

CP 200 (CPAE) – ACCORD 2019-2020 – 1^{er} JUILLET 2019

29.07.2019

L'Accord 2019-2020 de la CPAE ainsi que les différentes CCT d'exécution ont été signés le 1^{er} juillet 2019 au sein de la CP 200.

L'Accord 2019-2020 prévoit une augmentation des barèmes minimums sectoriels et des salaires mensuels effectifs de 1,1% à partir du 1^{er} septembre 2019. Les entreprises ont la possibilité d'octroyer d'autres augmentations salariales ou avantages équivalents à la place de cette augmentation salariale. Un régime particulier est prévu pour les entreprises possédant un régime sectoriel de pension complémentaire pour les ouvriers plus favorable que le régime de pension complémentaire prévu pour les employés. Dans ces entreprises, il est prévu d'accorder aux employés, à la place de l'augmentation du salaire mensuel de 1,1%, une prime annuelle temporaire, qui sera ensuite convertie en une pension complémentaire dans le cadre de la LPC (loi sur les pensions complémentaires).

En outre, de nouveaux accords ont été passés en matière de formation dans le cadre de la loi concernant le travail faisable et maniable.

En matière de mobilité, une indemnité vélo sera introduite à partir du 01/07/2020.

Les CCT en matière de RCC et de crédit-temps sont prolongées dans le cadre des accords conclus à ce sujet au sein du CNT.

L'Accord sectoriel 2019-2020 se réfère explicitement à l'AR du 19 avril 2019 concernant la norme salariale et respecte intégralement la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux, fixée à 1,1% pour 2019-2020.

Les diverses CCT d'exécution de l'Accord 2019-2020 sont commentées ci-dessous.

I. POUVOIR D'ACHAT

CCT du 1^{er} juillet 2019 conclue au sein de la CP 200 dans le cadre de l'AR du 19 avril 2019 portant exécution de l'art. 7§1 de la loi du 26 juillet 1996

1 Introduction

Lors des négociations relatives au pouvoir d'achat, il a été tenu compte de l'avis du CNT sur la suppression progressive des différences de traitement existantes entre ouvriers et employés en matière de pension complémentaire dans le cadre de la loi concernant les pensions complémentaires (ci-après dénommée LPC).

Conformément à cet avis, il est proposé dans la CCT d'utiliser l'augmentation du pouvoir d'achat prévue dans la CCT afin d'éliminer l'éventuel retard des employés par rapport aux ouvriers en matière de pension complémentaire, en particulier dans les entreprises où les ouvriers occupés dans la même activité d'entreprise bénéficient d'une pension complémentaire sectorielle.

C'est pourquoi la CCT prévoit deux régimes différents en matière de pouvoir d'achat :

1° un régime général, qui s'applique à l'ensemble des entreprises de la CPAE à l'exception de celles relevant du point 2°.

2° un régime particulier pour les entreprises qui occupent aussi bien des employés que des ouvriers dans la même activité d'entreprise et qui possèdent un régime sectoriel de pension complémentaire pour les ouvriers, mais pas de régime de pension complémentaire pour les employés ou un régime moins favorable. Ce régime particulier doit permettre à ces entreprises d'utiliser l'augmentation du pouvoir d'achat pour éliminer progressivement le retard des employés par rapport aux ouvriers en matière de pension complémentaire.

2 Augmentation des barèmes minimums

La CCT du 9 juin 2016 relative aux barèmes minimums sectoriels contient 2 barèmes différents :

- Le barème I s'applique aux employés occupés depuis moins d'un an au sein de l'entreprise
- Le barème II s'applique aux employés occupés depuis un an au moins au sein de l'entreprise

Ces deux « barèmes minimums » seront majorés de 1,1% au 1^{er} septembre 2019.

Ces barèmes minimums s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la CP 200, que celles-ci soient soumises au régime général ou au régime particulier.

3 Régime général

Comme déjà précisé dans l'introduction, le régime général s'applique à l'ensemble des entreprises de la CPAE, à l'exception des entreprises qui relèvent du régime particulier (point 4.)

3.1 Augmentation du salaire mensuel de 1,1% au 1^{er} septembre 2019

Au 1^{er} septembre 2019, le salaire mensuel réel de chaque employé sera majoré de 1,1%.

Cette augmentation salariale s'applique à tous les travailleurs liés par un contrat d'employé et ne se limite donc pas aux employés « barémiques » ou d'exécution.

3.2 Imputation des augmentations salariales et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat accordés au niveau de l'entreprise

Principe

La CCT (art. 3§3 de la CCT concernant le pouvoir d'achat) stipule que l'augmentation des salaires mensuels effectifs de 1,1% à partir du 1^{er} septembre 2019 ne s'applique pas aux employés qui, pendant la période 2019-2020, reçoivent, selon des modalités propres à l'entreprise, des augmentations effectives du salaire et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat qui sont équivalents à l'augmentation salariale de 1,1%.

Quand les augmentations salariales ou avantages en pouvoir d'achat doivent-ils être effectivement octroyés ?

L'on peut déduire du texte de la CCT qu'il est possible de choisir d'effectuer le paiement de l'augmentation salariale brute à un autre moment que l'augmentation de 1,1% le 1^{er} septembre 2019.

- Autrement dit, si l'on choisit de ne pas accorder l'augmentation salariale brute de 1,1% à partir du 1^{er} septembre 2019 mais à un autre moment, la valeur totale de l'augmentation brute doit, sur la période 2019-2020, être égale à la valeur de l'augmentation de 1,1% du salaire brut du 1^{er} septembre 2019 au 31 décembre 2020, et l'augmentation salariale brute de 1,1% (par rapport au salaire mensuel au 31/12/2018) doit être récurrente au plus tard à partir du 1^{er} janvier 2021.
- Concrètement, une augmentation salariale accordée en 2019 avant le 1^{er} septembre, par exemple le 1^{er} avril, peut donc être imputée sur l'augmentation salariale de 1,1% au 01/09/2019.

- Concrètement, une augmentation du salaire mensuel pourrait donc également être accordée et imputée après le 1^{er} septembre 2019, pour autant que le budget de pouvoir d'achat octroyé en 2019-2020 soit au moins équivalent à l'augmentation salariale de 1,1% octroyée pendant la période octobre 2019-décembre 2020. Ainsi, le salaire mensuel pourrait par exemple être majoré de 0,8% au 1^{er} janvier 2019 et de 0,3% au 1^{er} janvier 2020, ou n'être majoré de 1,1% qu'au 1^{er} janvier 2020 au lieu du 1^{er} septembre 2019, moyennant le paiement en janvier 2020 d'une prime unique correspondant à l'augmentation salariale de 1,1% pour la période allant de septembre à décembre 2019.

Dans ce cas, en particulier en cas d'octroi de l'augmentation salariale de 1,1% après le 1^{er} septembre 2019, il est recommandé de fournir les explications nécessaires ou de se concerter avec la délégation syndicale à ce sujet.

Si l'on opte pour un avantage équivalent plutôt que pour une augmentation salariale brute au 1^{er} septembre 2019, cela n'implique pas nécessairement que cet avantage équivalent doive être octroyé à partir du 1^{er} septembre 2019. 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 2019-2020, l'avantage équivalent doit être au moins égal au coût salarial total de l'augmentation des salaires bruts de 1,1% à partir du 1^{er} septembre 2019 jusqu'au 31 décembre 2020
- à partir du 1^{er} janvier 2021, l'avantage équivalent récurrent sur base annuelle doit être au moins égal au coût salarial total correspondant à 1,1% d'augmentation salariale brute sur base annuelle

Attention : selon l'administration de l'ONSS, l'octroi de chèques-repas ne peut débuter au-delà de septembre 2019 si l'on veut éviter que ceux-ci soient considérés comme de la rémunération par l'ONSS.

Nous renvoyons à cet égard à la procédure à suivre par l'employeur, telle que détaillée plus loin dans la circulaire.

Quels avantages équivalents peuvent être imputés ?

Il doit simplement s'agir d'un avantage en pouvoir d'achat.

Les avantages de quelque nature que ce soit entrant en ligne de compte pour une imputation sur la prime annuelle doivent être de nouveaux avantages.

Ainsi, toute nouvelle augmentation individuelle et/ou collective octroyée au niveau de l'entreprise peut être imputée sur l'augmentation salariale de 1,1%, que cette augmentation salariale ou cet avantage découle d'une CCT conclue au niveau de l'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Pour plus de clarté concernant l'imputation des primes uniques, nous renvoyons à une nouvelle disposition de la CCT, à l'art. 3§3 : « Des primes uniques peuvent être imputées pour autant qu'elles aient été octroyées durant la période 2019-2020. L'augmentation salariale brute de 1,1% ou l'avantage équivalent doit être récurrent à partir du 01/01/2021. » Par « primes uniques », sont également visées selon nous les primes individuelles reposant sur un système d'évaluation, par exemple, dont le budget annuel est fixé unilatéralement par l'employeur (et peut donc aussi s'élever à « 0 ») et qui ne constituent donc pas un droit acquis. Ces primes uniques peuvent être imputées sur l'augmentation salariale de 1,1% en 2019 et/ou 2020 pour autant qu'elles aient été octroyées en 2019 et/ou 2020. Cela signifie que l'augmentation du salaire mensuel de 1,1% prévue à partir de septembre 2019 peut être reportée au 1^{er} janvier 2021 au plus tard, pour autant qu'un avantage en pouvoir d'achat équivalent à l'augmentation salariale de 1,1% à partir du 1^{er} septembre 2019 ait été octroyé via la prime unique en 2019-2020. Le salaire mensuel devra toutefois être augmenté de 1,1% (par rapport au salaire au 31/12/2018 hors indexations) au plus tard à partir du 1^{er} janvier 2021 et il ne sera alors plus possible d'imputer de primes uniques sur l'augmentation salariale de 1,1%. Il appartient bien entendu aux entreprises de décider si elles souhaitent procéder ou non à cette imputation, en tenant compte de ce qui est d'usage dans ce domaine. Néanmoins, il est important de fournir des explications claires à la délégation syndicale et d'informer les employés concernés. 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.

