



Comme tous les deux ans, les partenaires sociaux de votre commission paritaire (CP) ont conclu un **accord de base** (« accord pour l'emploi ») sur les **conditions de travail** et de **rémunération**. Ces conditions sont applicables à votre secteur en 2023 et en 2024.


L'accord interprofessionnel (national)

L'accord interprofessionnel (AIP) constitue un **accord-cadre** que les partenaires sociaux, réunis au sein du Groupe des Dix, concluent au niveau national tous les deux ans. L'AIP définit les grandes lignes des conditions de travail et de rémunération, dans le cadre desquelles les secteurs négocient ensuite un accord pour l'emploi.


Votre accord sectoriel pour l'emploi, dont vous trouverez **l'analyse dans ce document**, concrétise [l'accord interprofessionnel \(AIP\)](#) que les partenaires sociaux ont conclu au niveau national en avril 2023.

L'accord pour l'emploi (secteur)

Avec ce document, nous visons à vous fournir une **analyse globale** de l'accord sectoriel pour l'emploi dans votre commission paritaire. A titre d'exemple, il vous indiquera les montants dont vous devrez tenir compte pour la période 2023-2024.

 Il s'agit d'une analyse générale. Pour un texte détaillé et complet, article par article, veuillez-vous référer à la CCT.

Pour connaître toutes les dispositions existantes qui sont actuellement en vigueur, consultez [Lex4You > Commissions paritaires](#). (Connectez-vous à Lex4You, puis choisissez le numéro de votre CP).

 Les dispositions figurant sous un titre marqué d'un **astérisque (*)** sont suffisamment complètes pour être appliquées, sans attendre une CCT d'exécution. Securex appliquera ces dispositions **immédiatement**.

Les CCT d'exécution

Pour bon nombre des mesures prévues dans l'accord sectoriel de base, des **conventions collectives (CCT) d'exécution** doivent encore être conclues par les partenaires sociaux. Ces CCT peuvent contenir des détails supplémentaires ou des modalités d'application, qui ne sont pas inclus dans l'analyse globale ci-dessous. Dès que ces nouvelles CCT d'exécution seront disponibles, vous pourrez les consulter sur [Lex4You](#).

Table des matières

1	DONNÉES CLÉS SUR L'ACCORD SECTORIEL 2023-2024 DANS LA CP 200.....	3
2	INDEXATION	4
3	POUVOIR D'ACHAT	5
4	AVANTAGES ET ALLOCATIONS COMPLÉMENTAIRES À CHARGE DE L'EMPLOYEUR	7
5	PRIMES À CHARGE DE L'EMPLOYEUR	18
6	FRAIS DE TRANSPORT	18
7	DURÉE DU TRAVAIL.....	21
8	SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL	24
9	TRAVAIL FAISABLE	26
10	RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	33
11	FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE (FSE).....	36
12	DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX TRAVAILLEURS	38
13	BIEN-ÊTRE	38
14	DIVERS	39
15	RESPECT DE LA PAIX SOCIALE	39

1 Données clés sur l'accord sectoriel 2023-2024 dans la CP 200

1.1 Période de validité

L'accord est valable **du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024**, sauf dispositions contraires. Tel est notamment le cas des dispositions relatives au crédit-temps fin de carrière et aux différents régimes de RCC qui restent, en principe, applicables **jusqu'au 30 juin 2025**.

 Certaines CCT d'exécution peuvent prévoir une autre période de validité.

1.2 Champ d'application

Les dispositions de l'accord s'appliquent aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la **commission paritaire auxiliaire pour employés (CP n° 200)**.

1.3 Harmonisation des Commissions paritaires

Vers une simplification du paysage paritaire

Le paysage des (sous-)commissions paritaires est **en évolution**. Certains champs d'application sont remaniés et certaines (sous-)commissions paritaires sont ou seront supprimées.

L'objectif de ces modifications est de **moderniser** ou de **simplifier** la répartition en (sous-)commissions paritaires et/ou de **rapprocher** les conditions de travail des ouvriers et des employés dans le secteur.

La **CP 200** et ses différentes **CP « miroirs »** travaillent à la création de **commissions paritaires mixtes**.

Les secteurs suivants y sont déjà parvenus :

Secteurs	Commissions paritaires mixtes
Ameublement et industrie transformatrice du bois	CP 126
Travaux techniques agricoles et horticoles	CP 132
Agriculture	CP 144
Horticulture	CP 145

Certains secteurs poursuivent leurs travaux d'harmonisation.

Secteur	Commission paritaire
Construction	CP 124 <ul style="list-style-type: none">• Harmonisation des pensions complémentaires

2 Indexation

Une indexation est une **adaptation automatique** des barèmes et/ou des salaires effectifs à l'indice santé, afin d'éviter une perte de pouvoir d'achat.

Chaque secteur prévoit son propre **mécanisme d'indexation** et fixe sa formule d'indexation comme suit :

- Soit à **date fixe** avec un **pourcentage variable**
- Soit avec un **pourcentage fixe** mais à **date variable**.

Vous trouverez ci-dessous :

- Le mécanisme applicable dans votre secteur
- Une 'photo', à la date de l'analyse, des **dernières indexations** en date
- Les **prévisions d'index** pour la période 2023-2024.

2.1 Mécanisme d'indexation

Le **mécanisme** d'indexation existant reste inchangé.

Pour rappel, l'indexation a lieu annuellement au 1er janvier.

Dernière(s) indexation(s)	Pourcentage
Janvier 2023	11,08 %

2.2 Prévisions d'index

Dans le tableau ci-dessous, vous trouverez nos **prévisions d'index**, établies sur base des chiffres d'index connus **en juillet 2023**. Il s'agit d'une estimation, susceptible d'évoluer dans le temps. Pour l'indexation effective, il faut toujours attendre les chiffres d'index officiels.

Prévisions d'index	
Pour janvier 2024	1,67 %

💡 Ne confondez pas *indexation* et *augmentation de salaire*, particulièrement si elles sont toutes deux exprimées en pourcentage.

Une **indexation** découle d'un mécanisme existant mis en place par le secteur, qui détermine à quel moment et de quelle manière les salaires sont adaptés au coût de la vie.

Une **augmentation de salaire** ne résulte pas d'un mécanisme automatique, mais résulte des négociations réalisées par le secteur et/ou votre entreprise dans le cadre des accords sectoriels.

📖 LISEZ AUSSI

- [Indexliste : indexations et adaptations salariales | Lex4You](#)
- [Prévisions d'index | Lex4You](#)
- [Commissions paritaires | Lex4You](#) et choisir le thème 'Détermination du salaire > Indexation' pour consulter les règles d'indexation de votre secteur (*connexion à Lex4You requise*)

3 Pouvoir d'achat

3.1 La norme salariale et l'accord interprofessionnel (AIP)

💡 **La norme salariale**, fixée tous les deux ans par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord, représente la marge maximale dans laquelle les salaires peuvent augmenter afin de rester compétitifs par rapport à nos pays voisins. Si cette marge est dépassée, des sanctions sont possibles.

Pour les années 2023 et 2024, la norme salariale est fixée à **0 %**.

Certains éléments salariaux sont toutefois **exclus** de la norme salariale (comme par exemple le bonus salarial, les primes bénéficiaires ou encore les chèques consommation). Pour les connaître, consultez [le site du SPF Emploi](#).

📖 LISEZ AUSSI

- [Comment offrir plus à vos travailleurs malgré la norme salariale de 0% | Lex4You](#)
- [La norme salariale pour 2023-2024 est de 0 pourcent | Lex4You](#)
- [Quelle est l'évolution de la rémunération après l'entrée en service ? | Lex4You](#)

3.2 Le pouvoir d'achat au sein de votre secteur

Pour la période 2023-2024, votre secteur prévoit ce qui suit :

- Une prime pouvoir d'achat (voir point 4.1)
- La suppression du barème « Jeunes travailleurs » (voir point 3.3.1).



En fonction du choix de votre secteur, toute augmentation attribuée au sein de votre entreprise peut mener à un **dépassement** de la norme salariale 2023-2024. Des **sanctions** existent.

