

ACCORD INTERPROFESSIONNEL

L'accord interprofessionnel, plus communément connu sous l'abréviation « AIP », est un accord biennal entre les partenaires sociaux du secteur privé. Ces accords sont conclus au sein du « Groupe des 10 » réunissant le banc syndical et le banc patronal, à savoir :

5 représentants des organisations patronales :

- Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) : **2**
- Union des entrepreneurs indépendants (Unizo) : **1**
- Union des Classes Moyennes (UCM) : **1**
- Boerenbond (Ligue des paysans) : **1**

5 représentants des syndicats :

- Confédération des Syndicats chrétiens (CSC) : **2**
- Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) : **2**
- Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB) : **1**

C'est durant ces accords biennaux qui existent depuis les années 60 que l'on détermine les normes salariales pour les deux années à venir ainsi que les conditions de travail, de formation, de RCC, etc. dans le secteur privé.

Il s'agit d'accords intersectoriels qui constituent un socle commun qui s'applique à tous les secteurs d'activités en Belgique sur base duquel des négociations sectorielles s'opèrent. Les accords sectoriels sont ensuite retranscrits au sein de chaque commission paritaire via des CCT sectorielles.

L'objectif premier des AIP est la sauvegarde de la compétitivité de nos entreprises, qui permettra in fine le développement de l'activité économique belge.

ACCORD INTERPROFESSIONNEL 2021-2022, QUELS SONT LES DOSSIERS SUR LA TABLE ?

1. Marge salariale

Les partenaires sociaux se basent sur le rapport technique du Conseil central de l'économie (CCE) pour fixer la marge maximale d'évolution du coût salarial pour la période concernée. Cette possibilité d'adaptation trouve sa base juridique dans la [Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité](#).

Par ailleurs, celle-ci prévoit que les indexations et les augmentations barémiques soient toujours garanties.

Pour ces deux années-ci, le CCE a estimé la marge pour l'augmentation des salaires à 0,4%.

Face à ce montant jugé trop faible du côté des syndicats, les négociations entre partenaires sociaux n'ont pas permis d'arriver à un accord, ce qui a obligé le Gouvernement à intervenir dans ce dossier.

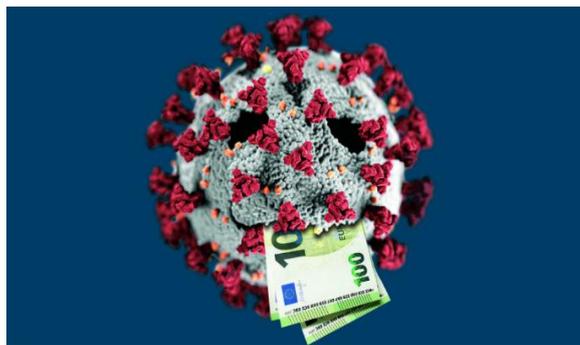
Au regard du rapport du CCE, le Gouvernement a confirmé la norme salariale à 0,4%. Cette décision qui a été approuvée par le Conseil des ministres doit encore faire l'objet d'une retranscription dans un Arrêté royal.

L'employeur se doit de respecter cette norme au risque de se voir infliger une amende pouvant aller de 250 à 5000 euros par travailleur concerné.

2. Prime corona

Pour les « bons élèves », nous faisons références ici aux entreprises qui ont enregistré de bons résultats durant cette crise, une prime exceptionnelle pour l'année 2021 de maximum 500 euros pourra être accordée aux travailleurs par les employeurs.

Il ne s'agit pas d'une obligation imposée aux employeurs mais plutôt d'une possibilité pour ces derniers de récompenser leurs travailleurs.



Quant à la notion de « bons résultats », le Gouvernement n'ayant apporté aucune définition de ce qu'il entendait par là, il permet par conséquent à tous les employeurs d'accorder cette prime.