Sur quelle base les avantages en pouvoir d'achat sont-ils imputés sur l'augmentation salariale de 1,1% ?

Le texte de 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 1,1% des salaires mensuels.

Cela signifie que le coût total de l'avantage pour l'employeur doit toujours être égal au coût salarial de l'augmentation de 1,1% du salaire mensuel (brut + cotisations ONSS patronales). Concrètement, cela pourrait signifier, sur une base annuelle : salaire mensuel x 1,1% x 13/12 majoré des cotisations ONSS patronales de septembre 2019 + (0,92 x salaire mensuel).

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.

Dans les cas où cela est difficilement réalisable, comme pour l'octroi de chèques-repas, nous pensons qu'il devrait être possible – moyennant la prudence de rigueur – d'effectuer l'imputation sur la base du coût par employé au niveau de l'entreprise. Cela signifierait qu'il faudrait en tout cas pouvoir prouver que le coût global de l'avantage équivalent par employé au niveau de l'entreprise n'est pas inférieur au coût global, c'est-à-dire moyen par employé, de l'augmentation salariale de 1,1% des salaires mensuels au niveau de l'entreprise. Afin d'éviter les discussions et contestations éventuelles, nous conseillons vivement dans ce cas d'avoir une bonne communication à ce sujet et de conclure un consensus général clair avec les représentants des employés et les employés avant de choisir cette option.

Soulignons que l'entreprise ne peut pas rechercher un avantage financier en octroyant un avantage équivalent, étant donné que la CCT stipule que le coût de l'avantage équivalent doit toujours être identique à celui de l'augmentation salariale de 1,1%, que l'imputation se fasse par employé individuel ou au niveau de l'entreprise. Le choix de l'avantage alternatif ne profite donc en principe qu'aux employés, soit individuellement soit globalement, car il leur offre généralement un pouvoir d'achat net plus élevé que via une augmentation salariale normale.

Il faut en outre être attentif à respecter la CCT et la loi sur la norme salariale lors de la conversion de l'augmentation salariale de 1,1% en un avantage alternatif. Le coût de la conversion ne peut donc en principe pas être supérieur à celui de l'augmentation salariale de 1,1% ni individuellement, ni, surtout, globalement au niveau de l'entreprise. C'est pourquoi il n'est pas possible, p. ex. dans le cas de chèques-repas, de fixer une augmentation uniforme générale et d'y ajouter individuellement la différence éventuelle avec l'augmentation de 1,1% du salaire mensuel pour des travailleurs individuels (à moins que l'on définisse éventuellement l'augmentation uniforme des chèques-repas sur la base de l'équivalent de 1,1% du salaire à temps plein le plus bas au sein de l'entreprise). En effet, de cette manière le coût global augmente de plus que 1,1% et on dépasse donc la norme salariale.

Enfin, il convient également, si l'on opte pour un avantage alternatif sous la forme d'une pension complémentaire, de veiller à respecter les dispositions légales de la LPC. Plus particulièrement, les entreprises qui occupent des employés et des ouvriers dans une situation comparable et dont les employés bénéficient déjà d'une pension complémentaire plus avantageuse que les ouvriers doivent veiller à ne pas accroître cette différence par rapport à leurs ouvriers.

Si l'on opte pour un avantage alternatif en chèques-repas, l'octroi des chèques-repas ne peut débuter, selon l'administration de l'ONSS, au-delà de septembre 2019 si l'on veut éviter que ceux-ci soient considérés comme de la rémunération.

Quid des augmentations salariales annuelles découlant de l'application des barèmes minimums basés sur l'expérience professionnelle et/ou l'ancienneté ?

Lorsque l'application des barèmes minimums de la CP 200 ou d'un barème acquis au niveau de l'entreprise entraîne en 2019-2020 une augmentation annuelle automatique du salaire basée sur l'expérience professionnelle ou l'ancienneté (parce que l'employé payé au salaire barémique compte une année de carrière ou d'ancienneté supplémentaire et reçoit donc une augmentation salariale sur la base du barème minimum), cette augmentation ne peut être imputée sur l'augmentation de 1,1%. Dans ce cas, outre l'augmentation automatique du salaire, l'entreprise devra également octroyer l'augmentation salariale de 1,1% ou un avantage en pouvoir d'achat équivalent.

En revanche, les augmentations du salaire mensuel octroyées en 2019-2020 en application d'un système basé sur une évaluation des prestations (selon le mérite) peuvent être imputées sur l'augmentation salariale de 1,1%. 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 2019 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 1,1%.

Quelle procédure l'employeur doit-il suivre lorsqu'il veut octroyer un avantage alternatif ?

- Dans les entreprises avec délégation syndicale

Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l'application de l'avantage équivalent est réalisée moyennant un accord d'entreprise au plus tard lors du paiement du salaire du mois de septembre 2019. Cela signifie donc que l'employeur ne peut pas décider unilatéralement d'octroyer un avantage alternatif, tel qu'une pension complémentaire ou d'autres avantages que le salaire, à la place d'une augmentation salariale de 1,1%.

Il devra donc obtenir l'accord sur le principe et les modalités de l'avantage alternatif via un accord d'entreprise. « Accord d'entreprise » peut signifier un accord avec les représentants des employés au sein de l'entreprise, mais nous estimons qu'il peut aussi s'agir d'une CCT d'entreprise conclue avec une organisation syndicale, si l'entreprise fait ce choix. Attention aux procédures légales spécifiques prévues pour un certain nombre de ces avantages, comme les chèques-repas et certains régimes de pension complémentaire.

Soulignons que, sauf exceptions convenues au niveau de l'entreprise, la délégation syndicale n'est en principe compétente que pour les 'employés barémisés', c'est-à-dire les employés dont les fonctions appartiennent à une des 4 classes de la classification professionnelle sectorielle. Cela signifie que, pour les cadres, le choix de l'avantage équivalent ne nécessite pas d'accord d'entreprise formel même s'il y a une délégation syndicale pour les employés.

La CCT stipule aussi explicitement que la concertation porte uniquement sur l'application de l'avantage équivalent.

- Dans les entreprises sans délégation syndicale

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur décide en principe de manière autonome. Il est toutefois prévu que l'employeur informe les employés par écrit et individuellement en septembre 2019 lorsqu'il décide d'octroyer un avantage alternatif équivalent à la place d'une augmentation salariale de 1,1% au 1^{er} septembre 2019. Nous conseillons vivement d'informer clairement les employés sur la nature de l'avantage alternatif et ses modalités. En particulier si l'on opte malgré tout pour une imputation globale, p. ex. en cas de chèques-repas plutôt que pour une imputation individualisée, une bonne communication et un consensus général clair avec les employés sont vivement conseillés afin d'éviter d'éventuels malentendus ou contestations.

Dans les entreprises sans délégation syndicale pour les employés, mais avec une représentation syndicale des employés/cadres au CE ou au Comité, il n'y a donc pas de condition formelle concernant un accord d'entreprise. Cela n'exclut évidemment pas que l'employeur puisse trouver opportun de les associer dans une certaine mesure. Comme indiqué plus haut, si l'on envisage une imputation globale plutôt qu'individuelle, p. ex. avec des chèques-repas, et que l'on veut éviter d'éventuelles discussions et contestations à ce sujet, il est vivement conseillé de prévoir au préalable une bonne communication et un consensus global clair avec les représentants des employés et les employés en général.

De plus, il faut prendre en compte que les procédures spécifiques éventuelles propres à certains de ces avantages (p. ex. les chèques-repas), et imposées en vertu de la législation générale, doivent bien entendu être respectées par l'entreprise.

4 Régime particulier

4.1 Champ d'application : À qui s'applique le régime particulier ?

Le régime particulier est applicable aux employés des employeurs :

1° qui occupent aussi bien des employés que des ouvriers dans la même activité d'entreprise (ci-après AE), au sens de l'article 14/4 de la LPC (N.B. : en ce qui concerne la notion d'« activité d'entreprise » (AE), dans ce contexte, l'on peut supposer dans un premier temps que cela correspond en principe au champ d'application de la (sous-) commission paritaire des ouvriers correspondante).

2° et dont les ouvriers bénéficient d'un régime de pension complémentaire

- qui est soit organisé au niveau sectoriel (au sein de la (sous-) commission paritaire miroir),
- soit organisé au niveau de l'entreprise sur la base d'un opting-out du régime sectoriel de pension
- ou sur la base du fait que le régime tombe en dehors du champ d'application de la CCT sectorielle concernée instituant un régime de pension complémentaire pour les ouvriers

(N.B. : ce régime de pension complémentaire sectoriel est dénommé ci-après « RPC »)

3° et qui en plus ne possèdent pas de régime de pension complémentaire pour les employés ou qui ont un régime de pension complémentaire pour les employés moins avantageux que celui applicable à leurs ouvriers dans la même AE (N.B. : la pension complémentaire d'entreprise est dénommée ci-après « PCE »).

L'employeur ne relève donc du régime particulier pour les employés dont l'activité est liée à l'AE des ouvriers que lorsque toutes les conditions susmentionnées sont remplies.

La CCT stipule qu'il devra être déterminé au plus tard en septembre 2019 (date du paiement de l'augmentation salariale de 1,1% selon le régime général) si les employés de l'entreprise (ou éventuellement d'une partie de l'entreprise) relèvent ou non du régime particulier.

