convention collective de travail interprofessionnelle prévoit un régime supplétif pour les branches d'activités qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, une procédure d'adhésion peut être suivie. Dans ce cas de figure, lorsque l'adhésion prend la forme d'une modification du règlement de travail, le Conseil signale que le dépôt suit les règles classiques à respecter en cas de modification du règlement de travail. Le dépôt doit dans ce cas se faire auprès de l'inspecteur social – chef de direction du ressort territorial où se situe le siège social de l'entreprise ou l'établissement au sein duquel les travailleurs concernés sont occupés. Une déclaration en ligne est également possible sur le site www.reglementdetravail.belgique.be.

Cette clarification de texte génère une simplification administrative puisqu'elle permet de supprimer un flux supplémentaire et redondant d'informations et autorise ainsi une accélération du traitement des actes d'adhésion par le SPF ETCS.

B. Emplois de fin de carrière

1. Prolongation des CCT 156 et 157

Dans son cadre d'accords du 6 avril 2023, le Groupe des 10 a également dégagé un accord sur le volet des emplois de fin de carrière.

Dans ce volet, le cadre interprofessionnel est renouvelé pour l'adaptation 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 exerçant un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, et ce, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus.

En exécution de cet accord, le Conseil a conclu une convention collective de travail qui prévoit une prolongation des conventions collectives de travail n^{os} 156 et 157.

Le Conseil entend souligner à cet égard que, conformément à l'article 6, § 5, alinéa 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, « *l'âge est porté à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième en application de la CCT n° 103, si la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le Ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes :*

- a) *l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;*

- b) *l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise ;*

- c) *le Ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies. »*

En ce qui concerne la condition b), le SPF ETCS souligne que le décalage entre la condition d'âge qui s'applique, d'une part, aux emplois de fin de carrière (55 ans) et, d'autre part, au régime de chômage avec complément d'entreprise (60 ans) aboutit dans la pratique à des problèmes dans le cadre des demandes de reconnaissance comme entreprise en difficultés ou en restructuration. En effet, les entreprises ne peuvent souvent pas (plus) démontrer que l'introduction des emplois de fin de carrière a permis de réduire le nombre de personnes passant sous le régime du chômage avec complément d'entreprise.

Le Conseil demande aux partenaires sociaux de la Commission consultative de vérifier, en vue de l'obtention de certaines dérogations concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'opportunité d'une suppression de cette condition de l'article 6, § 5, premier alinéa, 1°, de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Pour le surplus, le Conseil renvoie à son avis n° 2.367, qui porte spécifiquement sur les emplois de fin de carrière.

2. Nouvelle CCT pour les emplois de fin de carrière pour certains travailleurs moins valides

Dans le cadre d'accords du 6 avril 2023, il est en outre demandé au gouvernement de permettre, pour les travailleurs de groupe cible dans les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven », à partir du 1^{er} juillet 2023, des emplois de fin de carrière avec allocations après une carrière de 25 ans à partir de l'âge de 55 ans, et ce, moyennant la conclusion d'une convention collective de travail du Conseil national du Travail pour une durée de 2 ans au maximum (prolongeable) et sans que cela puisse être considéré comme un précédent pour d'autres travailleurs ou d'autres (sous-)commissions paritaires.

Pour pouvoir mettre cette dérogation en œuvre, il est nécessaire d'apporter une adaptation à 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, modifié par les arrêtés royaux des 30 décembre 2014 et 23 mai 2017.

Le Conseil demande de réaliser cette adaptation.

Lorsque cet arrêté royal aura été modifié, le Conseil conclura, en exécution du cadre d'accords du 6 avril 2023, une convention collective de travail qui fixe, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour certains travailleurs moins valides.

Pour le surplus, le Conseil renvoie à son avis n° 2.367, qui porte spécifiquement sur les emplois de fin de carrière.