3.3 Salaire des jeunes

3.3.1 (*) Jeunes travailleurs

NEW

À partir du 1er janvier 2024, les barèmes spécifiques applicables aux jeunes travailleurs (de 16 à 20 ans) sont **supprimés**.

- Actuellement et **jusqu'au 31 décembre 2023**, le barème « Jeunes » correspond à un **pourcentage dégressif** en fonction de l'âge du travailleur. Ce pourcentage s'applique sur le salaire minimum à 0 année d'expérience dans le Barème I.

Âge	Pourcentage
Pour les jeunes travailleurs de 20 ans	95 % du salaire à 0 année d'expérience
Pour les jeunes travailleurs de 19 ans	90 % du salaire à 0 année d'expérience
Pour les jeunes travailleurs de 18 ans	85 % du salaire à 0 année d'expérience
Pour les jeunes travailleurs de 17 ans	80 % du salaire à 0 année d'expérience
Pour les jeunes travailleurs de 16 ans	75 % du salaire à 0 année d'expérience


- **À partir du 1 janvier 2024**, les jeunes travailleurs se verront **directement** accorder le **barème sectoriel**.

3.3.2 Étudiants

Les barèmes spécifiques applicables aux étudiants sont **maintenus**.

4 Avantages et allocations complémentaires à charge de l'employeur

4.1 (*) Prime pouvoir d'achat

 L'AIP a donné aux secteurs la possibilité d'accorder une *prime pouvoir d'achat*, sous la forme de **chèques consommation** exclusivement. Le montant de cette prime ne peut être supérieur à **750 euros** par travailleur, selon les cas. Ce montant est exclu de la norme salariale.

La prime pouvoir d'achat, sous format papier ou électronique, doit être **commandée** auprès d'une des trois sociétés émettrices agréées (Edenred, Monizze ou Sodexo).

Securex s'occupe déjà de la commande de vos chèques-repas ou de vos éco-chèques ?

Dans ce cas, nous commanderons également automatiquement vos chèques consommation, à raison de 36 euros par commande, mais, si le secteur le requiert, uniquement lorsque vous nous aurez transmis les éléments nécessaires au calcul (comme par exemple le résultat financier positif ou non).

Vous n'accordez aucun chèque au sein de votre entreprise ? Nous ne passons encore aucune commande pour vous ?

Si vous n'avez pas encore de contrat avec Edenred, Monizze ou Sodexo, contactez-nous via myHR@securex.be ou au 078/05 01 29 pour effectuer le calcul et la commande de vos chèques en un seul geste.

La date limite de commande dépend de chaque émetteur. La prime pouvoir d'achat **doit être émise et délivrée** à vos travailleurs le **31 décembre 2023 au plus tard**.

Vos travailleurs peuvent **dépenser** la prime pouvoir d'achat auprès d'un commerçant qui accepte les chèques consommation, jusqu'au **31 décembre 2024**.

Votre secteur prévoit ce qui suit.

4.1.1 Quel montant ?

Dans votre secteur, les entreprises qui ont réalisé des **bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022** doivent accorder une prime pouvoir d'achat à leurs travailleurs, sous certaines conditions.

Votre secteur définit la notion de « bénéfices élevés » (point 4.1.1.1) **et de « bénéfices exceptionnellement élevés »** (point 4.1.1.2).

4.1.1.1 En cas de bénéfice élevé en 2022

Dans votre secteur, il a été convenu d'accorder une prime pouvoir d'achat dans la situation suivante :

Quelles sont les entreprises concernées ?	<p>Les entreprises qui ont réalisé un bénéfice élevé en 2022.</p> <p>Une entreprise a réalisé en 2022 des bénéfices élevés <u>si</u> elle répond aux deux conditions cumulatives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 1,25 fois supérieur à la moyenne du même ratio (bénéfice d'exploitation/total bilantaire) pour les années 2019, 2020 et 2021.• Le bénéfice d'exploitation de 2022 (code 9901) s'élève au moins à 5 % du total bilantaire de 2022. <p>Remarques</p> <ul style="list-style-type: none">• Le respect des conditions doit être apprécié au niveau de l'entité juridique et doit être atteint de manière autonome, sans l'intervention de faits exceptionnels tels que par exemple une fusion ou une reprise.• L'année « 2022 » fait référence à l'année comptable au cours de laquelle la majorité des mois se trouve en 2022. Si l'année comptable se clôture le 30 juin, on fait référence à l'exercice comptable clôturé en 2022.
Montant obligatoire à accorder dans votre secteur	<p>La prime pouvoir d'achat est fixée à 125 euros :</p> <p><u>Si</u> le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 1,25 fois supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021.</p> <p>La prime pouvoir d'achat est fixée à 250 euros :</p> <p><u>Si</u> le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 1,50 fois supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021.</p>

4.1.1.2 En cas de bénéfice exceptionnellement élevé en 2022

Dans votre secteur, il a été convenu d'accorder une prime pouvoir d'achat dans la situation suivante :

<p>Quelles sont les entreprises concernées ?</p>	<p>Les entreprises qui ont réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022.</p> <p>Une entreprise a réalisé en 2022 des bénéfices exceptionnellement élevés <u>si</u> elle répond aux deux conditions cumulatives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 2 fois supérieur à la moyenne du même ratio (bénéfice d'exploitation/total bilantaire) pour les années 2019, 2020 et 2021.• Le bénéfice d'exploitation de 2022 (code 9901) s'élève au moins à 5 % du total bilantaire de 2022. <p>Remarques</p> <ul style="list-style-type: none">• Le respect des conditions doit être apprécié au niveau de l'entité juridique et doit être atteint de manière autonome, sans l'intervention de faits exceptionnels tels que par exemple une fusion ou une reprise.• L'année « 2022 » fait référence à l'année comptable au cours de laquelle la majorité des mois se trouve en 2022. Si l'année comptable se clôture le 30 juin, on fait référence à l'exercice comptable clôturé en 2022.
<p>Montant obligatoire à accorder dans votre secteur</p>	<p>La prime pouvoir d'achat est fixée à 375 euros.</p>

N'accordez pas plus de 750 euros par travailleur

Au sein de votre entreprise, nous vous conseillons vivement de **ne pas accorder plus que 750 euros par travailleur**. À défaut, vous dépasserez le montant maximum de 750 euros de prime pouvoir d'achat par travailleur, de sorte qu'à la fois la prime et le supplément seront traités entièrement comme de la rémunération normale. Autrement dit, le montant total sera soumis à un **précompte professionnel** et à des **cotisations ONSS** ordinaires.

LISEZ AUSSI

- [La prime pouvoir d'achat est arrivée \(mais mieux vaut attendre\) | Lex4You](#)
- [Octroyer une meilleure prime pouvoir d'achat que votre secteur ? C'est possible | Lex4You](#)
- [Cadeaux et chèques | Lex4You](#)

4.1.2 Conditions d'octroi

Conditions	<p>La prime est versée aux employés qui</p> <ul style="list-style-type: none">• Sont en service au 31 octobre 2023 et• Comptent une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 mois.
Modalités	<p>Le montant de la prime est calculé au prorata</p> <ul style="list-style-type: none">• Des prestations effectuées et/ou• Des périodes assimilées (conformément aux dispositions de la CCT sectorielle relative à la prime de fin d'année)• Les périodes de chômage temporaire Corona sont également assimilées à des prestations effectives pour le calcul de la prime.
	<p><u>Pour les travailleurs à temps partiel</u></p> <ul style="list-style-type: none">• La prime est accordée au prorata du régime de travail en vigueur le 31 octobre 2023.
	<p><u>Imputation</u></p> <p>Une prime pouvoir d'achat qui a déjà été accordée au niveau de l'entreprise est portée en déduction des montants sectoriels de la prime pouvoir d'achat.</p>
Période de référence	Du 1er novembre 2022 au 31 octobre 2023
Assimilations	<p>Il faut prendre en compte :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les prestations effectives et• Les périodes assimilées (conformément aux dispositions de la CCT sectorielle relative à la prime de fin d'année)• Les périodes de chômage temporaire Corona.