Concrètement, cela signifie que l'employeur qui occupe à la fois des employés de la CP 200 et des ouvriers :

- doit vérifier s'il existe ou non un régime de pension complémentaire sectoriel au sein de la (sous-)commission paritaire à laquelle ressortissent ses ouvriers
- si tel est le cas, il doit ensuite vérifier si ses employés sont occupés dans la même AE que ses ouvriers

- si tel est le cas, il doit alors vérifier si le régime de pension complémentaire sectoriel des ouvriers est plus avantageux ou non que le régime de pension complémentaire institué au niveau de l'entreprise pour les employés (soit parce qu'il n'en existe pas, soit parce que ce régime est moins avantageux que le régime sectoriel pour les ouvriers)
- si tel est le cas, il peut supposer que le régime particulier est d'application pour ces employés. Cela permettra à l'employeur d'examiner ultérieurement si la différence est effectivement contraire à l'article 14 de la LPC ou si celle-ci ne repose pas uniquement sur la distinction ouvrier-employé mais aussi sur d'autres critères de distinction pouvant légitimement la justifier (à examiner ultérieurement).

1° vérifier s'il existe ou non un régime de pension complémentaire sectoriel pour les ouvriers dans la même activité d'entreprise

Une liste reprenant les (sous-)commissions paritaires ayant un régime de pension complémentaire sectoriel pour ouvriers, dont les employés ressortissent en principe à la CP 200 et qui sont dès lors qualifiées de « commissions paritaires miroirs », est jointe en annexe de la CCT.

Cette liste a été établie par le SPF ETCS et reprise dans le rapport du CNT n° 110 du 26 juin 2018. Ce rapport est joint en Annexe 1 de la présente circulaire.

Selon cette liste, il s'agit des (sous-)commissions paritaires suivantes : 102.01, 102.03, 102.06, 102.07, 102.09, 106.02, 112, 113, 113.04, 114, 116 (commerce en gros de produits pharmaceutiques), 121, 124, 126, 127, 130, 132, 139, 140.01, 140.05, 142.01, 143, 144, 145, 149.01, 149.02, 149.03, 149.04.

2° vérifier si les employés sont occupés dans la même AE que les ouvriers

Dans la pratique, l'employeur peut utiliser la même liste à cet effet et peut, dans un premier temps, partir du principe que la notion d'AE correspond dans ce contexte au champ d'application de la (sous-) commission paritaire. Cela signifie que l'employeur doit vérifier à quelle (sous-)commission paritaire pour ouvriers ressortissent ses ouvriers. Pour ce faire, il peut se baser sur les données ONSS, qui mentionnent le numéro de la commission paritaire pour les ouvriers, ainsi que sur le numéro de la catégorie ONSS pour les employés.

Le régime se fonde bien entendu sur la LPC, et plus particulièrement sur son art. 14/4, qui entend mettre fin, pour le 1^{er} janvier 2025 au plus tard, à la différence de traitement reposant uniquement sur la distinction de statut entre des ouvriers et employés ayant la même catégorie professionnelle ou la même activité d'entreprise.

Si l'application de ce principe ne devrait normalement pas poser de problème dans les entreprises au sein desquelles tous les employés et les ouvriers sont occupés dans une seule et même activité d'entreprise, sans autres distinctions, elle pourrait s'avérer plus complexe dans d'autres entreprises où plusieurs activités d'entreprise sont exercées et où d'autres distinctions jouent également un rôle.

Les données ONSS de l'employeur et de son/ses entreprise(s) et unités d'établissement peuvent donner un premier élément de réponse à cet égard. Les données ONSS de l'entreprise contiennent les numéros de (sous-) commission paritaire et de catégorie ONSS.

Lorsqu'un employeur (entité juridique) exerce plusieurs activités, il faut pousser plus loin l'analyse. C'est notamment le cas lorsque :

- les ouvriers ressortissent à plusieurs/différentes (sous-) commissions paritaires miroirs
- l'AE des employés, qui ressortissent à la CP 200, est comparable à différentes AE spécifiques (cf. (sous-)commissions paritaires) des ouvriers
- l'AE des employés, qui ressortissent à la CP 200, n'est pas directement comparable aux différentes AE spécifiques (cf. (sous-) commissions paritaires) des ouvriers
- une partie des employés est occupée dans une AE comparable à une AE des ouvriers tandis qu'une autre partie des employés est occupée dans une AE qui n'est pas comparable à l'AE des ouvriers ou qui est comparable à plusieurs AE des ouvriers.

L'on peut ainsi distinguer les situations suivantes, par exemple :

1. Employeur occupant des ouvriers ressortissant à plusieurs CP miroirs (plusieurs AE)

Si :

- CP miroir I avec régime de pension complémentaire sectoriel (dénommé ci-après RPC) ouvriers et CP miroir II sans RPC
- Pas de pension complémentaire d'entreprise (dénommée ci-après PCE) pour les employés dans la même AE ou PCE moins favorable pour les employés dans la même AE que le RPC des ouvriers
- Distinction AE des employés (affectation d'une partie des employés possible à l'AE (CP miroir) ouvriers I et affectation de l'autre partie des employés possible à l'AE (CP miroir) ouvriers II)

Alors :

- Employés occupés dans une AE comparable à l'AE ouvriers I avec RPC : régime particulier d'application
- Employés occupés dans une AE comparable à l'AE ouvriers II sans RPC : régime général d'application

2. Employeur occupant des ouvriers ressortissant à plusieurs CP miroirs (AE)

Si :

- CP miroir I avec RPC et CP miroir II avec RPC
- PCE pour les employés moins avantageuse que le RPC ouvriers I, mais plus avantageuse que le RPC ouvriers II
- Distinction AE des employés (affectation d'une partie des employés possible à l'AE (CP miroir) ouvriers I et affectation de l'autre partie des employés possible à l'AE (CP miroir) ouvriers II)

Alors :

- Employés occupés dans une AE comparable à l'AE ouvriers I avec RPC : régime particulier d'application
- Employés occupés dans une AE comparable à l'AE ouvriers II avec RPC : régime général d'application

3. Employeur occupant des ouvriers ressortissant à plusieurs CP miroirs (AE)

Si :

- CP miroir I avec RPC et CP miroir II avec RPC
- Pas de pension complémentaire d'entreprise (dénommée ci-après PCE) pour les employés ou PCE moins avantageuse que le RPC ouvriers I et le RPC ouvriers II
- Distinction AE des employés (affectation d'une partie des employés possible à l'AE (CP miroir) ouvriers I et affectation de l'autre partie des employés possible à l'AE (CP miroir) ouvriers II)

Alors :

- Employés occupés dans une AE comparable à l'AE ouvriers I avec RPC : régime particulier d'application
- Employés occupés dans une AE comparable à l'AE ouvriers II sans RPC : régime particulier d'application

4. Employeur occupant des ouvriers ressortissant à plusieurs CP miroirs (AE)

Si :

- CP miroir I avec RPC et CP miroir II sans RPC
- OU CP miroir I avec RPC et CP miroir II avec RPC
- Pas de PCE pour les employés ou PCE moins avantageuse que le RPC ouvriers I et le RPC ouvriers II
- Pas de distinction de l'AE des employés : aucune affectation possible d'une partie des employés à l'AE (CP miroir) ouvriers

Alors :

- Le régime particulier s'applique lorsqu'aucune distinction ne peut être justifiée au sein de la catégorie de personnel des employés

5. Employeur occupant des ouvriers ressortissant à plusieurs CP miroirs (AE)

Si :

- CP miroir I avec RPC et CP miroir II sans RPC
- OU CP miroir I avec RPC et CP miroir II avec RPC
- PCE pour les employés moins avantageuse que le RPC ouvriers I, mais plus avantageuse que le RPC ouvriers II
- Pas de distinction de l'AE des employés : aucune affectation possible d'une partie des employés à l'AE (CP miroir) ouvriers

Alors :

- Le régime particulier s'applique lorsque le champ d'application du RPC et la situation au sein de l'entreprise ne permettent pas de faire une distinction entre les employés. En cas de doute, le régime particulier est recommandé. S'il apparaît par la suite que les différences sont justifiées au regard des articles 14 et suivants de la LPC, le régime général pourra être appliqué à partir de ce moment.

6. Employeur avec employés dans plusieurs AE

Si :

- Une partie des employés (groupe I) est occupée dans une AE comparable à l'AE de la CP miroir ouvriers avec RPC
- Une autre partie des employés (groupe II) est occupée dans une AE non comparable à l'AE de la CP miroir ouvriers
- Pas de PCE pour les employés ou PCE moins avantageuse que le RPC

Alors :

- Groupe I employés : régime particulier
- Groupe II employés : lorsque les circonstances concrètes de cet(te) employeur/entreprise permettent clairement d'établir que ce groupe d'employés ne se trouve pas dans une situation comparable (autre AE, autre situation), et pour autant que la description du champ d'application du RPC ouvriers soit clairement distinguée de l'AE des employés, le régime général s'appliquera en principe à cet employeur pour les employés du groupe II. Toutefois, si l'employeur souhaite se positionner de manière à pouvoir suivre (plus) facilement les évolutions ultérieures, il peut être approprié d'opter dans un premier temps pour une Prime annuelle temporaire au lieu d'une augmentation des salaires réels.

- En outre, une bonne communication au niveau de l'entreprise est recommandée dans de telles situations et l'employeur doit suivre l'évolution de la situation lorsque les partenaires sociaux d'une AE élaborent d'éventuels régimes de pension complémentaire à la lumière des articles 14 et suivants de la LPC afin d'éliminer (davantage) les différences visées.