Ce montant sera distribué aux travailleurs sous forme de chèques utilisables dans certains commerces et établissements afin de soutenir la consommation et contribuer à la reprise économique suite à la pandémie du coronavirus.

Cette prime pourra être distribuée à partir du 1 août 2021 jusqu'au 31 décembre 2021. Elle sera uniquement soumise à une cotisation patronale spéciale de 16,5%.

3. Le salaire minimum

En outre, le salaire minimum à savoir le Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti (RMMMGM) a également fait l'objet d'une augmentation non négligeable.

Pour rappel, le RMMMGM est le montant minimum à atteindre, à tout le moins si vous n'êtes pas tenus par une CCT sectorielle vous obligeant à appliquer un barème.

Si une CCT sectorielle prévoit un montant inférieur au RMMMGM, ce qui rare dans la pratique car les barèmes salariaux sont généralement plus élevés, le RMMMGM est d'application.

Concrètement, des augmentations progressives sont prévues en vue de supprimer la différence

salariale en matière d'âge et d'ancienneté pour les jeunes travailleurs afin qu'il n'y ait plus qu'un seul revenu minimum.

En avril 2022, une première majoration aura lieu à concurrence de 76,28 euros/mois brut au montant le plus bas (1 625,72 euros/mois pour les jeunes de 18 ans).

En 2024, nous passerons à la seconde étape avec une augmentation permettant d'atteindre 1 737 euros bruts/mois (+2%). La troisième étape aura lieu en 2026 et prévoit une troisième augmentation de 2%, ce qui permettra in fine d'arriver aux 1 772 euros bruts/mois escomptés. En d'autres mots, cette augmentation avoisinera les 150 euros nets/mois en 2026.

4. Fin de carrière (RCC et crédit-temps)

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

Pour les emplois de fin de carrière, l'âge minimum pour bénéficier du crédit-temps de fin de carrière est abaissé à 55 ans, que ce soit à 1/2 temps ou à 4/5e temps.



5. Heures supplémentaires (mesures temporaires)

Afin de soutenir la relance économique à court terme, des mesures ont également été prises pour les heures supplémentaires volontaires et ordinaires.

Concernant les heures supplémentaires volontaires, la mesure prévoit pour 2021 la possibilité pour les travailleurs qui en expriment la volonté et se trouvant dans les secteurs dits « non-essentiels » de prester 120 heures.

Pour les secteurs « essentiels », ils pourront utiliser le solde des heures supplémentaires accordées et pas encore utilisées, et ce, avant la fin 2021.

Pour l'année 2022, un nouveau crédit d'heures de 120 heures est relancé pour tous les secteurs confondus suivant les mêmes règles que la mesure prise durant la crise concernant les heures supplémentaires volontaires pour les secteurs essentiels (pour ces heures, pas de sursalaire, pas d'ONSS et elles sont exonérées d'IPP).

Quant aux heures supplémentaires ordinaires, une dispense partielle de précompte professionnel est prévue ainsi qu'une réduction d'impôt pour les travailleurs jusqu'à 180 heures pour tous les secteurs, et ce, jusqu'au 30 juin 2023.

6. Chômage économique des employés

La CCT N°148 simplifiant les formalités administratives en cas de recours au chômage temporaire pour raisons économiques est prolongée jusqu'au 30 juin 2023.

7. Harmonisation des pensions complémentaires entre employés et ouvriers

L'harmonisation des pensions complémentaires entre employés et ouvriers devait être achevée pour le 1^{er} janvier 2025, mais cette date butoir a été postposée au 1^{er} janvier 2030.

Néanmoins, les secteurs ont jusqu'au 1^{er} janvier 2027 pour prévoir, via une CCT sectorielle, la trajectoire pour atteindre cette harmonisation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont demandé au Gouvernement de maintenir le régime actuel qui est plus favorable d'un point de vue fiscal et parafiscal.



Gulcan Bayram | Conseillère juridique à la CODEF