C. CCT n° 17 (et n° 46)

Le volet « fin de carrière » prévoit l'adaptation du coefficient de revalorisation en fonction de l'évolution des salaires conventionnels pour le plafond de rémunération mensuelle brute pris en considération pour la fixation du salaire net de référence et pour le montant des indemnités complémentaires allouées. À cet effet, le coefficient de 1,0078 a été calculé par le Secrétariat.

Le Conseil relève qu'aux termes des articles 6 et 8 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, il y a lieu de procéder au 1^{er} janvier de chaque année à une révision du plafond du salaire de référence pris en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire et du montant des indemnités complémentaires en tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires.

L'adaptation du coefficient de revalorisation en fonction de l'évolution des salaires conventionnels fait l'objet d'une discussion au niveau du Bureau exécutif du Conseil dès que les données du SPF Emploi relatives à l'évolution des salaires conventionnels sont disponibles (période de référence de septembre à septembre).

Cependant, vu le contexte particulier, afin d'assurer un parallélisme avec l'entrée en vigueur des autres mesures du cadre d'accords, ce coefficient de revalorisation sera appliqué à partir du 1^{er} juillet 2023. Cette entrée en vigueur au 1^{er} juillet ne constitue cependant pas un précédent.

Une entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2023 est également prévue pour l'application de ce même coefficient de revalorisation pour le montant des indemnités complémentaires pour travail de nuit visées à l'article 9, § 1^{er}, de la convention collective de travail n° 46, cette entrée en vigueur différée ne constituant pas non plus un précédent.

VI. PROLONGATION DES RÉGIMES EN COURS

Le Conseil demande que le gouvernement prenne les mesures légales et/ou réglementaires nécessaires en vue de prolonger les mesures mentionnées ci-après pour la période 2023-2024 :

- A. la cotisation patronale de 10 % pour les efforts en faveur des personnes appartenant à des groupes à risque ;
- B. le système de la prime d'innovation ;
- C. l'exonération de l'obligation en matière de premiers emplois si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15 % pour les groupes à risque ;
- D. le financement et la pérennisation de l'intervention publique dans le cadre du système 80/20 (intervention de l'employeur dans les frais de transport en commun pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail via une convention de tiers payant), avec une enveloppe ouverte ;

Le Conseil renvoie à cet égard à l'avis n° 2.307 qu'il a émis conjointement avec le Conseil central de l'Économie le 12 juillet 2022, qui porte entre autres sur le projet de contrat de service public 2023-2032 de la SNCB, et dans lequel les Conseils constatent que le système du tiers-payant 80/20 sera financé par le biais d'une enveloppe ouverte. C'est déjà ce que prévoyait un arrêté royal du 30 juillet 2021. Depuis lors, le contrat de service public a été publié au Moniteur belge (article 40) (arrêté royal du 26 décembre 2022).

Ce contrat de service public prévoit également l'extension du système du tiers-payant 80/20 aux abonnements flexibles. Les Conseils demandent aussi l'extension du système 80/20 à tous les abonnements combinés, y compris les abonnements flexibles qui sont combinés à un supplément de transport public régional (avis n^{os} 2.273 et 2.274 du 26 janvier 2022). Cela nécessite une concertation avec les sociétés publiques régionales de transports en commun.

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

VII. CONSIDÉRATIONS FINALES

En vue de la mise en œuvre du cadre d'accords, il est nécessaire d'adapter, outre les conventions collectives de travail qui ont été conclues au sein du Conseil national du Travail, un certain nombre de dispositions légales et réglementaires.

Le Conseil demande que ces adaptations soient réalisées rapidement et simultanément, de sorte que toutes les parties prenantes aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et des entreprises, ainsi que les employeurs et les travailleurs en général, bénéficient de la sécurité juridique nécessaire et aient la garantie d'une bonne mise en œuvre en vue d'une exécution complète, qui est cohérente entre les différentes dispositions réglementaires et légales, et qui répond donc à la demande des partenaires sociaux de mettre en œuvre le cadre d'accords pour l'ensemble des volets, étant donné que ce cadre forme un tout indivisible.