Conclusion :

Il est recommandé d'examiner de manière pragmatique les différents exemples au sein des entreprises avec plusieurs CP miroirs. En cas de doute, il nous semble judicieux d'appliquer le régime particulier (Prime annuelle temporaire) par précaution. S'il apparaît clairement par la suite qu'il n'est pas nécessaire d'utiliser le pouvoir d'achat en vue de l'instauration d'une pension complémentaire d'entreprise ou de l'amélioration de celle-ci dans le cadre des articles 14 et suivants de la LPC, il sera toujours possible de passer de la Prime annuelle temporaire à une augmentation salariale normale sous la forme d'une augmentation du salaire mensuel.

3° vérifier si le régime de pension complémentaire sectoriel des ouvriers est plus avantageux ou non que le régime de pension complémentaire institué au niveau de l'entreprise pour les employés (soit parce qu'il n'en existe pas, soit parce que ce régime est moins avantageux que le régime sectoriel pour les ouvriers)

L'étape suivante consiste à déterminer si la pension complémentaire d'entreprise est plus avantageuse ou non que le régime de pension complémentaire sectoriel pour les ouvriers. En effet, le régime particulier ne doit être appliqué que si le régime pour employés est moins avantageux.

Dans certaines situations, il sera relativement aisé de déterminer si le régime des ouvriers est plus avantageux ou non que celui des employés. Dans d'autres situations en revanche, cela sera moins évident parce que la comparaison sera plus difficile. C'est notamment le cas lorsque les différences sont minimales, que la frontière est mince (zone grise) ou que les aspects à confronter sont très divers et difficilement comparables.

Dans l'attente de lignes directrices générales pour l'ensemble du secteur des pensions permettant de comparer des pommes et des poires, il est déjà possible selon nous de s'inspirer du test d'équivalence prescrit par la LPC elle-même pour les régimes d'opting-out. Un employeur qui recourt à la possibilité d'opting-out prévue dans la CCT instaurant un régime de pension sectoriel est tenu de comparer son régime de pension d'entreprise avec le régime de pension sectoriel afin de déterminer si son régime de pension d'entreprise est bien équivalent.

Le test de l'article 14 de la LPC (qui vise l'élimination progressive des différences de traitement entre ouvriers et employés en matière de pension complémentaire reposant sur la distinction entre ouvriers et employés) n'est pas le même que le test d'équivalence pour les régimes de pension d'opting-out mais certains principes de la technique de l'opting-out peuvent selon nous être étendus à la comparaison qu'un employeur doit effectuer pour déterminer si son/ses régime(s) de pension est/sont plus avantageux que le régime sectoriel de ses ouvriers dans la même AE.

Ainsi, dans le cas de régimes de pension de type cotisations définies, il nous semble justifié de partir d'une comparaison des cotisations : les versements pour les ouvriers sont-ils plus ou moins élevés que pour les employés lorsque les régimes de pension des deux catégories de personnel sont de type cotisations définies ? Cela signifie que les cotisations nominales ou les cotisations en pourcentage peuvent être comparées. La rémunération ouvrant le droit à la pension, sur base de laquelle les cotisations sont calculées, constitue un point d'attention important à cet égard (souvent 108% du salaire soumis aux cotisations ONSS pour les ouvriers, par rapport au salaire ouvrant le droit à la pension des employés, tenant compte ou non du double pécule de vacances). Lorsque les taux de cotisation diffèrent substantiellement (par exemple lorsque les taux de cotisation des employés dans la PCE sont nettement supérieurs aux taux de cotisation/cotisations/versements dans le RPC des ouvriers), la comparaison sera plus aisée. Dans certains régimes de pension sectoriels pour ouvriers, des cotisations nominales sont utilisées au lieu de cotisations en pourcentage.

Dans les régimes de pension de type prestations définies, la comparaison avec des régimes de pension de type cotisations définies peut selon nous être effectuée sur la base d'une comparaison entre les réserves acquises. Si nécessaire, l'organisme de pension (assureur ou fonds de pension) peut conseiller l'employeur à ce sujet (éventuellement avec attestations actuarielles comme pour les régimes d'opting-out).

En cas de doute, il est recommandé d'appliquer le régime particulier de la CCT, et donc d'octroyer la Prime annuelle temporaire, au moins provisoirement. Lorsque les choses seront plus claires au sein du secteur des pensions en général, et pour l'AE concernée en particulier, la situation pourra être réexaminée.

Le régime particulier se distingue par son caractère temporaire, ce qui permet une certaine flexibilité. En effet, il sera possible de passer par la suite à une augmentation normale du salaire mensuel s'il s'avère que l'employeur n'est (plus) soumis à aucune obligation en vertu des articles 14 et suivants de la LPC.

Les employeurs dont les employés (qui se trouvent dans une situation comparable à celle des ouvriers de l'employeur dans la même AE) bénéficient actuellement d'un engagement de pension plus avantageux que l'engagement de pension sectoriel dont bénéficient leurs ouvriers occupés dans la même AE, mais qui n'ont pas de volet solidarité pour leurs employés alors que le régime de pension sectoriel des ouvriers est un régime social, doivent garder à l'esprit que s'ils décident par exemple d'augmenter immédiatement les salaires réels plutôt que de payer une prime annuelle temporaire, ils devront peut-être prendre des mesures sur le plan juridique et sur le plan de la solidarité d'ici au 1^{er} janvier 2025, à moins que plus de clarté ne soit faite d'ici là au sein du secteur concernant le sort des engagements de solidarité dans le cadre des articles 14 et suivants de la LPC.

Information de la DS/des employés

La CCT stipule que dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l'employeur doit fournir à la délégation syndicale l'information nécessaire au plus tard lors du paiement du salaire du mois de septembre 2019 dans le cas où il estime que le régime particulier (avec prime annuelle temporaire) s'applique à son entreprise ou à une partie de celle-ci.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur doit informer les employés par écrit et individuellement au moment du paiement du salaire de septembre 2019.

4.2 Prime annuelle temporaire

Le régime particulier consiste à octroyer, à la place de l'augmentation du salaire mensuel de 1,1% au 1^{er} septembre 2019, une prime annuelle temporaire aux employés des employeurs relevant du champ d'application (cf. 4.1).

Pourquoi une Prime annuelle temporaire ?

La raison pour laquelle la CCT prévoit une prime annuelle temporaire est énoncée expressément dans la CCT (Art. 5 §1 2^e alinéa) : « Le caractère temporaire de cette prime est justifié par l'objectif de donner le temps jusqu'au 31/12/2022 aux partenaires sociaux des activités d'entreprise (AE) concernées de trouver un accord pour utiliser le budget de la Prime annuelle temporaire pour un régime de pension complémentaire pour les employés, qui vise à éliminer les différences existantes au détriment des employés des AE concernées (au plus tard le 01/01/2025) dans le cadre de la LPC. »

En d'autres termes, l'objectif est que le budget de l'augmentation de 1,1% du pouvoir d'achat serve in fine à mettre au point, dans le cadre des obligations de la LPC, un régime de pension complémentaire au profit des employés, afin d'éliminer tout retard éventuel par rapport aux ouvriers, comme l'impose la LPC. Dans cette optique, une prime annuelle temporaire est octroyée, dont le budget sera utilisé (ultérieurement) pour une pension complémentaire.

Montant de la Prime annuelle temporaire (à partir de 2020)

La prime annuelle temporaire s'élève au salaire mensuel brut du mois de novembre de l'année de référence x 15,31% (soit 1,1% x 13,92) pour les employés qui :

- sont en service au 1^{er} septembre 2019
- et ont une période de référence complète.

La période de référence commence au 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre.

La prime annuelle temporaire est octroyée à partir de l'année 2020.

La prime annuelle temporaire est versée avec le salaire de décembre (pour la première fois en décembre 2020).

Le montant de la prime annuelle temporaire est calculé au prorata des jours effectifs et assimilés pendant la période de référence. Par jours effectifs et assimilés, il convient d'entendre les jours de prestations effectives et les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé, majorés des jours de congé de paternité et de maternité. Cette règle du prorata vaut également pour les employés qui ont quitté l'entreprise au cours de la période de référence avant le paiement de la prime.

Prime unique (avant 2019)

Dans la mesure où la prime annuelle temporaire n'est d'application qu'à partir de l'année 2020 et où l'augmentation salariale normale de 1,1% prend effet à partir du 1^{er} septembre 2019, par souci d'équivalence, la CCT prévoit l'octroi d'une prime unique afin de couvrir la période allant du 1^{er} septembre 2019 au 31 décembre 2019.

La prime unique s'élève au salaire mensuel brut de novembre 2019 x 5,5% (soit 1,1% x 5 mois) pour les employés qui :

- sont en service au 1^{er} septembre 2019
- et ont une période de référence complète (1/9/2019-31/12/2019).

La période de référence commence le 01/09/2019 et se termine le 31/12/2019.

La prime unique est versée avec le salaire de décembre 2019.

La même règle du prorata que pour la Prime annuelle temporaire s'applique pour la prime unique (jours effectifs et assimilés et départ de l'entreprise avant la date du paiement).

Imputation des augmentations salariales et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat accordés au niveau de l'entreprise

Les augmentations salariales et/ou les autres avantages en pouvoir d'achat accordés au niveau de l'entreprise peuvent être imputés sur la prime annuelle temporaire et la prime unique, et ce, en principe selon les mêmes règles et conditions que dans le cadre du régime général, telles qu'énoncées au point 3.2 (renvoi, à l'art. 5§4 de la CCT, aux art. 3 §3 à §6 inclus de la CCT).

