

# Nouvelles du service d'étude

## Une proposition de médiation formulée sur les négociations salariales

Suite à la demande du gouvernement, qui avait souhaité avancer la date de publication du Rapport technique, le Conseil central de l'Économie (CCE) a déjà publié ce rapport fin octobre 2022.<sup>1</sup> Comme il était clair depuis un certain temps que la loi réformée de 1996 rendrait impossible toute forme de concertation sociale sur une marge salariale maximale, il a été décidé de ne pas attendre la disponibilité de tous les chiffres pour publier ce rapport, qui était initialement prévu début février 2023. Toutefois, au niveau du Groupe des Dix aucun accord n'a été trouvé sur la fixation de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial à 0 %, ce qui a été officiellement annoncé au gouvernement dans une lettre du 15 novembre. Conformément à la loi de 1996, dans pareille circonstance – l'absence de consensus entre partenaires sociaux – le gouvernement doit faire une proposition de médiation.

Le 28 novembre, le gouvernement De Croo s'est mis d'accord sur une proposition de médiation. Cette note en explique les principaux éléments. Aujourd'hui, il est clair que celle-ci ne trouve pas grâce aux yeux des syndicats, ce qu'ils ont officiellement fait savoir lors d'une réunion avec le gouvernement le 13/12. Soulignons encore que cette note passe en revue la proposition initiale du gouvernement.



### 1. Proposition de médiation sur les négociations salariales

#### 1.1 Contenu

Selon la proposition, la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2023-2024 doit être fixée à 0 % par CCT. En cas d'échec de la négociation entre les partenaires sociaux, le gouvernement reprendra la main et fixera lui-même un accord par arrêté royal.

Malgré la marge de 0 %, la proposition de médiation permet l'octroi d'une prime non récurrente, sous forme d'une prime énergie. Cette prime unique peut être accordée au niveau du secteur ou de l'entreprise sous certaines conditions.

En voici les principaux éléments :

- Il s'agit en principe d'une prime énergie unique de maximum 500 euros pour "les entreprises ayant réalisé un bénéfice élevé en 2022" et de maximum 750 euros pour celles où un "bénéfice exceptionnellement élevé" a été réalisé. Toutefois, la proposition de médiation ne précise pas ce qu'il faut entendre par "bénéfice élevé" ou "bénéfice exceptionnellement élevé". Il appartient aux partenaires sociaux au niveau sectoriel d'intégrer une définition de ces deux notions dans leurs CCT.
- Si la prime énergie n'est accordée qu'au niveau d'une entreprise, il convient de justifier ce fait et de confirmer que l'entreprise a enregistré de bons résultats durant la crise.



- L'octroi de la prime énergie doit être repris dans une CCT, au niveau du secteur ou de l'entreprise. Si un tel accord ne peut être conclu faute de délégation syndicale ou s'il concerne une catégorie de personnel pour laquelle il n'est pas d'usage de prévoir une telle convention, l'octroi peut être réglé par une convention individuelle.
- Le champ d'application de l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 est étendu à cette prime unique. Cet article énumère les exclusions légales qui ne sont pas comptabilisées dans la norme salariale, ce qui implique que les entreprises qui accordent la prime énergie seront couvertes en cas de contrôle de conformité à la norme salariale.
- Cette prime doit être payée en 2023, mais ne sera pas pris en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial.
- Cette prime n'est pas considérée comme un salaire pour l'application des cotisations normales de sécurité sociale : une cotisation spéciale de 16,5 % est, en effet, due par l'employeur sur ce montant. Aucun impôt n'est, par contre, prévu sur cette somme qui est déductible fiscalement à 100 %.

Le gouvernement espère que les partenaires sociaux tomberont d'accord sur la proposition qui a été faite et l'accepteront. S'ils concluent une CCT avant le 1er décembre prochain pour la mettre en oeuvre et garantissent ainsi la paix sociale, le gouvernement s'engage à utiliser tous les moyens légaux disponibles pour la faire entrer en vigueur. Il paraît d'ores et déjà difficile de respecter ce calendrier.

