



Accord sectoriel de la commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200)

Chaque deux années, la commission paritaire 200 adopte un accord sectoriel reprenant une série de nouveautés applicables aux employeurs qui en relèvent, notamment en matière de salaire.

Le protocole d'accord sectoriel 2023-2024 a été signé par les partenaires sociaux de la commission paritaire auxiliaire pour employés. Cet accord a ensuite été traduit dans des conventions collectives de travail afin de lier les employeurs du secteur. Le présent flash-info vous propose de synthétiser les principales nouveautés de celui-ci.

1. Pouvoir d'achat

Diverses mesures ont été adoptées en vue d'augmenter le pouvoir d'achat des employés du secteur.

1a. Barème jeune

A partir du 1^{er} janvier 2024, le barème spécifique pour les jeunes travailleurs sera supprimé.

1b. Prime pouvoir d'achat

Le secteur prévoit le paiement d'une « prime pouvoir d'achat », sous forme de chèques consommation, à octroyer au plus tard le 31 décembre 2023 dans les entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022.

Votre entreprise est considérée comme ayant réalisé en 2022 des **bénéfices élevés** si elle répond aux deux conditions cumulatives suivantes :

- le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 1,25x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021;
- le bénéfice d'exploitation de 2022 (code 9901) s'élève au moins à 5% du total bilantaire de 2022.

Si votre entreprise a réalisé des bénéfices élevés en 2022, vous êtes redevable de chèques consommation d'une valeur :

- De 125 € si le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 1,25x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021;
- De 250 € si le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 1,50x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021.

Lorsque votre entreprise est considérée comme ayant réalisé en 2022 des **bénéfices exceptionnellement élevés** si elle répond aux deux conditions cumulatives suivantes :

- le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 2x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021;
- le bénéfice d'exploitation de 2022 (code 9901) s'élève au moins à 5% du total bilantaire de 2022.

Lorsque votre l'entreprise a obtenu des bénéfices exceptionnellement élevés en 2022, vous êtes redevable de chèques consommation d'une valeur de 375€.

La prime est versée à vos employés qui sont en service au 31 octobre 2023 et qui ont une ancienneté dans votre entreprise d'au moins 1 mois. Le montant dont vous êtes redevable est calculé au *pro rata* des prestations effectuées entre le 1^{er} novembre 2022 et le 31 octobre 2023 ou assimilées -conformément à la convention collective de travail 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 du droit aux chèques consommation.

Par ailleurs, vous devez réaliser pour le 15 novembre 2023 au plus tard une communication écrite relative aux chèques consommation. La communication est à adresser à la délégation syndicale, ou à vos employés lorsque votre entreprise n'a pas de délégation syndicale.

Si vous le souhaitez, votre gestionnaire de dossier peut se charger de la commande des chèques consommation auprès du fournisseur de votre choix, moyennant application du tarif habituel pour ce type de commande.

2. Prime annuelle – pension complémentaire

A l'occasion de l'accord sectoriel 2019-2020, le secteur a décidé de supprimer progressivement les différences de traitement existantes entre ouvriers et employés. En l'attente de l'harmonisation des pensions complémentaires entre ouvriers et employés, il a été convenu que les employés qui n'ont pas de pension complémentaire d'entreprise au moins équivalente au plan de pension existant pour les ouvriers de l'entreprise ont droit à une prime annuelle temporaire avec le salaire du mois de décembre.

Dans le cadre de l'accord sectoriel 2023-2024, les partenaires sociaux ont décidé que le délai pour parvenir à un plan de pension équivalent entre ouvriers et employés était prolongé jusqu'au 31 décembre 2024. Les employés rattachés à des ouvriers relevant du secteur de la construction -commission paritaire n°124- ne sont pas concernés dès lors qu'ils bénéficient d'un régime de pension complémentaire depuis cette année 2023.

3. Formation

Si votre entreprise occupe moins 10 travailleurs, vous avez l'obligation de proposer une moyenne de 4 jours de formation collectifs par équivalent temps plein, chaque période de 2 ans -la première période allant du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2025. Au minimum, chaque employé a droit à 1 jour de formation individuelle par année sur base d'un temps plein.

Si votre entreprise occupe entre 10 et moins de 20 travailleurs, vous avez l'obligation de proposer une moyenne de 4,5 jours de formation collectifs par équivalent temps plein, chaque période de 2 ans -la première période allant du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2025. Au minimum, chaque employé a droit à 1 jour de formation individuelle par année sur base d'un temps plein.