Ainsi, une entreprise qui aurait déjà augmenté les salaires des employés de 0,7% en avril 2019 pourrait par exemple imputer cette augmentation. La Prime annuelle temporaire s'élèverait alors en principe à $0,4\% \times 13,92 = 5,568\%$ du salaire mensuel au lieu de 15,31% et la prime unique s'élèverait en principe à $0,4\% \times 5 = 2\%$ du salaire mensuel au lieu de 5,5%.

La CCT ajoute toutefois une nuance importante : « En outre, les dispositions de l'article 3 ne portent pas préjudice à l'obligation de la LPC d'éliminer pour le 1/1/2025 au plus tard les différences entre ouvriers et employés dans le cadre de la pension complémentaire, conformément aux dispositions de la LPC » (art.5§4, dernier alinéa).

Cela signifie qu'une entreprise qui souhaite remplacer la Prime annuelle temporaire par une augmentation salariale récurrente de 1,1%, par exemple, ou par l'octroi récurrent d'un autre avantage (p. ex. chèques-repas) doit être consciente qu'elle n'échappera PAS ainsi à son obligation de ramener la pension complémentaire de ses employés au niveau des ouvriers pour le 1er janvier 2025 au plus tard. Cette obligation continuera dans tous les cas d'exister.

C'est pourquoi nous recommandons vivement aux entreprises de ne pas remplacer la prime annuelle temporaire par un autre avantage récurrent si elles veulent éviter de devoir payer la pension complémentaire en plus par la suite.

Une autre dérogation importante à la règle générale s'applique lorsque l'employeur ne souhaite pas attendre le secteur (AE) ou lorsque le secteur n'obtient pas de résultat en matière de pension complémentaire pour les employés (voir infra). L'employeur en question souhaite ainsi, de sa propre initiative, utiliser en priorité le budget de la prime annuelle temporaire pour éliminer (progressivement) le retard de ses employés par rapport aux ouvriers en matière de pension complémentaire conformément à la LPC, en instaurant par exemple un régime de pension d'entreprise pour les employés ou en améliorant son régime de pension d'entreprise pour les employés de façon qu'il soit équivalent au régime de pension sectoriel des ouvriers. Bien entendu, dans ce cas, ce choix doit également être possible après septembre 2019. C'est pourquoi la date est fixée dans ce cas au mois de décembre de chaque année de référence.

Cela signifie qu'une entreprise qui souhaite instaurer une pension complémentaire à partir de 2020 peut le faire moyennant une concertation avec la DS avant décembre 2019, et qu'une entreprise qui souhaite instaurer une pension complémentaire à partir de 2021 peut le faire moyennant une concertation avec la DS avant décembre 2020. Les procédures de la LPC doivent par ailleurs être respectées.

Cet assouplissement semble logique, le but ultime étant que la Prime annuelle temporaire soit utilisée pour une pension complémentaire dans le cadre des articles 14 et suivants de la LPC. Si l'entreprise fait usage de cette possibilité, il est recommandé, bien entendu, qu'elle en informe le secteur (AE), par exemple via sa fédération, afin de s'assurer qu'elle sera alors exclue du champ d'application d'un éventuel régime sectoriel (AE) en matière de pension complémentaire ou pourra faire usage de l'« opting-out ».

Prime annuelle temporaire et barème minimum

La Prime annuelle temporaire et la prime unique ne s'appliquent pas aux employés payés au barème minimum au 31 août 2019 (art. 5§5 de la CCT). En effet, ces employés bénéficient déjà d'une augmentation de leur salaire mensuel de 1,1% au 01/09/2019 via l'augmentation du barème minimum de 1,1% au 01/09/2019. Il n'y a donc aucune raison d'allouer la Prime annuelle temporaire en sus.

Pour les employés payés moins que 1,1% au-dessus du barème minimum au 31 août 2019, le salaire brut doit être augmenté le 1^{er} septembre 2019 jusqu'au barème minimum applicable à cette date. Ces employés ne reçoivent alors qu'une partie de la Prime annuelle temporaire et de la prime unique, selon la formule suivante :

- Prime annuelle temporaire : $13,92 \times$ le pourcentage payé au-dessus du barème minimum au 31 août 2019 \times le salaire mensuel brut de novembre de l'année de référence
- Prime unique : $5 \times$ le pourcentage payé au-dessus du barème minimum au 31 août 2019 \times le salaire mensuel brut de novembre 2019

Exemple :

Employé de classe D avec 7 ans d'expérience au 31/08/2019

Situation au 31/8/2019

Salaire minimum	2.290,76 EUR
Salaire réel	2.300,00 EUR (0,40% au-dessus du minimum)

Situation au 01/09/2019

Salaire minimum	2.315,96 EUR
Salaire réel :	2.315,96 EUR

Situation au 01/11/2019

Salaire	2.315,96 EUR
---------	--------------

Prime unique à payer (5 x 0,40% salaire novembre 2019) : 46,32 EUR

Situation au 01/11/2020

Augmentation barème 8 ans d'expérience + p. ex. indexation 1,5%

Salaire 2.398,94 EUR

Prime annuelle temporaire à payer (13,92 x 0,40% salaire novembre 2020) :
133,59 EUR

4.3 Pension complémentaire employés pour l'Activité d'entreprise (AE)

- L'objectif fondamental du régime particulier est que les partenaires sociaux des activités d'entreprise (également dénommées ici « secteurs » (AE)) disposant d'un régime de pension complémentaire sectoriel pour les ouvriers éliminent progressivement les différences visées aux articles 14 et suivants de la LPC reposant sur la distinction ouvriers-employés au détriment des employés des entreprises où des ouvriers (avec pension complémentaire sectorielle) et des employés (de la CP 200) travaillent dans la même AE, conformément à la LPC, et concluent des accords à ce sujet avant le 31 décembre 2022.

La CCT stipule que le budget de la Prime annuelle temporaire sera utilisé à cet effet et que, par conséquent, la Prime annuelle temporaire sera abandonnée dès que les différences visées aux articles 14 et suivants de la LPC auront été éliminées conformément à la LPC.

La CCT vise ainsi dans un premier temps l'institution d'un régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés des AE concernées à partir du budget de la Prime annuelle temporaire (RPC AE qui sera défini dans la CCT qui sera alors conclue au sein de la CP 200). L'idée serait que les secteurs AE concernés s'y attellent le plus rapidement possible (la CCT propose à partir du 01/01/2021).

La CCT prévoit également une autre possibilité : les secteurs (AE) peuvent s'accorder dans une CCT (à conclure au sein de la CP 200) pour éliminer (progressivement) les différences visées à l'article 14 de la LPC reposant sur la distinction ouvriers-employés par le biais de régimes de pension d'entreprise, et pour organiser le respect des articles 14 et suivants de la LPC par le biais des employeurs, avec des régimes de pension d'entreprise financés par le budget de la Prime annuelle temporaire.

Ces deux options pour les secteurs AE sont définies à l'art. 7.1°.

Comme indiqué précédemment au point 4.2, la CCT permet également (cf. art. 5§4), en tant qu'entreprise, de convertir la Prime annuelle temporaire en une pension complémentaire d'entreprise de sa propre initiative et indépendamment du secteur. À cet égard, rappelons qu'il est recommandé d'en informer le secteur concerné dans l'optique d'une exclusion du champ d'application ou d'un opting-out.

- Dès que les différences reposant sur la distinction ouvriers-employés ont été éliminées conformément à la LPC,

soit via le RPC AE (art.7, 1° (i))

soit via les régimes de pension d'entreprise (art.7, 1° (ii))

et que l'entreprise commence donc à payer la cotisation de pension complémentaire pour les employés de l'AE, le paiement de la Prime annuelle temporaire cesse si le budget complet de la Prime annuelle temporaire doit être utilisé à cet effet.

Si seule une partie du budget doit être utilisée – par exemple parce que la pension complémentaire sectorielle pour les ouvriers est inférieure au budget de la Prime annuelle temporaire – l'entreprise continue à verser en sus le solde restant à l'employé en tant que Prime annuelle temporaire. À ce moment-là, l'entreprise peut également décider d'octroyer ce solde non pas sous la forme d'une Prime annuelle temporaire mais bien d'une augmentation salariale récurrente ou d'un autre avantage récurrent équivalent.

Le même raisonnement s'applique bien entendu lorsqu'une entreprise décide de sa propre initiative, indépendamment du secteur, d'utiliser la Prime annuelle temporaire en tant que cotisation pour la pension complémentaire d'entreprise.

- La CCT stipule que les secteurs AE concernés ont jusqu'au 31 décembre 2022 pour s'accorder sur un régime sectoriel dans une CCT, laquelle doit prendre effet au plus tard le 1er janvier 2025.

Si, au 31 décembre 2022, aucune CCT n'a été conclue en la matière, la CCT stipule que l'obligation de l'employeur de payer la Prime annuelle temporaire disparaît à partir du 1^{er} janvier 2025 (ou éventuellement plus tôt si l'entreprise a utilisé entre-temps le budget de la Prime annuelle temporaire pour instaurer une pension d'entreprise pour ses employés ou l'améliorer afin d'éliminer la différence subsistant par rapport à la pension sectorielle de ses ouvriers conformément à la LPC). L'employeur devra alors utiliser le budget de la Prime annuelle temporaire pour instaurer une pension complémentaire d'entreprise pour ses employés ou l'améliorer afin d'éliminer la différence subsistant par rapport à la pension sectorielle de ses ouvriers conformément aux articles 14 et suivants de la LPC.

Là encore, la règle est que la Prime annuelle temporaire disparaît totalement si le budget complet de celle-ci est utilisé pour la pension complémentaire des employés dans le cadre des articles 14 et suivants de la LPC, et que si seule une partie du budget est utilisée à cet effet, le solde continue d'être versé en tant que prime annuelle temporaire, pouvant éventuellement être convertie en une augmentation équivalente du salaire mensuel ou un autre avantage équivalent.