Outre le volet sur la prime énergie, la proposition de médiation contient un court passage sur les augmentations du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM) en 2024 et en 2026, sur lesquelles les partenaires sociaux s'étaient mis d'accord en 2021. Cette augmentation est prévue en trois étapes, la première ayant déjà eu lieu. Dans deux phases ultérieures (avril 2024 et avril 2026), 35 euros bruts seront ajoutés à chaque fois. Les employeurs ne devront supporter que le pourcentage de l'augmentation correspondant à la norme salariale durant les périodes AIP concernées, toute partie restante étant compensée. En outre, grâce à la réforme fiscale, les travailleurs concernés auront 50 euros net de plus chaque mois, ce qui a été confirmé dans cette proposition de médiation.



## 1.2 Conclusions / constatations

- La prime énergie doit en principe être réglée par CCT, mais peut également être accordée au niveau individuel. Toutefois, nous constatons que :
  - Si cette CCT est conclue au niveau sectoriel, le gouvernement exige que le secteur définisse les termes "bénéfice élevé" et "bénéfice exceptionnellement élevé", afin de délimiter les entreprises.
  - Si cette CCT est conclue au niveau de l'entreprise, il semble, à première vue, qu'une seule justification, précisant que l'entreprise a enregistré de bons résultats durant la crise, suffise.
  - Le constat est étonnant : les entreprises dont le secteur ne conclurait pas de CCT disposeraient ici d'une plus grande liberté de négociation pour accorder des primes jusqu'à 750 euros par travailleur que les entreprises dont le secteur conclut une CCT. En effet, il est nécessaire qu'un secteur se mette d'accord sur la définition de bénéfique (exceptionnellement) élevé, alors que ce ne serait pas exigé au niveau de l'entreprise. Reste à voir si ces situations ambiguës se traduiront de cette manière dans le texte juridique. Ce n'est, pour l'instant, pas encore clair.
- Le statut parafiscal de la prime à énergie est le même que celui des chèques corona :
  - cotisation ONSS de 16,5 % à charge de l'employeur
  - cotisation ONSS de 0 % à charge du travailleur
  - 100 % déductible fiscalement pour l'employeur
  - 0 % imposable pour le travailleur
- Bien que cette prime soit appelée "prime énergie", aucune condition supplémentaire ne semble être requise en termes de dépenses, et elle équivaut de facto à une prime en espèces.

## 2. Quid des autres dossiers ?

La proposition de médiation du gouvernement aborde plus en détail l'enveloppe bien-être, pour laquelle nous renvoyons à nos collègues du service sécurité sociale. Néanmoins, il existe d'autres dossiers qui sont souvent discutés dans le cadre des négociations interprofessionnelles. Nous souhaitons attirer l'attention sur le fait que le gouvernement a, dans son accord budgétaire d'octobre 2022, expressément demandé aux partenaires sociaux de prolonger ces 3 mesures dans le cadre de l'AIP 2023-2024. Il faut toutefois admettre qu'il n'y a pas encore de clarté ni de consensus à ce sujet.

- Les conventions collectives relatives à la fin de carrière (extension du système de crédit-temps fin de carrière - à partir de 55 ans au plus tôt - ainsi que les différentes conventions collectives relatives au RCC et à la dispense de disponibilité adaptée). Aucune autre information n'est encore disponible à ce sujet. Nous soulignons que les conventions collectives actuelles sont valables jusqu'au 30/06/2023. Elles n'expirent donc pas - comme c'était le cas dans le passé - le 31/12/2022. Il existe donc toujours un cadre juridique valable pour ces conventions collectives.
- La prolongation des "heures de relance" : en 2021 et 2022, il était possible d'effectuer des "heures de relance" additionnelles. Il s'agit d'un quota d'heures supplémentaires volontaires s'élevant à un maximum de 120 heures, qui pouvaient être prestées par le travailleur et pour lesquelles aucun impôt/cotisation de sécurité sociale n'était dus. En revanche, ces heures ne donnaient pas droit au paiement d'un sursalaire. Ce système expire le 31/12/2022 et ne sera donc pas prolongé pour l'instant.
- Par année civile et par travailleur, il existe un quota de 130 heures supplémentaires qui bénéficient d'un traitement fiscal avantageux. L'accord interprofessionnel précédent reprenait une clause permettant de porter temporairement ce quota à 180 heures supplémentaires par année civile. Cette mesure expire le 30/06/2023. Cela signifie que les travailleurs - s'ils souhaitent recourir à la mesure - doivent prêter ces heures (130h + 50h) au cours du premier semestre de l'année 2023. En effet, il n'est pas encore clair/certain que cette mesure sera prolongée.