Formalités	<p><u>Si votre entreprise dispose d'une délégation syndicale</u> Vous devez adresser une communication écrite à la délégation syndicale concernant l'octroi de la prime au plus tard le 15 novembre 2023.</p> <p><u>Si votre entreprise ne dispose pas d'une délégation syndicale</u> Vous devez adresser une communication écrite à vos employés concernant l'octroi de la prime au plus tard le 15 novembre 2023.</p>
-------------------	---

4.2 Éco-chèques

Depuis 2010, votre secteur prévoit déjà l'octroi d'éco-chèques pour un montant total de **250 euros** (conformément à la CCT du 09/06/2016, n° 134.425).

Le paiement de ces éco-chèques se fait annuellement, dans le courant du mois de **juin**.

Conversion	<p><u>Pour rappel</u></p> <p>Au sein de votre entreprise, les éco-chèques peuvent être transposé en un avantage équivalent. Vous avez le libre choix de l'avantage équivalent.</p> <p>La transposition doit avoir lieu au plus tard le 31 octobre de l'année de l'année précédant l'année dans laquelle les éco-chèques sont payés.</p> <p>Pour une nouvelle entreprise, cette conversion doit avoir lieu au plus tard le 31 mai de l'année où elle devrait procéder à leur premier paiement.</p> <p>Si aucune disposition n'est prise au plus tard à la date fixée, le régime sectoriel supplétif est d'application.</p>
Procédure de conversion	<p><u>Dans les entreprises avec une représentation syndicale des employés</u> La transposition se fait moyennant un accord écrit de la représentation syndicale.</p> <p><u>Dans les entreprises sans représentation syndicale</u> La transposition s'effectue moyennant une information préalable aux employés.</p>

Remarque

Le coût patronal total de ces avantages convertis ne peut en aucun cas être supérieur au coût patronal total de l'application des paliers prévue dans le système sectoriel supplétif, toutes charges comprises pour les employeurs.
Dans ce cadre, il peut être dérogé aux paliers du système sectoriel supplétif.



Le montant total des éco-chèques **ne peut excéder 250 euros** par travailleur.



LISEZ AUSSI

- [Cadeaux et chèques | Lex4You](#)

4.3 Pension complémentaire



Pour le **1er janvier 2030** au plus tard, les régimes de pensions complémentaires (deuxième pilier de pension) doivent être **harmonisés**. Toutes les différences de traitement entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires doivent disparaître.

Deux dates butoirs ont été fixées pour mettre fin à ces différences.

- Les secteurs ont **jusqu'au 1er janvier 2027** pour conclure une CCT prévoyant la manière dont l'harmonisation sera atteinte (modalités et calendrier).
- Les entreprises ont quant à elles **jusqu'à fin 2029** pour prendre de telles dispositions.

Dans votre secteur, il est convenu ce qui suit.

4.3.1 Prolongation du régime existant

Dans votre secteur et suite à l'accord sectoriel 2019-2020, il a été convenu de **supprimer progressivement les différences** de traitement existantes entre ouvriers et employés en matière de pension complémentaire et ce, **par le biais du paiement d'une prime annuelle temporaire**.

Suite au report de l'harmonisation des pensions complémentaires dans le cadre de l'AIP, votre secteur a convenu de **maintenir le paiement de cette prime annuelle temporaire** introduite dans l'accord sectoriel 2019-2020 (point 4.3.3) et ce, jusqu'à la mise en place d'un plan de pension pour les employés, au moins équivalent au plan de pension existant pour les ouvriers occupés dans la même « activité d'entreprise », comme suit :

Accord sectoriel 2019-2020	Le secteur s'était donné jusqu'au 31 décembre 2022 pour élaborer un plan de pension équivalent. À défaut de régime élaboré à cette date, la prime temporaire serait payée jusqu'en décembre 2024 .
Accord sectoriel 2021-2022	Le délai pour parvenir à un plan de pension équivalent est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024 . À défaut de régime élaboré à cette date, cette prime sera payée jusqu'en décembre 2029 .
Accord sectoriel 2023-2024	Le délai pour parvenir à un plan de pension équivalent est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026 . À défaut de régime élaboré à cette date, cette prime sera payée jusqu'en décembre 2029 .

Les dispositions de la CCT relative au pouvoir d'achat (CCT du 01/07/2019, n° 152.849, modifiée par CCT du 18/11/2021, n° 168.827) seront **adaptées** en ce sens.

4.3.2 Calendrier adapté

Le calendrier pour la constitution d'un régime de pension complémentaire est adapté comme suit :

Suppression des distinctions entre ouvriers et employés pour le 1er janvier 2030 au plus tard (au lieu du 1er janvier 2025)	
À partir de décembre 2020	Une prime annuelle brute temporaire est payée jusqu'à la constitution d'un régime de pension complémentaire applicable aux employés au moins équivalents au régime existant pour les ouvriers de la même « activité d'entreprise » concernée, comme suit.
Le 31 décembre 2026 au plus tard (et non plus avant le 31 décembre 2024)	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Soit</u> via la conclusion d'une CCT sous-sectorielle conclue en CP 200 pour l'« activité d'entreprise » concernée, introduisant un régime de pension complémentaire. <p>Cette CCT doit être conclue pour le 31 décembre 2026 au plus tard (et non plus avant le 31 décembre 2024) et entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2030 au plus tard (et non plus le 1er janvier 2025).</p>
Le 31 décembre 2029 au plus tard (et non plus avant le 31 décembre 2026)	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Soit</u> en poursuivant le paiement de la prime annuelle brute temporaire jusqu'en 2029 au plus tard (et non plus 2026) pour entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2030 au plus tard (et non plus le 1er janvier 2025).

<p>À partir du 1er janvier 2030 (et non plus du 1er janvier 2025)</p>	<p>À défaut de CCT sous-sectorielle conclue en CP 200 pour l'« activité d'entreprise » concernée, avec effet le 1er janvier 2030 (et non plus 2025) au plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le régime de pension complémentaire doit être constitué au niveau de l'entreprise.
--	---

4.3.3 Régime particulier et prime annuelle temporaire

Vous trouverez ci-dessous un **récapitulatif** des éléments principaux concernant la prime annuelle temporaire

Régime particulier - Prime annuelle temporaire	
<p>Objectif</p>	<p>Le paiement de la prime annuelle temporaire a pour but l'introduction ou l'amélioration d'un plan de pension pour les employés, au moins équivalent à la pension complémentaire constituée pour les ouvriers occupés dans la même « activité d'entreprise ».</p>
<p>Champ d'application</p>	<p>Sont visées :</p> <p>Les entreprises occupant</p> <ul style="list-style-type: none"> À la fois des employés et des ouvriers Dans la même « activité d'entreprise » (situation au 1er septembre 2019) Dont les ouvriers bénéficient d'une pension complémentaire (sectorielle - voir CP « miroir » ci-dessous ou d'entreprise) et Dont les employés ne bénéficient d'aucun régime de pension complémentaire <u>ou</u> bénéficient bien d'un régime de pension complémentaire mais moins favorable que celui des ouvriers.
	<p>Cas particulier</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Prime annuelle temporaire partielle</u> Une formule adaptée s'applique aux employés en service au 1er septembre 2019 et payés au-delà du barème minimum sectoriel mais de moins de 1,1 % au-delà de ce barème au 31 août 2019.
	<p>Sont exclus :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les employés payés au barème.
<p>CP « miroir »</p>	<p>Liste des CP ou SCP disposant d'un régime de pension complémentaire sectoriel pour ouvriers, « miroir » de la CP 200 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 102.01, 102.03, 102.06, 102.07, 102.09 – 106.02

	<ul style="list-style-type: none"> – 112 – 113 et 113.04 – 114 – 116 (commerce en gros de produits pharmaceutiques) – 121 – 124 (consultez le point 4.3.4) – 126 – 127 – 130 – 132 – 139 – 140.01 – 140.05 – 142.01 – 143 – 144 – 145 – 149.01 – 149.02 – 149.03 et – 149.04.
Bénéficiaires	<p>Les employés</p> <ul style="list-style-type: none"> • En service le 1er septembre 2019 • Dans le régime particulier et • Disposant d'un salaire effectif.
Prime annuelle temporaire	<u>Prime unique en 2019</u> Salaire mensuel brut de novembre 2019 x 5,5 % (soit 1,1 % x 5 mois).
	<u>Prime annuelle temporaire à partir de 2020</u> Salaire mensuel brut de novembre (de l'année de référence) x 15,31 % (soit 1,1 % x 13,92).
Formule	
Date de paiement	La prime est payée avec les salaires de décembre .
Période de référence	Du 1er janvier au 31 décembre de l'année concernée.
Modalités d'octroi	<p>Le montant est calculé au prorata</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des jours effectifs et • Des jours assimilés au cours de la période de référence, à savoir <ul style="list-style-type: none"> – Les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé et – Les jours de congé de paternité et de maternité.

