



## Programmation sociale : signature de l'accord sectoriel 2021-22

**03.12.2021**

**Les partenaires sociaux de la CP 326 ont signé les conventions collectives exécutant l'accord de programmation sociale 2021-2022 ce jeudi. Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du secteur de l'industrie du gaz et de l'électricité.**

Voici les grandes lignes de cet accord applicable aux travailleurs barémisés du secteur :

### Marge salariale

Une augmentation récurrente de 0,4% est accordée rétroactivement au 01.01.2021 sur les barèmes du secteur et des entreprises ainsi que sur le salaire mensuel individuel réel des employés sous statut « nouvelles conditions de travail » et « anciennes conditions de travail ».

Cette augmentation est uniquement applicable aux travailleurs sous contrat de travail au 01.12.2021.

Les salaires et les sursalaires payés en 2021, en ce compris les indemnités basées sur la rémunération, doivent donc être recalculés au plus vite afin d'intégrer cette augmentation. Les cotisations aux fonds de pension/assurance de groupe doivent être recalculées, mais les capitaux de pension qui ont été payés en 2021 ne doivent par contre pas être recalculés. Les indemnités complémentaires d'invalidité payées aux travailleurs en régime d'invalidité (GdR 2e année) ne doivent pas non plus être recalculées.

### Prime coronavirus

Une prime corona sectorielle de € 250 est prévue pour les travailleurs barémisés en service actif au 01.12.2021 :

- Les montants de primes corona déjà convenues en entreprises avant le 01.12.2021 peuvent être imputés sur ce montant de € 250. Cette disposition vise à éviter qu'une entreprise qui aurait déjà attribué une prime corona courant 2021 soit obligée d'accorder une nouvelle prime de € 250 en plus de la prime d'entreprise déjà payée. Attention, une entreprise qui aurait déjà accordé une prime corona de moins de € 250 devra par contre bien accorder une prime complémentaire pour atteindre au minimum ces € 250 ;
- Le montant de € 250 est un montant fixe, quel que soit le régime de travail du travailleur. Un travailleur à mi-temps aura donc par exemple le droit d'obtenir € 250 ;
- Il en est de même pour un travailleur en service au 01.12.2021 mais qui n'aurait pas presté toute l'année : la prime n'est pas proratisée sur base des prestations dans l'entreprise en 2021.

La prime doit obligatoirement prendre la forme de chèques de consommation, à utiliser dans certains secteurs d'activité (horeca, bien-être, culture, etc.). La CCT de programmation sociale autorise le paiement de chèques sous forme papier ou sous forme électronique.

Une entreprise qui le souhaite peut payer un complément à cette prime sectorielle à concurrence de maximum € 250 afin de ne pas dépasser le maximum de € 500 autorisé par la réglementation. Ce complément peut faire l'objet d'autres modalités d'attribution que celles qui sont prévues par le secteur. Attention : un tel complément doit impérativement être formalisé avant le **31.12.2021** par

une CCT d'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale ou s'il s'agit d'une catégorie de personnel habituellement non visée par une telle convention, par une convention individuelle.

La réglementation impose que la prime corona (sectorielle et/ou d'entreprise) soit émise et versée au travailleur avant le 31.12.2021. Toutefois, d'après les dernières informations dont nous disposons, l'ONSS et le fisc seraient en phase d'accorder un délai supplémentaire pour le versement effectif au travailleur jusqu'au 31 mars 2022. Ceci doit encore être confirmé.

Rappelons enfin que la prime corona est exonérée de cotisations ONSS/impôt dans le chef du travailleur pour autant que le maximum de € 500 ne soit pas dépassé. Une cotisation patronale de 16,5% est prévue. L'employeur peut déduire fiscalement le montant des primes et cotisations ONSS.

## **Mesures sociales**

### **Soins de santé ambulatoires**

A partir de la date de signature de la CCT (donc le 02.12.2021), le droit aux soins ambulatoires est accordé dès l'engagement (hors contrats étudiants).

Le droit est également accordé aux travailleurs qui sont déjà en service mais qui ne bénéficient pas encore de cette assurance au moment de la signature de la CCT.

### **Avantage tarifaire**

Dans le même esprit, à partir du 01.01.2022, le droit à l'avantage tarifaire (réduction de 30% sur la facture annuelle de gaz/électricité) est accordé après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, avec effet rétroactif à la date d'engagement. Il s'agit donc d'un mécanisme comparable à celui prévu pour le droit à la prime de fin d'année en CP 326 : le travailleur bénéficie de la réduction dès sa date d'engagement, mais uniquement une fois qu'il atteint 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Ne sont pas concernés par l'effet rétroactif, les travailleurs engagés avant le 01.07.21.

### **Suspension des avantages sectoriels**

A partir du 01.01.2022, le droit à l'assurance hospitalisation, aux soins ambulatoires, à l'avantage tarifaire et à la couverture décès/invalidité sera maintenu pendant 12 mois pour toute suspension à temps plein dans le cadre de congés thématiques ou d'un crédit-temps avec un motif de soins qui commence à partir de cette date.

Pour les suspensions à temps plein dans le cadre de congés sans solde ou d'un crédit-temps pour motif formation, le maintien du droit à l'assurance hospitalisation, aux soins ambulatoires, à l'avantage tarifaire et à la couverture décès/invalidité est fixé à 3 mois.

### **Crédit-temps et crédit-temps fin de carrière**

Trois autres CCT ont été signées le 02.12.2021 dans le cadre de la programmation sociale. Celles-ci visent tous les travailleurs du secteur (barémisés et cadres) et concernent respectivement :

- le **crédit-temps** pour le motif « soins à un enfant de moins de 8 ans » : les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir le droit au crédit-temps pour ce motif sous la forme à temps plein (maximum 51 mois sur la carrière du travailleur). Avec cette extension, le crédit-temps pourra donc, à partir du 01.01.2022, être utilisé pour la durée maximale prévue par la CCT 103 du Conseil National du Travail quelle que soit sa forme (4/5e, mi-temps ou temps plein) ou son motif.

- le **crédit-temps fin de carrière** : comme pour la période 2019-2020, deux CCT sectorielles ouvrent à nouveau le droit au crédit-temps fin de carrière (à 4/5<sup>e</sup> ou mi-temps) à partir de 55 ans avec allocations de l'ONEM pour certains cas exceptionnels (métiers lourds, carrières longues, restructuration). La première CCT ouvre le droit jusqu'au 31.12.2022. La seconde CCT couvre la période du 01.01.2023 au 30.06.2023.

**Autres points de l'accord :**

- L'effort de 0,10% de la masse salariale pour les groupes d'insertion est prolongé en 2021 et 2022 ;
- La prime syndicale est portée à 145 euros pour 2021 et 2022 ;
- La dotation au fonds de formation syndicale augmentera de €25.000 pour les années 2021 et 2022 (le montant fixe de la dotation sera donc porté pour ces années de € 375.000 à € 400.000).Ce montant sera réparti entre les entreprises du secteur selon les modalités habituelles prévues par le secteur ;
- Clause de paix sociale.