

# Accord interprofessionnel 2021-2022 : les partenaires ont un accord !

Par WELLEMANS Nathalie - Senior Legal Advisor, le 10 juin 2021

**Les partenaires sociaux ont enfin conclu un projet d'accord interprofessionnel pour la période 2021-2022. Celui-ci doit maintenant être approuvé par les différentes bases et le Gouvernement pour ensuite être traduit en textes légaux.**

Ce mardi 8 juin, syndicats et organisations patronales (Groupe des dix) sont enfin arrivés à un projet d'accord interprofessionnel. Le projet doit maintenant être soumis pour approbation aux différentes bases syndicales et patronales ainsi qu'au Gouvernement.

Par après, les mesures seront traduites en textes légaux et il appartiendra aux secteurs de démarrer les négociations.

Nous vous donnons ci-après les points repris dans ce projet pour les deux prochaines années (sous réserve !).

## 1. Augmentation du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG)

### 1.1. Suppression de la distinction basée sur l'âge et l'ancienneté

La distinction en matière d'âge et d'ancienneté prévue dans la C.C.T. n° 43 sera supprimée (18 ans, 19 ans, 19 ans et 6 mois d'ancienneté, 20 ans, 20 ans et 6 mois d'ancienneté, 20 ans et 12 mois d'ancienneté).

Il n'y aura donc plus qu'un seul revenu minimum. Ce sera celui actuellement prévu pour les travailleurs de 18 ans (1.625,72 euros/mois).

### 1.2. Augmentation du montant en plusieurs phases

L'unique revenu minimum sera majoré aux moments suivants (hors indexation) :

- Avril 2022 : + 76,28 euros/mois
- Janvier 2024 : + 35 euros/mois
- Janvier 2026 : + 35 euros/mois

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

Le salaire minimum des étudiants ne sera pas modifié. Les pourcentages contenus dans la C.C.T. n° 50 seront donc adaptés pour garantir ce statu quo.

## 2. Heures supplémentaires

### 2.1. Heures supplémentaires volontaires

Actuellement, dans les secteurs essentiels, les travailleurs ont la possibilité de faire usage d'un quota de 120 heures supplémentaires volontaire additionnelles. Cette mesure est possible jusqu'au 30 septembre 2021.

Ces heures deviendront des heures de relance et seront étendues à tous les secteurs.

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

Nous vous invitons à consulter notre [article \(https://www.groups.be/fr/actualites/articles-juridiques/coronavirus-et-secteurs-cruciaux-les-120-heures-supplementaires\)](https://www.groups.be/fr/actualites/articles-juridiques/coronavirus-et-secteurs-cruciaux-les-120-heures-supplementaires), traitant de ce sujet pour plus de détails.

#### 2.1.1. Secteurs essentiels

Pour 2021, les secteurs essentiels peuvent utiliser, avant le 31 décembre, le solde des heures supplémentaires volontaires déjà accordées par le gouvernement pour 2021 et qui ne sont pas encore entièrement utilisées.

Pour 2022, il y aura à nouveau un quota de 120 heures.

#### 2.1.2. Secteurs non essentiels

En 2021, les travailleurs des secteurs non essentiels pourront aussi prester 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles (heures de relance).

Pour 2022, il y aura à nouveau un quota de 120 heures.

## 2.2. Heures supplémentaires ordinaires

Pour les heures supplémentaires donnant droit à sursalaire, il existe actuellement un régime fiscal avantageux (réduction de précompte professionnel pour le travailleur et dispense de versement de précompte pour l'employeur) pour un nombre limité d'heures par an et par travailleur :

- 130 heures (régime général)
- 180 heures (travaux immobiliers)
- 360 heures (Horeca)

Les partenaires sociaux veulent étendre cet avantage de 130 à 180 heures supplémentaires par an et par travailleur, pour tout travailleur, et ceci jusqu'au 30 juin 2023. L'Horeca restera à 360 heures.

## 3. Régimes de fin de carrière

### 3.1. Crédit-temps fin de carrière

Dans notre [article du 11 janvier 2021 \(https://www.groups.be/fr/actualites/articles-juridiques/credit-temps-fin-de-carriere-les-allocations-partir-de-60-ans-pour\)](https://www.groups.be/fr/actualites/articles-juridiques/credit-temps-fin-de-carriere-les-allocations-partir-de-60-ans-pour), nous vous annonçons qu'en principe, à partir du 1er janvier 2021, le droit aux allocations dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière passait à 60 ans pour tout le monde (fin des régimes dérogatoires).