4.4 Lignes directrices cadres aux secteurs (AE) concernés

À l'article 7, la CCT énonce une série de lignes directrices pour les secteurs (AE) concernés, à savoir les secteurs ayant prévu une pension complémentaire sectorielle pour leurs ouvriers, dont ils doivent tenir compte lorsqu'ils souhaitent mettre en place un régime sectoriel pour les employés occupés dans la même AE dans le cadre de la CCT.

Le secteur (AE) peut ainsi décider d'instaurer un régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés au niveau de son AE ou de ne pas organiser de régime de pension au niveau du secteur mais de laisser cela aux entreprises.

Si un secteur ne prend aucune initiative ou ne s'accorde pas sur un régime sectoriel, la CCT permet tout à fait que chaque entreprise individuelle organise cela à son propre niveau. L'art.6§4 stipule que l'employeur devra de toute façon le faire si aucune CCT n'a été conclue au sein de la CP 200 pour l'AE concernée au 31 décembre 2022.

Les lignes directrices suivantes, énoncées à l'article 7, s'appliquent à la CCT à conclure pour l'AE concernée :

- La CCT pour l'AE concernée doit être conclue au sein de la CP 200
- Le champ d'application de la CCT doit être déterminé en étroite concertation avec la CP 200
- Doivent être définis dans cette CCT : l'organisateur, l'organisme de pension, la possibilité pour les employeurs de l'AE concernée de tomber en dehors du champ d'application de la CCT ou de faire usage de l'opting-out.

L'idée est de permettre aux fédérations sectorielles concernées d'instaurer ce régime en étroite concertation avec et avec le soutien de la Délégation patronale CPAE de la FEB, en tant qu'organisation représentative des employeurs au sein de la CP 200.

II. FORMATION

CCT du 1^{er} juillet 2019 concernant la formation

1 Introduction : augmentation du nombre de jours de formation

Sous l'impulsion de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, dite la « loi Peeters », qui fixe le principe d'une trajectoire de croissance interprofessionnelle concernant le nombre de jours de formation, de nouveaux accords ont été passés au sein de la CP 200 en matière de formation.

Ainsi les parties se sont-elles engagées, dans l'Accord sectoriel 2019-2020 de la CPAE, à augmenter le nombre de jours de formation, qui est actuellement de 4 jours sur 2 ans, jusqu'à en principe 5 jours en moyenne par ETP sur 2 ans en 2020-2021 et jusqu'à en principe 6 jours en moyenne par ETP sur 2 ans en 2022-2023.

Les modalités d'exécution concrètes pour 2020-2021 sont établies dans la CCT du 1^{er} juillet 2019 concernant la formation.

2 Nombre de jours de formation et répartition jours de formation collectifs/individuels

2.1 Nombre de jours de formation

Une distinction est faite en fonction de la taille des entreprises :

- Entreprises occupant 20 travailleurs ou plus : 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein sont proposés pour la période débutant le 01/01/2020 et prenant fin le 31/12/2021.
- Entreprises occupant moins de 20 travailleurs : 4 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein sont proposés pour la période débutant le 01/01/2020 et prenant fin le 31/12/2021.

La loi fixe comme suit le moment auquel il convient de déterminer si le nombre de 20 travailleurs est atteint ou non : le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur base de l'occupation moyenne de l'année précédant la période de deux ans, à savoir l'année 2019.

2.2 Répartition jours de formation collectifs/individuels

Par « jours collectifs », il faut entendre : le nombre moyen de jours de formation par ETP, calculé au niveau de l'entreprise, que l'employeur peut répartir librement entre les différents travailleurs en fonction des besoins de l'entreprise. La CCT part du principe qu'il s'agit de jours collectifs, sauf mention contraire.

Par « jours individuels », il faut entendre : le nombre de jours de formation auxquels le travailleur individuel a en principe droit.

La répartition du nombre de jours collectifs et individuels dépend de plusieurs facteurs :

- taille de l'entreprise : + ou - de 20 travailleurs
- présence ou non d'une délégation syndicale
- présence ou non d'un plan de formation

Entreprises de 20 travailleurs ou plus avec délégation syndicale (DS)

Entreprises avec plan de formation conclu avec la DS

Pour les entreprises avec DS ayant conclu un plan de formation avec leur DS entre le 01/01/2020 et le 30/06/2020, tous les jours de formation restent collectifs, c'est-à-dire 5 jours en moyenne par ETP sur 2 ans, calculés au niveau de l'entreprise, à répartir par l'employeur entre les travailleurs en appliquant le plan de formation convenu.

Le plan de formation doit être approuvé par la majorité des membres de la DS pour être valable.

Ce plan peut déterminer en toute autonomie le contenu, le moment, le groupe cible ainsi que toutes les autres modalités de la formation.

Le plan de formation doit être enregistré auprès du Fonds social entre le 01/01/2020 et le 30/06/2020.

Entreprises sans plan de formation conclu avec la DS

Pour les entreprises avec DS qui n'ont pas conclu de plan de formation avec leur DS, 4 jours de formation deviennent des jours de formation individuels. Le 5e jour reste un jour de formation collectif. Ce sera le cas que l'entreprise enregistre un plan supplétif de formation (donc un plan de formation sans accord avec la DS) auprès du Fonds social ou qu'elle n'enregistre aucun plan de formation.

Par « plan supplétif de formation », il faut entendre le plan de formation élaboré par le CEFORA (voir point 5).

Entreprises de 20 travailleurs ou plus sans délégation syndicale

Entreprise avec plan d'entreprise

Si l'entreprise enregistre un plan supplétif de formation auprès du Fonds social (voir point 5), 2 jours de formation deviennent des jours de formation individuels. Les 3 jours restants demeurent des jours de formation collectifs.

Entreprise sans plan de formation

Si l'entreprise n'enregistre aucun plan supplétif de formation auprès du Fonds social, 3 jours de formation deviennent des jours de formation individuels. Les 2 jours restants demeurent des jours de formation collectifs.

Entreprises de moins de 20 travailleurs

Pour les entreprises occupant moins de 20 travailleurs, 2 jours de formation deviennent des jours de formation individuels. Les 2 jours restants demeurent des jours de formation collectifs. Et ce, qu'un plan de formation ait été enregistré ou non.

L'on peut synthétiser cela comme suit :

Délégation syndicale	Nombre de TR	Plan de formation	Nombre moyen de jours de formation par ETP à proposer par l'employeur	Jours collectifs	Jours individuels
Oui	≥ 20 TR	Plan de formation (plan propre à l'entreprise ou plan supplétif) avec accord	5	5	0
		Plan supplétif sans accord	5	1	4
		Non	5	1	4
Non	≥ 20 TR	Oui	5	3	2
		Non	5	2	3
	< 20 TR	Oui	4	2	2
		Non	4	2	2

3 Définition formation

Par « formation », il convient d'entendre la formation telle que définie à l'art. 9 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (art. 2§3 de la CCT). La formation y est donc comprise au sens large et inclut à la fois la formation formelle et informelle.

L'article 9 de la loi du 5 mars 2017 définit cela comme suit :

« a) formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Elles s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise ;

b) formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage. »

4 Organisation formation et procédure jours de formation individuels

4.1 Règle générale

L'employeur a la responsabilité de proposer les jours de formation durant les heures de travail (art 2§4, 1er alinéa de la CCT). En principe, c'est donc l'employeur qui détermine la nature de la formation, les personnes et les montants auxquelles elle est proposée et ce, pendant les heures de travail en 2020-2021. Cela semble logique dans la mesure où il s'agit ici par définition de formations dispensées pendant les heures de travail, donc pendant les heures d'exécution du contrat de travail sous l'autorité de l'employeur.

Si la formation a lieu en dehors des heures normales de travail, l'employeur doit octroyer à l'employé une compensation égale en temps de travail.

Les frais de déplacement exposés par l'employé pour suivre la formation sont à la charge de l'employeur.

4.2 Procédure jours de formation individuels

Principes

Comme indiqué au point 2.2, les employés peuvent avoir droit à un certain nombre de jours de formation individuels dans différents cas.

La CCT stipule que les employés à temps partiel bénéficient des jours de formation individuels en proportion de leurs prestations à temps partiel et que le droit à des jours de formation individuels ne s'applique pas pour les employés qui sont engagés sous contrat à durée déterminée d'un an ou moins.

C'est donc en principe également l'employeur qui a le pouvoir de proposer la formation pour les jours de formation individuels et peut prendre l'initiative de déterminer la formation.

Toutefois, la CCT offre également la possibilité à l'employé – s'il a droit à des jours de formation individuels – de prendre lui-même l'initiative d'activer son droit à ces jours de formation individuels en respectant la procédure décrite ci-dessous.

Procédure

L'employé propose une formation à l'employeur.

L'employé peut formuler lui-même par écrit une proposition de formation, parmi l'offre de formations gratuites du CEFORA, et la faire approuver par l'employeur pour le 30/06/2021 au plus tard.

L'employeur peut rejeter la proposition de formation de l'employé si :

- 1° il n'est pas d'accord avec le contenu/timing de la formation ou
- 2° il a déjà proposé suffisamment de jours de formation à l'employé.

Si l'employeur a rejeté la proposition de l'employé et n'a proposé, pour le 31/12/2021 au plus tard, aucun ou pas assez de jours de formation individuels, l'employé peut suivre une formation gratuite de son choix organisée par le CEFORA pendant ses heures de travail, et ce, dans les 6 mois de la fin de la CCT, donc entre le 01/01/2021 et le 30/06/2022 au plus tard.