4.3.4 Vous avez une entreprise de construction (CP 124) et vous occupez des employés

Dans ce cas, il existe un **nouveau régime de pension complémentaire (PCS) pour vos employés**.

Votre secteur a conclu une **CCT cadre pour « l'Activité d'entreprise Construction »**. Cette CCT concerne les entreprises occupant des ouvriers relevant de leur CP « miroir », la CP 124.

À partir du 1er janvier 2023, une pension complémentaire est introduite en CP 200 pour les employés actifs dans le secteur de la construction.

Secteur de la Construction : CP 124 et CP 200	
Champ d'application	<p>L'entreprise occupe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans la même entité juridique ou dans la même unité technique d'exploitation • Des ouvriers relevant de la compétence de la CP 124 et • Des employés relevant de la CP 200 <ul style="list-style-type: none"> - Affectés, en tout ou partie, à l'Activité d'Entreprise Construction <u>et</u> - Ne disposant pas de plan de pension complémentaire équivalent.
Affiliation	Tous les employés qui sont déclarés à l'ONSS sous les indices ONSS du secteur de la construction (024, 026, 044 ou 054) sont automatiquement affiliés à la nouvelle pension complémentaire sectorielle (PCS) Employés Activité d'entreprise Construction.
Organismes	<p>Le Fonds de sécurité d'existence fbzp-fsep Constructiv est l'Organisateur multisectoriel.</p> <p>La gestion est confiée à Pensio B.</p>
Cotisation	<p>Montant La cotisation patronale est fixée à 1,30 % du salaire. Les employeurs ne paieront des cotisations qu'à partir de 2024, mais les droits sont déjà constitués en 2023.</p> <p>Première perception reportée En 2024 (A partir du 1er trimestre 2024, avec effet rétroactif à partir du 1er trimestre 2023), la cotisation s'élèvera exceptionnellement à 2,60 % (au lieu de 1,30 %).</p>
Exclusion	<p><u>Un plan de pension propre ?</u> Vous disposez déjà, au sein de votre entreprise d'un plan de pension complémentaire pour vos employés et celui-ci est au moins équivalent au régime de pension complémentaire sectorielle ?</p> <p><u>Que devez-vous faire ?</u></p> <p>Vous deviez prouver l'équivalence de ce plan pour le 1er juin 2023 au plus tard.</p> <p>Vous deviez envoyer à Constructiv, par lettre recommandée, les deux documents suivants complétés et signés :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Une Déclaration « hors champ application » (selon le modèle fixé par CCT) • Une Attestation actuarielle (selon le modèle fixé par CCT), à faire compléter par un actuaire. <p>À défaut, vous êtes automatiquement affiliés à la PCS Employés Construction.</p> <p>L'équivalence doit être garantie à tout moment. À chaque fois que le secteur augmentera les cotisations de la PCS, vous aurez besoin d'une nouvelle attestation actuarielle et vous devrez renvoyer les documents précités à Constructiv pour démontrer l'équivalence de votre plan d'entreprise.</p>
Prime annuelle temporaire	<p><u>Qu'en est-il de la prime annuelle temporaire ?</u></p> <p>Le paiement de la prime annuelle temporaire a pour but de mettre de côté un budget visant à introduire ou à améliorer un plan de pension pour les employés, au moins équivalent à la pension complémentaire constituée pour les ouvriers occupés dans une même « activité d'entreprise ».</p> <p>C'est pourquoi le droit à cette prime expire à partir de 2023 pour les employés qui relèvent du champ d'application de la pension complémentaire sectorielle Employés « Activité d'entreprise Construction ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le versement de la prime annuelle temporaire cesse • L'intégralité du budget de cette prime est consacrée à la PCS • Le pourcentage affecté au paiement de la prime annuelle temporaire (à savoir 1,1 %) peut désormais être utilisé pour payer les cotisations destinées à la PCS.

Pour plus d'informations, consultez votre Fonds de pension [Pensio B](#).

LISEZ AUSSI

- [Convention collective de travail n° 158 du jeudi 15 juillet 2021](#)
- [Recommandation n° 29 du Conseil national du Travail \(CNT\) du 15 juillet 2021](#)
- [Convention collective de travail n° 163 du 24 janvier 2023](#)
- [Avis du Conseil National du Travail du 30 mai 2023](#)
- [Pension complémentaire pour les employés du secteur de la construction Lex4You](#)

5 Primes à charge de l'employeur

5.1 (*) Prime de fin d'année

À partir du 6 juillet 2023, votre secteur prévoit ce qui suit.

Montant	Le montant reste inchangé .
Extension supplémentaire	Ont droit à une prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, les employés : <ul style="list-style-type: none">• Qui ont démissionné <u>ou</u>• NEW Dont le contrat a été résilié d'un commun accord au cours de l'exercice, et ce, pour autant qu'ils puissent justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 5 ans.
Assimilation supplémentaire	S'ajoute aux absences assimilées à des prestations de travail effectives pour le calcul de la prime de fin d'année : <ul style="list-style-type: none">• NEW Le congé prophylactique.
Source	<i>CCT du 09/06/2016 (n° 134.421), modifiée par CCT du 18/11/2021 (n° 168.825)</i>

6 Frais de transport

6.1 Principes

Au niveau **national**, la CCT n° 19/9 prévoit une **intervention obligatoire** de l'employeur dans les frais de transport de ses travailleurs si les **transports publics** sont utilisés pour les déplacements domicile-travail.

Au niveau **sectoriel**, votre commission paritaire peut vous obliger à prendre en charge une intervention pour le transport privé, une indemnité de vélo, etc.

Votre secteur peut être amené à **augmenter** l'intervention patronale existante ou **modifier** certaines conditions d'octroi pour :

- Le transport public (SNCB)
- Les autres transports publics en commun (bus, waterbus, tram, métro)
- Le transport privé
- Les déplacements à vélo.
-

 Un remboursement de frais de déplacement *domicile-lieu de travail* n'est pas cumulable avec une **indemnité de télétravail**.

Le système de tiers-payant (SNCB)

Le système de tiers-payant a été prolongé. Dans ce système :

- **Vous** concluez avec la SNCB une convention en vertu de laquelle vous payez directement à la SNCB **80 %** de l'intervention dans les frais de transport *domicile-lieu de travail*
- **La SNCB** récupère les **20 %** restants auprès de l'Etat
- **Le travailleur** se voit donc rembourser **100 %** de ses frais de déplacement *domicile-lieu de travail* sans avoir à avancer les montants concernés.

LISEZ AUSSI

- [Les frais de transport examinés de plus près | Lex4You](#)
- [Augmentation des tarifs SNCB le 1er février | Lex4You](#)
- [Remboursement des frais de transport | Lex4You](#)
- [Le système du tiers-payant | Lex4You](#)

6.2 Transport public (SNCB)

Les dispositions existantes dans votre secteur sont **maintenues**.

LISEZ AUSSI

- [Flex Abonnement pour les télétravailleurs : plus avantageux qu'un abonnement mi-temps ? | Lex4You](#)

6.3 Autres transports publics en commun (bus, waterbus, tram, métro)

Les dispositions existantes dans votre secteur sont **maintenues**.

6.4 Transport privé

Pour rappel, l'intervention patronale dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail pour le transport privé est **limitée** aux employés dont la rémunération annuelle brute ne dépasse pas un certain plafond.

À partir du 1^{er} janvier 2024, votre secteur prévoit ce qui suit.