Enfin, lorsque votre entreprise occupe au moins 20 travailleurs, vous devez octroyer 2 jours de formation individuelle par année sur base d'un temps plein. Par ailleurs, une trajectoire de croissance s'applique à partir de 2024 :

- à partir du 1^{er} janvier 2024 : 3 jours de formation individuelle par an pour un employé à temps plein ;
- à partir du 1^{er} janvier 2026 : 4 jours de formation individuelle par an pour un employé à temps plein ;
- à partir du 1^{er} janvier 2028 : 5 jours de formation individuelle par an pour un employé à temps plein.

4. Autres nouveautés

Diverses autres mesures ont été adoptées, dont notamment les mesures suivantes :

- L'accord sectoriel 2023-2024 précise explicitement que les employés dont le contrat de travail est résilié d'un commun accord ont droit à une prime de fin d'année, à condition qu'ils justifient d'au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise. ;

- Lorsque le travailleur utilise un moyen de transport privé pour se rendre au travail, il a droit à un remboursement de ses frais de déplacement à condition que sa rémunération brute annuelle soit de maximum 29.680 €. A partir du 1^{er} janvier 2024, le plafond de la rémunération annuelle brute pour l'intervention dans les frais de transport privé sera adapté -le montant définitif n'est pas encore connu ;
- À partir du 1^{er} juillet 2024, l'employé qui utilise un vélo pour effectuer ses déplacements domicile-lieu de travail bénéficiera d'une indemnité vélo majorée de 0,27 €/km, avec un maximum de 10,80 € par jour de travail.

5. Ce que nous attendons de vous

Afin de pouvoir calculer les différents avantages rémunérateurs prévus dans le cadre de l'accord sectoriel, nous avons besoin de votre collaboration. Pourriez-vous, s'il vous plait, communiquer les informations suivantes à votre gestionnaire de dossier **pour le lundi 23 octobre 2023 au plus tard ?** :

- Renvoyer l'annexe au présent flash-info à votre gestionnaire de dossier. Votre comptable peut vous aider à compléter ce document. Si nous n'obtenons pas l'information pour le lundi 23 octobre au plus tard, nous considérerons que votre entreprise ne remplit pas les conditions requises pour l'octroi de chèques consommations ;
- Prévenir votre gestionnaire de dossier si vous souhaitez qu'il se charge de la commande des chèques consommation.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où votre entreprise était affiliée à notre secrétariat social lors du calcul des salaires du mois de décembre 2022, nous vous demandons de signaler à votre gestionnaire de dossier les éventuels employés qui bénéficieraient d'un plan de pension au moins équivalent à celui de vos ouvriers depuis l'année 2023. A défaut de retour de votre part avant l'établissement des salaires de décembre 2023, nous considérerons que la situation de vos employés est identique à celle de l'année 2022.

Par contre, si votre entreprise n'était pas affiliée à notre secrétariat social lors du calcul des salaires du mois de décembre 2022, nous vous demandons alors de communiquer à votre gestionnaire de dossier la liste des employés qui n'ont pas de pension complémentaire d'entreprise au moins équivalente au plan de pension existant pour les ouvriers de l'entreprise. A défaut de retour de votre part avant l'établissement des salaires de décembre 2023, nous considérerons qu'aucun de vos employés n'a droit à la prime temporaire décrite ci-dessus.

Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration.

6. Ce que le CAP peut faire pour vous

Nous nous tenons à votre disposition pour vous informer concernant les règles sectorielles de la commission paritaire 200. N'hésitez pas à nous contacter en cas de besoin.

L'équipe du CAP

Annexe : prime pouvoir d'achat (CP 200)

Par la présente annexe, je soussigné, agissant en qualité de, atteste sur l'honneur que l'entreprise..... (**cochez la case adéquate**):

- Est considérée comme ayant réalisé en 2022 des bénéfices élevés dès lors qu'elle répond aux deux conditions cumulatives suivantes : le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 1,25x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021; le bénéfice d'exploitation de 2022 (code 9901) s'élève au moins à 5% du total bilantaire de 2022. Le montant à octroyer à chaque employé est de (**choisir entre la proposition a) et b)**).
 - a) 125 €, dès lors que le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 1,25x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021;
 - b) 250 € si le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 1,50x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021.
- Est considéré comme ayant réalisé en 2022 des bénéfices exceptionnellement élevés dès lors qu'elle répond aux deux conditions cumulatives suivantes : le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 2x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021; le bénéfice d'exploitation de 2022 (code 9901) s'élève au moins à 5% du total bilantaire de 2022.
- N'est pas considérée comme une entreprise ayant réalisé en 2022 des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés tels que décrits ci-dessus.

Fait à, le

Signature de l'Employeur ou de
son mandataire + cachet de l'Employeur