Pour ce faire, l'employé doit introduire un formulaire de demande auprès du CEFORA et informer l'employeur du/des jour(s) où il sera absent pour suivre la formation. Il doit en outre remettre à l'employeur une attestation de participation à la formation. Ce jour de formation sera alors traité et payé comme un jour de travail presté.

N.B. : l'ancienne « sanction », à savoir la possibilité de prendre les jours de formation non octroyés sous la forme de congés payés, a été supprimée dans la nouvelle CCT.

5 Plans de formation

Comme indiqué précédemment au point 2.2, le fait de disposer ou non de plans de formation peut influencer le rapport entre jours de formation collectifs et individuels, et permettre ainsi une organisation plus souple des jours de formation.

En outre, les entreprises avec un plan de formation enregistré (un plan conclu avec la DS ou un plan supplétif) ou un engagement de formation enregistré bénéficient de plusieurs avantages – y compris financiers – du CEFORA pour faciliter leurs efforts de formation.

Ces avantages peuvent être retrouvés sur le site web du CEFORA et du Fonds social.

Entreprises avec délégation syndicale (DS)

Comme mentionné au point 2.2, les entreprises avec DS qui ont conclu un plan de formation avec la DS peuvent le faire enregistrer entre le 01/01/2020 et le 30/6/2020. Dans ce cas, tous les jours de formation peuvent rester collectifs.

En l'absence de plan de formation conclu avec la DS, ces entreprises peuvent enregistrer un plan de formation « supplétif » auprès du Fonds social entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020.

Par « plan supplétif », on entend le plan de formation élaboré par le CEFORA.

Le plan supplétif de formation enregistré est communiqué à la DS.

Entreprises sans délégation syndicale

Ces entreprises peuvent enregistrer un plan supplétif de formation auprès du Fonds social entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020.

Le plan de formation enregistré est affiché au sein de l'entreprise. Nous estimons qu'il peut également être communiqué aux employés d'une autre manière équivalente (p. ex. par mail à chaque employé ou par écrit...).

Au lieu d'enregistrer un plan de formation, ces entreprises peuvent aussi s'engager par écrit à ce que le droit à la formation soit réalisé dans le cadre des formations du CEFORA. Elles pourront alors bénéficier des mêmes avantages du CEFORA.

6 Bilan social

Pour rappel, la loi du 5 mars 2017 stipule (art. 18) : « L'employeur rend compte de la manière dont son obligation (en matière de formation) a été remplie en complétant le bilan social ».

III. INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

CCT du 1^{er} juillet 2019 concernant l'intervention dans les frais de transport

1 Transports en commun publics autres que les chemins de fer (art. 4. - Annexe I)

Le 23/04/2019, les partenaires sociaux au sein du CNT ont conclu la CCT n° 19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs.

En conséquence, en ce qui concerne la CP 200, la nouvelle grille de montants forfaitaires telle que fixée dans la CCT n° 19/9 du CNT s'applique à partir du 1^{er} juillet 2019 pour les transports en commun publics autres que les chemins de fer. Ce tableau a dès lors été repris tel quel en Annexe I de la CCT du 1^{er} juillet 2019.

Par ailleurs, la distance minimale pour pouvoir bénéficier de l'intervention, qui est actuellement fixée à 3 kilomètres au sein de la CP 200, sera réduite à 1 kilomètre à partir du 1^{er} juillet 2020 (art. 4 de la CCT).

2 Indemnité vélo (art. 7)

À partir du 1^{er} juillet 2020, une intervention de l'employeur à titre d'indemnité vélo est prévue pour les employés qui utilisent régulièrement le vélo pour se déplacer entre leur domicile et le lieu de travail.

Cette indemnité vélo s'élève à 0,10 EUR par kilomètre réellement effectué à vélo, avec un maximum de 4 EUR (max. 40 km aller-retour, et donc distance domicile-lieu de travail de max. 20 km) par jour de travail.

L'indemnité vélo n'est pas cumulable avec d'autres indemnités sur le trajet domicile-lieu de travail, à l'exception de celles qui concernent les transports en commun. Cela signifie que l'indemnité vélo n'est pas cumulable avec une voiture ou un vélo de société ou avec l'indemnité pour l'utilisation d'un véhicule personnel. Seule combinaison possible : lorsque l'utilisateur du vélo utilise les transports en commun en complément du vélo sur un même trajet, l'indemnité vélo peut être octroyée pour les kilomètres parcourus en vélo en sus de l'intervention dans les transports en commun.

Les autres moyens de transport tels que les trottinettes, vélomoteurs, etc. ne sont pas couverts par l'indemnité vélo mais relèvent de la catégorie « autres moyens de transport » (art. 8 de la CCT).

La CCT stipule que les employés qui souhaitent bénéficier d'une indemnité vélo doivent présenter à leur employeur une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement le vélo pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail. Ils doivent ensuite signaler dans les plus brefs délais toute modification de cette situation. L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

La CCT stipule par ailleurs que les modalités d'octroi de l'indemnité vélo doivent être déterminées au niveau de l'entreprise. Il s'agit par exemple de déterminer ce qu'il faut entendre par « utilisation régulière », le nombre de kilomètres domicile-lieu de travail, les modalités de rapportage du nombre de trajets, ...

Bien entendu, le fait que cette indemnité vélo soit définie au niveau de la CP 200 ne porte nullement préjudice aux régimes d'entreprise existants en matière d'indemnité vélo, pour autant que ces régimes d'entreprise soient au moins équivalents au régime de la CP 200, et les différents régimes ne peuvent être cumulés.

3 Recommandation mobilité

La recommandation suivante est reprise dans l'annexe VI de la CCT conclue en matière de mobilité : « Il est recommandé aux employeurs de réfléchir dans un cadre budgétairement neutre à des mesures concernant la mobilité multimodale, y compris le budget mobilité ».

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

Les CCT suivantes ont été conclues suite aux CCT cadres conclues au CNT pour 2019-2020.

1 RCC à partir de 59 ans en exécution des CCT n° 130, 131, 132, 138, 139 et 140 du CNT - métiers lourds

Les CCT susmentionnées du CNT prévoient, pour la période allant du 01/01/2019 au 30/06/2021, la possibilité de partir en RCC à partir de 59 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 1^{er} juillet 2019 au sein de la CP 200.

Cette CCT a été conclue pour une durée de 2 ans et 6 mois, allant du 01/01/2019 au 30/06/2021 inclus.

L'employé doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Une carrière professionnelle d'au moins 33 ans (cf. CCT n° 130/138) ou 35 ans (cf. CCT n° 132/140 avec d'autres règles d'assimilation), dont :
 - au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit (CCT n° 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 n° 130, il faut entendre par « métier lourd » : travail en équipes successives, travail en services interrompus, travail de nuit cf. CCT n° 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 59 ans au plus tard le 30 juin 2021 ainsi qu'au moment de la fin du contrat de travail

2 RCC à partir de 59 ans – en exécution des CCT n° 134, 135, 141 et 142 du CNT – longue carrière

Les CCT susmentionnées du CNT prévoient, pour la période allant du 01/01/2019 au 30/6/2021, un régime RCC à partir de 59 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 1^{er} juillet 2019 au sein de la CP 200.

Cette CCT a été conclue pour une durée de 2 ans et 6 mois, allant du 01/01/2019 au 30/06/2021 inclus.

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 59 ans au plus tard le 30 juin 2021 ainsi qu'au moment de la fin du contrat de travail

V. CREDIT-TEMPS

CCT du 01/07/2019 relative au crédit-temps

Le crédit-temps est régi par la CCT du 1er juillet 2019 relative au crédit-temps conclue au sein de la CP 200. Cette CCT est d'application générale du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021 inclus, sous réserve d'autres dates pour certains régimes de cette CCT.

La possibilité de dérogation existante pour les employés qui n'appartiennent pas au personnel d'exécution et ceux qui occupent 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.

Pour le reste, les règles en matière de crédit-temps et d'emplois de fin de carrière ont été prolongées moyennant quelques modifications par rapport à la CCT précédente à la suite des nouvelles dispositions légales en matière de crédit-temps/emplois de fin de carrière :

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.

2 Crédit-temps – emplois de fin de carrière

En application du régime d'exception de la CCT n° 137 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 57 ans (contre 55 ans auparavant)
- d'un emploi de fin de carrière 1/5e 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 01/01/2019 au 31/12/2020 inclus.

Les employés qui accèdent à un emploi de fin de carrière 1/5e à partir de 60 ans ou plus percevront une indemnité complémentaire mensuelle à charge du Fonds social jusqu'au mois de juin 2021 inclus (73,50 EUR en 2019).

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 2021 inclus pour autant qu'ils accèdent à un emploi de fin de carrière 1/5e à partir de 55 ans ou au plus tard le 31 décembre 2020.

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

La cotisation patronale actuelle de 0,23% au Fonds social est prolongée à compter du 1^{er} trimestre de 2020 et jusqu'au 4^e trimestre de 2021 (CCT du 01/07/2019).

VII. PAIX SOCIALE

Dans l'accord sectoriel 2019-2020 du 01/07/2019, 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 la convention collective de travail du 01/07/2019 concernant le pouvoir d'achat.

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 pas atteinte au pouvoir souverain d'appréciation des cours et tribunaux.

ANNEXES

1. Le [rapport n° 110 du Conseil National du Travail](#) du 26 juin 2018, lequel reprend en annexe les aperçus du SPF ETCS énumérant les (sous-) commissions paritaires miroirs au sein desquelles les ouvriers bénéficient d'une pension complémentaire sectorielle.
2. L'aperçu « CP 200 PC O-E (s)CP miroirs »

La délégation patronale CPAE a fait élaborer cet aperçu « CP 200 PC O-E (s)CP miroirs » en tant qu'instrument de travail non contraignant pouvant aider l'employeur à déterminer s'il relève ou non du régime particulier de l'article 4.