Limite	Augmentation du plafond maximum Le plafond de la rémunération annuelle brute dont il est tenu compte pour l'intervention patronale dans les frais de transport privé sera adapté .
Montant	Actuellement Le montant du plafond maximum de la rémunération annuelle brute est fixé à 29.680 euros. A partir du 1er janvier 2024 Ce montant sera adapté mais n'est pas encore connu.

6.5 (*) Déplacement à vélo

Montant maximum de 0,27 euro par kilomètres au niveau de l'entreprise

L'indemnité vélo est une indemnité **kilométrique** qui correspond à (la partie de) la distance que les travailleurs parcourent à vélo entre leur domicile et le lieu de travail.

L'indemnité sert à **couvrir les frais** du cycliste, mais elle est également recommandée par les partenaires sociaux pour **encourager** davantage de travailleurs à utiliser le vélo.

L'indemnité kilométrique est **exonérée d'impôt jusqu'à 0,27 euro par kilomètre** (exercice 2023, revenus 2022). Si vous octroyez une indemnité kilométrique fixée à un montant supérieur, ce surplus sera alors imposable à titre de revenu professionnel.

À partir du 1^{er} juillet 2024, votre secteur prévoit ce qui suit.

Champ d'application	<u>Sont visés</u> : Les utilisateurs réguliers .
Montant	Le montant de l'indemnité est porté à : <ul style="list-style-type: none">• 0,27 euro (au lieu de 0,20 euro) par kilomètre réellement effectué à vélo entre le domicile et le lieu de travail• Avec un maximum de 10,80 euros (au lieu de 8 euros)• Soit un maximum de 40 km aller-retour par jour de travail.

Modalités	<p>Pour rappel</p> <ul style="list-style-type: none">• Les modalités d'octroi sont à déterminer au sein de votre entreprise.• 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.
-----------	---

LISEZ AUSSI

- [Convention collective de travail n° 164 du 24 janvier 2023](#)
- [Indemnité vélo obligatoire à partir du 1er mai 2023 | Lex4You](#)
- [Remboursement des frais de transport : le vélo | Lex4You](#)

6.6 Mobilité durable

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à s'inscrire dans des **solutions de mobilité durable**.

7 Durée du travail

7.1 Heures supplémentaires « ordinaires »

Régime fiscal avantageux pour tous les secteurs

Du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, le nombre d'heures supplémentaires ouvrant le droit à un avantage fiscal est porté à **180 heures supplémentaires** (au lieu de 130) pour tous les secteurs.

Le régime fiscal avantageux prévoit, d'une part, une **dispense partielle de versement du précompte professionnel** pour les entreprises et, d'autre part, une **réduction d'impôt** pour les travailleurs.

LISEZ AUSSI

- [Avis du Conseil National du Travail \(CNT\) du 30 mai 2023](#)
- [Accord social 2023-2024: heures supplémentaires | Lex4You](#)
- [Réintroduction des heures de relance et des heures supplémentaires fiscalement avantageuses | Lex4You](#)

7.2 Heures supplémentaires volontaires de « relance » (article 25bis de la Loi sur le travail)

Brut = net


La règle des heures supplémentaires volontaires applicable à tous les secteurs, est **prolongée du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025**.

Il s'agit de **120 heures supplémentaires** sans sursalaire (à 50 % ou 100 %), exonérées de cotisations de sécurité sociale, de précompte professionnel et d'impôts (brut = net).

Le travailleur doit marquer son accord sur l'application de ce régime spécifique **par écrit** et ce, par période de 6 mois. Sur notre e-Shop, vous trouverez [un document visant à formaliser l'accord de votre travailleur](#).

Du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, le régime général (dans tous les secteurs) prévoit un nouveau quota de **120 heure supplémentaire** de 'relance' **pour chacune des trois périodes suivantes** :

- Du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2023
- Du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024
- Du 1er janvier 2025 au 30 juin 2025.

 L'application effective des mesures sera **garantie au 1er juillet 2023**, même si le processus législatif/réglementaire ne devait pas être achevé à temps.


Le SPF ETCS, l'ONSS et le SPF Finances effectueront une **communication** en ce sens.

LISEZ AUSSI

- [Avis du Conseil National du Travail \(CNT\) du 30 mai 2023](#)
- [Accord social 2023-2024 : réintroduction des régimes avantageux d'heures supplémentaires | Lex4You](#)
- [Réintroduction des heures de relance et des heures supplémentaires fiscalement avantageuses | Lex4You](#)

7.3 Télétravail et droit à la déconnexion

7.3.1 Télétravail

 Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'entreprise, est effectué hors de ces locaux **de façon régulière et non occasionnelle**.

Le télétravail structurel est réglé par la [CCT n° 85 du Conseil National du Travail](#).

Dans votre secteur, il est prévu ce qui suit.

Dialogue social

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, quand elles implémentent le télétravail, à **aborder le sujet** pendant la période couverte par le présent accord dans le cadre du dialogue social au niveau de l'entreprise.

7.3.2 Droit à la déconnexion

💡 Tous les travailleurs ont en principe le droit d'ignorer leur boîte de réception, Skype, Teams, leur smartphone, ... et de **se déconnecter en dehors de leur temps de travail**.

Suite aux mesures du deal pour l'emploi, la réglementation en matière de droit à la déconnexion est devenue contraignante si vous occupez **au moins vingt travailleurs**. Si tel est le cas, vous devez fixer les modalités concrètes de ce droit à la déconnexion pour votre personnel.

Selon le cadre minimum fixé dans la loi et à moins que votre secteur n'ait conclu une CCT en la matière, vous deviez introduire ce droit **avant le 1er avril 2023**. Cela devrait se faire par le biais d'une **CCT d'entreprise** en concertation avec les syndicats ou via votre **règlement de travail**.

Votre secteur n'a **pas** conclu **de CCT** sur le droit à la déconnexion.

⚠️ **Que faire si aucune CCT sectorielle n'a été conclue au sein de votre (sous-)CP ?**

Si ce n'est déjà fait, c'est à vous qu'il appartient d'agir au niveau de votre entreprise. Pour ce faire, Securex vous propose un [modèle prêt à l'emploi d'annexe au règlement de travail ou de CCT](#) pour vous aider à remplir vos obligations

📖 **LISEZ AUSSI**

- [Deal pour l'emploi: publication des mesures | SPF ETCS](#)
- [Le deal pour l'emploi publié | Lex4You](#)
- [Droit à la déconnexion : de nouvelles CCT sectorielles dans plusieurs secteurs | Lex4You](#)
- [Droit à la déconnexion : l'échéance du 31 mars 2023 approche | Lex4You](#)
- [Thème : Droit à la déconnexion | Lex4You](#)

8 Suspensions du contrat de travail


8.1 Crédit-temps

8.1.1 Crédit-temps avec motif (CCT n° 103 du CNT)

Pour la période du **1er janvier 2024** au **31 décembre 2025**, votre secteur va conclure une CCT **prolongeant** la possibilité de prendre un crédit-temps avec motif à temps plein ou à mi-temps.

Pour motif de	Ancienneté dans l'entreprise	Pour un maximum de
Formation	Moins de 5 ans	24 mois
	5 ans ou plus	36 mois
Soins	Moins de 5 ans	24 mois
	5 ans ou plus	51 mois

Votre secteur a conclu une CCT en date du 18/11/2021 (n° 168.833), couvrant la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023, sauf dispositions contraires.

 Depuis le 1er février 2023, en cas de crédit-temps avec pour **motif les 'soins à son enfant'**, le droit aux allocations est **limité** comme suit :

	Droit d'absence	Droit aux allocations
Durée maximum	51 mois Pour toutes formes de crédit-temps confondues (temps plein, mi-temps, 1/5e)	48 mois Pour toutes formes de crédit-temps confondues (temps plein, mi-temps, 1/5e)
Âge de l'enfant	Moins de 8 ans	Moins de 8 ans Pour les régimes de crédit-temps à mi-temps ou 1/5e
		Moins de 5 ans Pour le régime de crédit-temps à temps plein

8.1.2 Crédit-temps fin de carrière – Sans allocations (CCT n° 103)

Votre secteur **ne prévoit pas la possibilité** de prendre un crédit-temps fin de carrière **1/5e** à partir de **50 ans**, moyennant une carrière professionnelle d'au moins **28 ans**.