Une certaine souplesse est encore néanmoins prévue par les partenaires sociaux :

- réduction 1/5 : maintien de l'âge de 55 ans ;
- réduction ½ : l'âge est abaissé à 55 ans (57 ans en 2019-2020).

Attention ! Comme auparavant, pour bénéficier de cet âge dérogatoire, il faudra nécessairement une C.C.T. nationale et une C.C.T. sectorielle (ou d'entreprise pour le cas particulier des entreprises en difficulté ou restructuration) y faisant référence.

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

Le calendrier qui avait été prévu lors du précédent accord est confirmé.

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

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

- 2019 – 30 juin 2021 : 59 ans
- 1er juillet 2021 : passage à 60 ans

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

- 2019 – 30 juin 2021 : 59 ans
- 1er juillet 2021 : passage à 60 ans

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

- 2019-2020 : 58 ans
- 2021-2022 : maintien à 58 ans

#### Entreprises en difficulté ou en restructuration (pas de changement)

- Jusqu'au 30/12/2019 : 58 ans
- Jusqu'au 30/12/2020 : 59 ans
- Depuis le 31/12/2020 : 60 ans

Le Conseil national du travail conclura les conventions nécessaires jusqu'au 30 juin 2023. Ensuite il faudra encore attendre la conclusion des conventions sectorielles, source indispensable pour activer le droit à ces régimes.

## 4. Harmonisation des pensions complémentaires entre ouvriers et employés

### 4.1. Report de 5 ans

Les pensions complémentaires devaient être harmonisées pour le 1er janvier 2025. Cette date est postposée au 1er janvier 2030.

Par conséquent, les secteurs auront jusqu'au 1er janvier 2027 (et non plus 1er janvier 2023) pour conclure une C.C.T. prévoyant la manière dont l'harmonisation sera atteinte (modalités et calendrier).

La loi sur les pensions complémentaires (LPC) devra donc être modifiée.

### 4.2. Futurs accords interprofessionnels

Les secteurs sont invités à fournir des efforts concrets en vue de cette harmonisation, et ce déjà en 2021-2022 (dans le cadre de la marge salariale).

Ensuite, pour chaque période d'accord interprofessionnel entre 2023 et 2028, les secteurs et/ou les entreprises, s'ils sont concernés, seront obligés de consacrer une partie de la marge salariale à cette harmonisation (0,1%).

### 4.3. Maintien du régime social et fiscal

Les partenaires sociaux demandent aussi au gouvernement de ne pas toucher au régime favorable fiscal et parafiscal des pensions complémentaires.

## 5. Chômage économique des employés

Les partenaires sociaux vont prolonger la C.C.T. n°148 jusqu'au 30 juin 2023.

La C.C.T. n° 148 permet aux employeurs d'instaurer le chômage temporaire pour raisons économiques pour employés sans que cela nécessite une C.C.T. sectorielle ou d'entreprise. Cela représente une simplification administrative. La C.C.T. prévoit, par journée de chômage temporaire pour raisons économiques, un supplément d'un montant au moins égal à celui qui est dû pour les ouvriers et en tout cas d'un montant au moins égal à 5,63 euros.

## 6. Prolongations

Les mesures suivantes seront prolongées :

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

## 7. Marge salariale et prime Corona

Pour rappel, début mai, un accord avait été trouvé au sein du Gouvernement (<https://www.groups.be/fr/actualites/articles-juridiques/accord-interprofessionnel-2021-2022-un-accord-au-sein-du>) concernant la marge salariale 2021-2022 (0,4%) et la prime Corona (maximum 500 euros nets pour les entreprises qui ont obtenu de bons résultats).

## 8. Et maintenant ?

Toutes ces mesures ne sont pas encore directement applicables.

Le projet d'accord interprofessionnel doit maintenant être soumis pour approbation aux différentes bases syndicales et patronales ainsi qu'au Gouvernement.

De son côté, le Gouvernement, qui attendait cet accord des partenaires sociaux, concrétisera les mesures concernant la marge salariale et la prime Corona dans des textes légaux.