L'aperçu reprend les informations qui étaient publiquement accessibles sur les sites web du SPF ETCS (dans la rubrique concertation sociale-conventions collectives de travail : www.werk.belgie.be/searchCAO.aspx) et de la FSMA (rapports bisannuels relatifs aux régimes de pension sectoriels, www.fsma.be/nl/tweejaarlijks-verslag) à la date du 9 juillet 2019 et repose sur notre interprétation de ces informations. Les dernières informations étant en cours de traitement au sein du SPF ETCS et de la FSMA, les informations disponibles actuellement ne sont pas à jour (le dernier rapport bisannuel disponible de la FSMA date de mai 2017 et la disponibilité des CCT sur le site web du SPF ETCS dépend de leur dépôt et de leur enregistrement). Par conséquent, l'aperçu en annexe ne permet pas aux employeurs de déterminer avec certitude s'ils relèvent ou non du régime particulier de l'article 4. Comme indiqué précédemment, en cas de doute, il est recommandé de partir du principe, en septembre 2019, que le régime particulier s'applique. Étant donné le caractère temporaire du régime particulier de l'article 4, il sera possible de clarifier la situation par la suite.

Pour obtenir des informations plus à jour et plus détaillées concernant le contenu du régime de pension ouvriers d'application au sein de leur(s) (sous-) commission(s) paritaire(s) miroir(s), les employeurs peuvent prendre contact avec leur fédération patronale représentée au sein de la (sous-)commission paritaire miroir pour ouvriers concernée ainsi que, le cas échéant, avec leur organisme de pension (assureur ou fonds de pension). Cela peut s'avérer utile en cas de doute quant à la question de savoir si les employés bénéficient d'un régime de pension complémentaire plus ou moins avantageux que les ouvriers (lorsque, après avoir comparé le contenu du régime de pension d'entreprise des employés avec le régime de pension sectoriel des ouvriers, il est difficile de déterminer avec certitude lequel est le plus avantageux).

L'aperçu ci-joint n'a aucune valeur juridique contraignante et ses auteurs ne peuvent être tenus responsables des conclusions qui pourraient en être tirées ou de l'utilisation qui pourrait en être faite.

Récapitulatif « CP 200 O-E (s)CP miroirs »

Récapitulatif (sous)-secteurs	Plan social ?	Plan prestations définies (DB) ?	Plan cotisations définies (DC) ?	Plan cash balance (CB) ?	Cotisations	Couverture décès	Organisateur	Organisme de pension IRP	Organisme de pension
- 102.01 Carrières de petit granit & de calcaire à tailler Hainaut (+CP 203 Carrières de petit granit)			•		1,00%	Remboursement des réserves	Fonds deuxième pilier SCP 102.01		AXA
- 102.03 Carrières de porphyre (Brabant wallon, Hainaut) + Carrières de quartzite (Brabant wallon)	•		•		100 EUR/an	Remboursement des réserves	Fonds deuxième pilier SCP 102.03		?
- 102.06 Carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert (prov. flamandes)	•		•		62,5 EUR/trimestre	Remboursement des réserves	Fonds social des carrières de gravier et de sable		Fédérale Assurance
- 102.07 Carrières, Cimenteries & Fours à Chaux (Tournai)	•		•		100 EUR + 11,83 EUR (solidarité) par an hors frais et taxes	Remboursement des réserves	Fonds deuxième pilier SCP 102.07		?
- 102.09 Carrières de calcaire	•		•		252,53 EUR + 11,11 EUR solidarité	Remboursement des réserves	Fonds deuxième pilier SCP 102.09		Integrale
- 106.02 Industrie du béton	•		•		En fonction des années de service : Jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 390 EUR/an x α 6-10 ans : 408 EUR/an x α 11-15 ans : 426 EUR/an x α 16-20 ans : 470 EUR/an x α > 20 ans d'ancienneté : 510 EUR/an x α Cotisation complémentaire de 200 EUR/mois pour les affiliés actifs qui entrent en considération pour le RCC.	Remboursement des réserves	FSE Pensio+ Beton		Fédérale Assurance
- 112 Entreprises de garage (+ CP 226 /201)	•		•		1,80% du salaire brut sur lequel les cotisations ONSS sont prélevées, frais de gestion et cotisation de solidarité inclus	Remboursement des réserves	Fonds social des entreprises de garage		Belins
- 113 Industrie céramique					95 EUR net/an au prorata de l'occupation à partir du 01/01/2020	?	?		?
- 113.04 Tuileries			•		95 EUR net/an au prorata de l'occupation à partir du 01/01/2020	Remboursement des réserves	FSE des tuileries		AG
- 114 Industrie des briques			•		33,75 EUR net/trimestre hors frais de gestion ou 8,86%	Remboursement des réserves	Fonds social pour l'industrie briquetière		Fédérale Assurance
- 116 Industrie Chimique (grossistes en médicaments) (+ CP 207)			•		0,85% Minimum 57,41 EUR / trimestre	Remboursement des réserves	FSE pour le régime sectoriel de pension des ouvriers de l'industrie chimique		ONP (?)
- 121 Nettoyage (+ CP 337)	•		•		1.1.2014 = (1,52% + 0,07% solidarité) du salaire brut calculé à 108% sur lequel sont prélevées les cotisations ONSS, frais inclus	Remboursement des réserves	Fonds 2e pilier de pension CP 121		AXA
- 124 Construction (+ CP 226/201/316/323)	•		•		En fonction des années de service : Jusqu'à 4 ans d'ancienneté : 0,25% 5-9 ans : 0,45% 10-14 ans : 1,10% 15-19 ans : 1,35% 20-24 ans : 1,65% 25-29 ans : 2,20% 30 ans ou plus : 2,65% Cotisation complémentaire de 500 EUR/trimestre pour les affiliés actifs qui entrent en considération pour le RCC.	Remboursement des réserves	FSE pour les pensions complémentaires des ouvriers de la construction	OFP Pensio B	
- 126 Ameublement & industrie transformatrice du bois (+ CP 226, 335, 337, 201)	•				0,69% si moins de 10 ans d'ancienneté et 1,15% si 10 ans d'ancienneté ou plus	Remboursement des réserves	FSE de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois		Allianz
- 127 Commerce de combustibles (+ CP 201/226)	•		•		3% (frais de gestion et cotisation de solidarité inclus)	Remboursement des réserves	Fonds social pour les entreprises de commerce de combustibles	IRP pour le Commerce de Combustibles (OFF)	
- 130 Imprimerie, arts graphiques & journaux			•		1.7.2018 < 10 TR : 1,19% dont 0,59% solidarité < 10 TR : 1,84% dont 0,59% solidarité (to check)	Remboursement des réserves	Fonds 2e pilier CP130 labeur / FSE Caisse de retraite supplémentaire (?)		AXA
- 132 Travaux techniques agricoles et horticoles	•		•		1,82% + 0,05% solidarité	Remboursement des réserves	Fonds 2e pilier CP 132		AG
- 139 Batellerie (+ CP 226, 333)			•		4%	Remboursement des réserves	FSE 'Fonds pour la navigation rhénane et inférieure'		?
- 140.01 Autobus et Autocars	•		•		144 EUR/an	Remboursement des réserves	?		?
- 140.05 Déménagement	•		•		0,60%	Remboursement des réserves	?		?
- 142.01 Récupération de métaux (+ CP 337)	•		•		1,64% net + 0,08% solidarité	Remboursement des réserves	FSE 'Fonds social des entreprises pour la récupération de métaux'		Belins
- 143 Pêche maritime (+CP 226/201/202)			•		marins 600 EUR/an ; entrepôts : 1,25% Prime complémentaire de 1,1% pour 2017 et 2018	Remboursement des réserves	FSE 'Zeevissersfonds'		AG
- 144 Agriculture (+ CP 329/337)					1,82% + 0,05% solidarité	Remboursement des réserves	Fonds 2e pilier CP 144		AG
- 145 Entreprises horticoles (+ CP 329/335/337)					1,82% + 0,05% solidarité	Remboursement des réserves	Fonds 2e pilier CP 145		AG
- 149.01 Électriciens (+ CP 201)	•		•		2,10% du salaire sur lequel sont prélevées les cotisations ONSS dont 95,5% = pension et 4,4% = solidarité	Remboursement des réserves	FSE pour le secteur des électriciens et FSE pour l'engagement de solidarité du régime de pension sectoriel social pour le secteur des électriciens		AXA
- 149.02 Carrosserie	•		•		1.1.2016 : 2,20% du salaire annuel brut dont 4,5% de frais cotisation nette : 2,10% dont 2,01 = pension et 0,09% = solidarité	Remboursement des réserves	FSE 'Fonds social des entreprises de carrosserie'	SEFOPUS OFF	
- 149.03 Métaux précieux (+ CP 201)	•		•		1.1.2018 : 1,05% du salaire annuel brut dont 4,5% de frais cotisation nette : 1% dont 0,96% = pension et 0,04% = solidarité	Remboursement des réserves	FSE pour les métaux précieux		Belins
- 149.04 Commerce du métal (+ CP 201/226)	•		•		2,10% du salaire annuel brut dont 4,5% de frais cotisation nette : 2,01% dont 1,92% = pension et 0,09% = solidarité	Remboursement des réserves	FSE pour le commerce du métal		Belins

Le récapitulatif ci-joint n'a aucune valeur juridique contraignante et ses auteurs ne peuvent être tenus responsables des conclusions qui pourraient en être tirées ou de l'utilisation qui pourrait en être faite.