8.1.3 Crédit-temps fin de carrière – Droit aux allocations (CCT n° 170 du CNT, anciennes CCT n° 156 et 157)

Pour la période du **1 juillet 2023** au **30 juin 2025** et dans le cadre d'un **métier lourd ou travail de nuit**, ou d'une **carrière longue (35 ans)**, votre secteur va conclure une CCT afin de maintenir le droit aux allocations comme suit :

À partir de	Dans le cadre d'un emploi de fin de carrière
55 ans	Réduit d'un 1/5e
55 ans	À mi-temps

8.1.4 Autres dérogations sectorielles

Pour la période du **1er juillet 2023** au **30 juin 2025**, voici les autres mesures applicables en matière de crédit-temps.

Allocation complémentaire	Maintien de l'allocation complémentaire à charge du Fonds Social Consultez le point 11.1.1 (Indemnités complémentaires accordées par votre FSE)
Primes d'encouragement	Prolongation des primes d'encouragement accordées par la Communauté flamande.

LISEZ AUSSI

- [Convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012](#) et ses mises à jour
- [Convention collective de travail n° 170 du mardi 30 mai 2023](#)
- [Crédit-temps fin de carrière : droit aux allocations à partir de 55 ans | Lex4You](#)
- [Vacances-et-absences > Crédit-temps | Lex4You](#)

9 Travail faisable

💡 Afin d'établir des relations de travail durables, une attention particulière doit être accordée au travail faisable, lequel prend de l'importance à la lumière de la pénurie croissante sur le marché du travail sectoriel et de l'allongement général de la carrière professionnelle.

Les secteurs doivent pouvoir disposer de travailleurs suffisamment formés et qualifiés, capables de travailler dans des conditions qualitatives.

Pour ce faire, les secteurs sont amenés à prendre des **initiatives** telles que l'amélioration de l'afflux par la mise à disposition ou le soutien de concepts de formation adaptés.

9.1 Formation

💡 **Obligation de formation**

Jusqu'à présent, les entreprises devaient fournir un **effort collectif** de formation en proposant, à terme, une moyenne de cinq jours de formation par an et par équivalent temps plein répartis au sein de l'entreprise.

Avec le deal pour l'emploi, ce droit collectif devient un droit individuel. Il prévoit désormais un **droit individuel à la formation** pour chaque travailleur.

Les entreprises qui comptent **au moins vingt travailleurs** sont, en principe, tenues de proposer une moyenne de **quatre jours** en 2023, puis **cinq jours** par an et par travailleur à temps plein dès 2024. Ces jours doivent être octroyés en moyenne sur une période de référence de cinq ans. Une CCT sectorielle peut **réduire** ces nombres, sans qu'ils puissent être inférieurs à deux jours.

Un régime dérogatoire est possible pour les entreprises comptant **entre dix et dix-neuf travailleurs**. Le secteur doit alors établir une **trajectoire de croissance** minimale au terme de laquelle le nombre de cinq jours de formation par an par travailleur à temps plein doit être atteint.

Pour plus d'informations, jetez un coup d'œil sur le site de votre Centre de formation, le [CEFORA](#)

Pour la période 2023-2024, votre secteur prévoit ce qui suit.

9.1.1 Droit collectif

Les dispositions de la CCT du 18 novembre 2021 (n° 168.829) concernant la formation et conclue pour les années 2022 et 2023 restent pleinement **en vigueur pour l'année 2023**.

9.1.1.1 Nombre de jours

Pour 2023, votre secteur a fixé le nombre de jours à accorder en moyenne, par équivalent temps plein comme suit.

Périodes	20 travailleurs ou plus	De 10 à 19 travailleurs	De 1 à 9 travailleurs
Du 1 ^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022	5 jours	4 jours	4 jours
Du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023	6 jours	4,5 jours	4 jours

Vous trouverez toutes les informations sur le nombre de jours de formation à accorder, la répartition entre jours de formation collectifs et individuels et la prise de ces jours, ainsi que sur la procédure à suivre dans [notre analyse sur Lex4You](#).

9.1.2 Droit individuel

9.1.2.1 Informations générales

Pour 2023, les dispositions de la CCT du 18 novembre 2021 (n° 168.829) conclue pour les années 2022 et 2023 restent en vigueur, à savoir **2 jours de formation individuels par an** pour un travailleur à temps plein.

Pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2028, votre secteur a élaboré une **trajectoire de croissance**. Le nombre de jours de formation augmentera de 2 à **5 jours** par an pour un travailleur à temps plein.

Cette trajectoire concerne uniquement les entreprises de **minimum 20 travailleurs**.

9.1.2.2 Nombre de jours et trajectoire de croissance

Votre secteur fixe le nombre de jours à accorder en moyenne, par équivalent temps plein.

Ce nombre de jours varie **en fonction du nombre de travailleurs occupés** dans votre entreprise et est fixé comme suit.

Pour les entreprises de moins de 20 travailleurs

Si votre entreprise compte moins de 20 travailleurs, les dispositions existantes sont maintenues. **Aucune obligation complémentaire** ne vous est imposée pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2028.

Vous devez accorder un nombre moyen de jours de formation collectifs (en fonction de la taille de l'entreprise) par équivalent temps plein sur une période de 2 ans (la première période s'étendant du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025). De ce nombre de jours, 1 jour de formation individuel par an doit être accordé à chaque travailleur à temps plein.

Voici un aperçu de vos obligations pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2025.

Périodes	De 1 à 9 travailleurs	
	Droit collectif <i>En moyenne par équivalent temps plein</i> Par période de 2 ans	Droit individuel <i>En moyenne par an pour un employé à temps plein</i>
Du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023	4 jours	
Du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025	4 jours	1 jour

Périodes	De 10 à 19 travailleurs	
	Droit collectif <i>En moyenne par équivalent temps plein</i> Par période de 2 ans	Droit individuel <i>En moyenne par an pour un employé à temps plein</i>
Du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023	4,5 jours	
Du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025	4,5 jours	1 jour

Pour les entreprises de 20 travailleurs ou plus

Si votre entreprise compte 20 travailleurs ou plus, une **trajectoire de croissance** est prévue concernant le nombre de jours de formation individuels que vous devez accorder à vos travailleurs. Cette trajectoire s'étend **du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2028**.

Voici un aperçu de vos obligations pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2028 :

Périodes	20 travailleurs ou plus	
	Droit collectif <i>En moyenne par équivalent temps plein</i> Par période de 2 ans	Droit individuel Par an pour un employé à temps plein
Du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023	6 jours	2 jours
À partir du 1er janvier 2024		3 jours
À partir du 1er janvier 2025		3 jours
À partir du 1er janvier 2026		4 jours
À partir du 1er janvier 2027		4 jours
À partir du 1er janvier 2028		5 jours

9.1.2.3 Modalités d'application

Temps partiel	<p>Pour les employés qui ne sont pas occupés à temps plein et/ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail pendant toute l'année civile, le droit à la formation est déterminé comme suit.</p> <p>Le nombre de jours de formation pour l'employé, compte tenu de son contrat de travail, est déterminé sur base de la formule suivante :</p> <p>A x B x C où :</p> <ul style="list-style-type: none">• « A » correspond au nombre de jours de formation octroyés au sein de l'entreprise pour un travailleur occupé à temps plein• « B » correspond au régime de travail du travailleur par rapport à un régime temps plein• « C » correspond au nombre de mois divisé par douze pendant lesquels le travailleur a été occupé au sein de l'entreprise. <p>Tout mois entamé est considéré comme un mois presté complètement.</p>
Report	<p><u>Report</u></p> <p>A la fin de l'année, le solde des jours de formation est transféré à l'année suivante.</p> <p><u>Crédit-formation et solde</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Au terme de chaque période de 5 ans, les employés à temps plein doivent s'être vu proposer, en moyenne, le nombre minimum de jours de formation par an en fonction de la trajectoire de croissance.• À la fin de chaque période de 5 ans, le solde du crédit de formation disponible est remis à zéro. <p><u>Information</u></p> <p>À la demande de l'employé, l'employeur l'informerá du solde du crédit de formation.</p>
Solde	<p>Si l'employeur n'a pas proposé à l'employé un nombre suffisant de jours de formation au plus tard à la fin d'une période de 5 ans, l'employé peut</p> <ul style="list-style-type: none">• Prendre les jours non octroyés dans le cadre de jours de formation choisis parmi l'offre de formation organisée par le CEFORA, et ce• Au plus tard dans les 12 mois qui suivent la fin de la période concernée.

	<p><u>Formalités</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employé pourra en faire usage en complétant un formulaire de demande à adresser au CEFORA. • L'employé informe à l'avance l'employeur du ou des jour(s) d'absence et fournit à l'employeur une attestation prouvant sa présence à la formation.
Procédure	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur a la responsabilité de proposer ces jours de formation durant les heures de travail. • Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit accorder une compensation égale en temps de travail à l'employé.
Intervention	Les frais de déplacement se rapportant aux jours de formation seront à charge de l'employeur.
Communication	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur fournit annuellement au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, un rapport concernant les jours de formation proposés. • Il peut, pour cela, utiliser son propre modèle ou un modèle supplétif qui sera élaboré et proposé par le secteur. <p>À la demande de l'employé, l'employeur l'informerá du solde du crédit de formation.</p>

Quel impact pour vous ?

Ce droit individuel à la formation doit être concrétisé :

- Soit au moyen d'une **convention collective conclue** en (sous-)commission
- Soit par l'octroi de jours de formation dans un **compte de formation individuel** reprenant le crédit formation dont dispose chaque travailleur

[Sélectionnez votre commission paritaire](#) et allez voir si des dispositions spécifiques sont prévues sous le thème Formation.

Que faire si aucune CCT sectorielle n'a été conclue au sein de votre (sous-)CP ?

C'est à vous qu'il appartient d'agir au niveau de votre entreprise. A défaut de CCT sectorielle, vous devez **mettre en place un compte de formation individuel** permettant de fixer et d'octroyer un crédit formation à chacun de vos travailleurs.

9.1.3 Plan de formation

💡 En vertu de la loi sur le deal pour l'emploi, les entreprises d'**au moins vingt travailleurs** doivent établir un **plan de formation annuel** pour leurs travailleurs. Cette **obligation** doit être accomplie **avant le 31 mars** de chaque année.

Les secteurs peuvent conclure une **convention collective de travail** pour déterminer les exigences minimales auxquelles le plan de formation doit répondre et proposer un **modèle** de plan de formation.

Votre secteur prévoit ce qui suit.

9.1.3.1 Plan de formation sectoriel

Si votre entreprise occupe 20 travailleurs ou plus, vous pourrez, pour satisfaire à votre obligation d'établir un plan de formation annuel, utiliser

- Votre **propre modèle** ou
- Un **modèle supplétif** qui sera établi et proposé par le secteur.

Ce plan sera conclu pour une **période minimale de 1 an**.

9.1.3.2 Modèle de plan de formation sectoriel

Votre secteur va établir et proposer un **modèle supplétif**.

9.1.4 Groupes cibles

Votre secteur va accorder une **attention particulière**

- À l'élargissement de l'accès aux PME et à leurs employés
- À l'élargissement de l'accès aux personnes inactives (et à l'encouragement des « chômeurs temporaires intensifs » à renforcer leurs compétences)
- À la stimulation de la formation pour les métiers en pénurie
- Au déploiement de l'apprentissage mixte
- Au développement de la culture de l'apprentissage en alternance
- À l'acquisition de compétences digitales et durables et
- À l'acquisition de compétences pour les emplois de demain et pour le déploiement des nouvelles technologies ainsi que de l'intelligence artificielle.

9.1.5 Politique de formation

- Les partenaires sociaux souhaitent finaliser et déployer d'urgence l'**exercice stratégique** déjà lancé en 2022, au sein du conseil d'administration du CEFORA, poursuivant ainsi l'objectif de réaliser un plus grand volume de formations des travailleurs et d'encourager la politique de formation des entreprises.
- A cet égard, les engagements inclus dans l'**accord « sectorconvenant »** avec la Flandre peuvent également servir pour les autres parties du pays.

- En conclusion les partenaires sociaux s'inscrivent en faveur de l'**élargissement de l'offre des formations au numérique** au sein du CEFORA.

9.1.6 Rôle de votre Centre de formation

Les partenaires sociaux considèrent que le **CEFORA** a un rôle crucial à jouer pour :

- Soutenir activement les entreprises dans le développement et la stimulation d'une **culture d'apprentissage** et d'un climat d'apprentissage
- Guider les entreprises dans l'élaboration de leurs **plans et projets de formation** et dans la **cartographie** de la formation formelle et informelle
- Sensibiliser les entreprises et les employés au pouvoir de l'apprentissage informel, à la manière de le déployer et de renforcer la **motivation** d'apprentissage des collaborateurs.

Le CEFORA accorde la priorité à la création d'un **outil en ligne** pour les employeurs, avec une vue d'ensemble sur les formations, et sur les employés inscrits à leurs formations et s'engage également à développer un outil permettant aux employeurs de documenter toutes les formes d'apprentissage.

Les partenaires sociaux sont convaincus que, via le CEFORA, des efforts supplémentaires seront nécessaires pour répondre suffisamment à la demande croissante de formations, l'offre ouverte et les formations en entreprise. Dans cette optique, les entreprises devront bénéficier d'**incitants financiers supplémentaires** pour réaliser effectivement les efforts de formation plus importants. La condition d'enregistrement d'un plan de formation ou d'un engagement de formation pour l'octroi des avantages [existants] par le CEFORA disparaîtra.

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent à **élargir l'offre de formation digitale** au sein du CEFORA.

LISEZ AUSSI

- [Deal pour l'emploi: publication des mesures | SPF ETCS](#)
- [Le deal pour l'emploi publié | Lex4You](#)
- [Devrez-vous bientôt enregistrer les formations dans l'outil « Federal Learning Account » ? | Lex4You](#)
- [Le 31 mars approche : pensez à votre plan de formation | Lex4You](#)

9.2 Métiers en pénurie

💡 Les partenaires sociaux sont davantage impliqués dans le **monitoring des métiers en pénurie**.

Au vu des spécificités propres à chaque secteur d'activité, la participation des (sous-)commissions dans le processus d'identification des métiers en pénurie ainsi que des causes à l'origine de ces pénuries a pour but de permettre d'**évaluer** la situation réelle sur le marché de l'emploi.

Il est également prévu que les (sous-)paritaires développent des **recommandations** sur les **mesures** qui permettraient de remédier à ces pénuries de main d'œuvre.

Consultez le point 9.1.4 (Groupes cibles).

📖 **LISEZ AUSSI**

- [Quelles solutions face aux métiers en pénurie ? | Lex4You](#)

9.3 Digitalisation

Consultez le point 9.1.4 (Groupes cibles) et 9.1.5 (Politique de formation).

10 Rupture du contrat de travail

10.1 Le Régime du Chômage avec Complément d'entreprise (RCC) – Général

💡 **Qu'est-ce que le RCC ?**

Un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est un régime particulier qui permet à certains travailleurs âgés, lorsqu'ils sont licenciés, de bénéficier en plus de leur allocation de chômage, d'un complément d'entreprise à charge de leur ex-employeur, d'un fonds social ou d'un fonds de sécurité d'existence.


Il existe différents régimes répondant chacun à des conditions de fond, de forme, d'âge et de carrière spécifiques.

En fonction de votre commission paritaire, des dérogations sont possibles. Consultez les règles sectorielles sous [notre rubrique consacrée aux commissions paritaires](#).

Régimes temporaires prolongés jusqu'au 30 juin 2025

Le 30 mai 2023, le Conseil National du Travail (CNT) a conclu de nouvelles CCT afin que les régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) temporaires restent accessibles durant la période **du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025**.

Vous trouverez ci-dessous les différents régimes possibles.

 Dans la plupart des cas, une **CCT sectorielle** est également requise pour pouvoir bénéficier de ces possibilités. Les secteurs peuvent également imposer des **conditions supplémentaires**.

 **LISEZ AUSSI**

- [RCC \(ancienne prépension\) - Les partenaires sociaux prolongent les régimes temporaires et fixent les conditions d'âge | Lex4You](#)
- [Ebook : Les pistes pour mener une restructuration de A à Z](#)
- [Ebook : Les pistes pour mener une restructuration de A à Z | Lex4You](#)

10.2 Le RCC « général » (CCT n° 17 du CNT)

 **Passé professionnel requis**

Pour les hommes	Pour les femmes
<ul style="list-style-type: none">• 40 ans	<ul style="list-style-type: none">• 37 ans (2021)• 38 ans (2022)• 39 ans (2023)• 40 ans (2024)

Le régime général autorise un départ en **RCC à 62 ans**.

 **LISEZ AUSSI**

- [Convention collective de travail n° 17 du CNT du 19 décembre 1974](#)
- [Convention collective de travail n° 17/42 du CNT du 30 mai 2023](#)
- [Avis n° 2.367 du CNT du 30 mai 2023](#)

10.3 Régime harmonisé RCC « métier lourd et travail de nuit » (CCT n° 166 du CNT)

Votre secteur va conclure une CCT permettant le RCC métier lourd/travail de nuit, moyennant **33 ans de carrière** et **10 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise**.

Période	Condition d'âge
Du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025	À partir de 60 ans

 **LISEZ AUSSI**

- [Convention collective de travail n° 166 du CNT du 30 mai 2023](#)
(Ancienne CCT n° 151 du CNT)

10.4 Régime résiduaire RCC « métier lourd » (CCT n° 143 du CNT)

Votre secteur va conclure une CCT permettant le RCC métier lourd, moyennant **35 ans de carrière** et **10 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise**.

Période	Condition d'âge
Du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025	À partir de 60 ans

 **LISEZ AUSSI**

- [Convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019](#)
(Ancienne CCT n° 143 du CNT)

10.5 RCC « très longues carrières » (CCT n° 167 du CNT)

Bien que ce régime ne nécessite pas une CCT sectorielle, votre secteur va conclure une CCT RCC « très longues carrières », moyennant **40 ans de carrière** et **10 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise**.

Période	Condition d'âge
Du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025	À partir de 60 ans

 **LISEZ AUSSI**

- [Convention collective de travail n° 167 du 30 mai 2023](#)
(Ancienne CCT n° 152 du CNT)

10.6 RCC « raisons médicales » (CCT n° 165 du CNT)

Il existe un RCC 'raisons médicales' moyennant **35 ans de carrière**. Ce régime ne nécessite pas la conclusion d'une CCT sectorielle et est donc automatiquement applicable dans votre secteur.

Période	Condition d'âge
Du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025	À partir de 58 ans

LISEZ AUSSI

- [Convention collective de travail n° 165 du 30 mai 2023](#)
(Ancienne CCT n° 150 du CNT)

10.7 Dispense de disponibilité adaptée pendant le RCC


Pour la période du **1 juillet 2023** au **31 décembre 2026**, votre secteur va conclure une CCT permettant au travailleur d'obtenir – à sa demande – une **dispense** de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail, à la condition :

- D'avoir atteint **l'âge de 62 ans**,
- Ou de compter **42 ans de carrière**.

LISEZ AUSSI

- [Convention collective de travail n° 168 du 30 mai 2023](#)
- [Convention collective de travail n° 169 du 30 mai 2023](#)
(Anciennes CCT n° 153 et 155 du CNT)

11 Fonds de sécurité d'existence (FSE)

 Le Fonds de Sécurité d'Existence (FSE) accorde un bon nombre **d'indemnités aux travailleurs**. Ces interventions sont **financées** par le biais des cotisations patronales. Il peut également prévoir des **avantages** intéressants à votre profit. Pour plus d'informations, jetez un petit coup d'œil sur le site de votre Fonds social, [Fonds200](#).

LISEZ AUSSI

- [SPF Emploi & Travail - Liste des fonds de sécurité d'existence](#)


11.1 Indemnités complémentaires accordées par votre FSE

Pour connaître les interventions en faveur de vos travailleurs, veuillez à consulter votre Fonds social, [Fonds200](#).

11.1.1 En cas de crédit-temps 'fin de carrière'

L'allocation complémentaire à charge du Fonds social est **maintenue**.


À partir du	Pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025
Champ d'application	<p>Sont visés :</p> <p>Les employés qui réduisent leurs prestations d'un cinquième dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière</p> <ul style="list-style-type: none"> À partir de l'âge de 60 ans ou plus (en application de l'art. 8 §1.1° de la CCT n° 103 du CNT) À partir de l'âge de 55 ans ou plus (en application de la CCT n° 170 du CNT).
Montant	<p><u>Montant actuel</u></p> <p>Depuis le 1er janvier 2023, le montant de la prime complémentaire s'élève à 86,05 euros par mois.</p>
	<p><u>Indexation</u></p> <p>Cette prime est indexée annuellement au 1^{er} janvier.</p>

 Pour connaître le montant exact des interventions précitées et les modalités pratiques y afférentes, il faudra **attendre les CCT d'exécution**.

11.2 Cotisations patronales pour financer le FSE

Période	Pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025
Montant	<p>Les dispositions existantes sont prolongées comme suit.</p> <p>La contribution des employeurs au Fonds social reste fixée à 0,23 % des salaires bruts des employés des entreprises.</p>

11.3 Cotisation en faveur des groupes à risque

 En tant qu'employeur, vous êtes redevable d'une cotisation en faveur des groupes à risque. Cette cotisation fait partie de la cotisation patronale et permet de mettre en place des **initiatives en faveur des groupes à risque**.

Période	Pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025
Montant	Les dispositions existantes sont prolongées .



LISEZ AUSSI

- [SPF Emploi & Travail - Groupes à risque](#)

12 Dispositions spécifiques aux travailleurs

12.1 Jeunes travailleurs et/ou étudiants

À partir du 1er janvier 2024, les barèmes spécifiques applicables aux jeunes travailleurs sont abrogés. (Consultez le point 3.3.1)

13 Bien-être



Le bien-être au travail est défini comme l'ensemble des facteurs relatifs aux conditions de travail dans lesquelles le travail est exécuté :

- La sécurité au travail
- La protection de la santé du travailleur
- Les aspects psychosociaux du travail
- L'ergonomie
- L'hygiène du travail
- L'embellissement des lieux de travail

Votre secteur peut être amené à prendre des **mesures spécifiques** en matière de bien-être au travail et ce, dans des domaines tels que :

- Le stress et le burn-out
- La réintégration
- Etc.



LISEZ AUSSI

- [Le bien-être au travail | Lex4You](#)
- [Employeur de plus de 250 travailleurs : pensez au canal de signalement interne | Lex4You](#)

14 Divers

14.1 Groupes de travail

14.1.1 Harmonisation des Commissions paritaires

Consultez le point 9.1.4 (Groupes cibles).

15 Respect de la paix sociale

Dans le cadre de l'AIP

Les partenaires sociaux estiment que l'accord interprofessionnel (AIP) constitue un élément important devant mener à la compétitivité, la croissance et l'emploi, ainsi qu'à la sérénité et à la paix sociale dans les secteurs et les entreprises.

Les accords conclus dans l'AIP forment la base pour la concertation au sein des secteurs et des entreprises, les conventions collectives de travail rendues obligatoires ayant dans ce cadre force de loi liant ainsi les niveaux de concertation inférieurs.

Quel impact ?

Cette clause fait partie intégrante de l'AIP. Cet engagement signifie que si les syndicats devaient introduire des **exigences supplémentaires** sur le contenu du présent accord, vous pouvez toujours vous référer à l'accord sur la paix sociale.

Dans votre secteur, il est prévu ce qui suit.

Les organisations syndicales représentées au sein de la CP 200 s'engagent à ne **pas** introduire pendant la durée de validité de la convention, **des revendications supplémentaires** au niveau de la commission paritaire et des entreprises concernant les matières reprises dans la présente convention.

Plus d'infos ? Contactez-nous !

 myHR@securex.be

 www.securex.be

