

GRUPE DE TRAVAIL

QUESTIONS PATRONALES

8.11.2023



Ordre du jour

1. Accords Non-Marchand bruxellois et wallons : état des lieux :
 - Bruxelles : Mobilité, prime exceptionnelle, IFIC
 - Wallonie : arrêtés de subventionnement, évaluation des mesures existantes
2. Primes de fin d'année
3. Déplacements professionnels avec véhicule privé : montant annuel ou trimestriel ?
4. Heures supplémentaires : doivent-elles être rémunérées ou récupérées ?
5. Divers



1. ACCORDS NON-MARCHAND BRUXELLOIS ET WALLONS : ÉTAT DES LIEUX :





1. ACCORDS NON-MARCHAND BRUXELLOIS ET WALLONS : ÉTAT DES LIEUX :

MESURES WALLONNES :

Arrêté de subventionnement ANM globalisant tous les ANM

- L'arrêté a été transmis le 6/11/2023 !
- Quid du financement ?

Evaluation des mesures existantes

ANM antérieurs :

- 3 jours de congés suppl. avec embauches compensatoires
- *Formation* [*]
- Prestations irrégulières

ANM 2021/2024 :

- Embauches nettes supplémentaires : 18.174,89€ >>> 20.000€
- Formations [*] : 100€ >>> [45,35€ + 67,27€] = 112,62€
- RCTT : nombre d'heure par ETP x 28,22€
- NM public [CPAS et communes] : PFA

Rappel : « Bas salaires » : après une évaluation des mesures entrées en vigueur en 2022



1. ACCORDS NON-MARCHAND BRUXELLOIS ET WALLONS : ÉTAT DES LIEUX :

MESURES BRUXELLOISES :

RAPPEL :

- **COCOF : ! Toujours en discussion**
 1. Valorisation barèmes direction BAC vers Mast
 2. Valorisation barèmes Mast + 5% [cf. Volonté d'harmonisation vers la COCOM]
 3. Création d'emplois nets supplémentaires [cf. CCT RW]
- **COCOM : ! Toujours en discussion**
 1. Création d'emplois nets supplémentaires [cf. CCT RW]
- **COCOF + COCOM : mobilité (Abo STIB à 100%) : OK**

>>> **NEW !** CCT du 26.10.2023 relative à la « Mobilité intra bruxelloise »

>>> **NEW !** Accord de principe pour le budget 2023 : Prime exceptionnelle

+ discussion sur l'IFIC



1. ACCORDS NON-MARCHAND BRUXELLOIS ET WALLONS : ÉTAT DES LIEUX :

MESURES BRUXELLOISES : FOCUS CCT « MOBILITÉ INTRA BRUXELLOISE »

- CCT signée en SCP 319.02 : le texte signé n'est pas encore accessible
- CCT pas encore signée en CP 319 [il s'agira du même texte]

>>> A partir du 1/11/2023 [à partir du 1/10/2023 en COCOM], chaque travailleur est en droit de bénéficier annuellement, d'un abonnement STIB valable exclusivement sur ce réseau

>>> Pour les travailleurs qui disposent d'un abonnement STIB déjà en cours, le bénéfice de la présente CCT est d'application à l'occasion du renouvellement de l'abonnement

>>> Lors de l'entrée en service d'un nouveau travailleur, l'employeur prend les dispositions utiles et nécessaires pour que celui-ci puisse bénéficier de cet abonnement au plus vite, tenant compte des démarches administratives



1. ACCORDS NON-MARCHAND BRUXELLOIS ET WALLONS : ÉTAT DES LIEUX :

MESURES BRUXELLOISES : FOCUS CCT « MOBILITÉ INTRA BRUXELLOISE »

>>> Situations particulières :

- Le travailleur dont le contrat de travail est suspendu pour quelque raison que ce soit et qui ne perçoit plus de salaire de son employeur :
 - continue de bénéficier de son abonnement STIB jusqu'à la date d'échéance de l'abonnement STIB. Le travailleur recommence à bénéficier de cet abonnement lorsque la suspension de son contrat prend fin
 - au moment de l'entrée en vigueur de la présente CCT pourra en bénéficier lorsque la suspension de son contrat prend fin
- **Le bénéfice de l'abonnement STIB prend fin au moment de la fin effective du contrat de travail du travailleur.** En cas d'impossibilité de résiliation de l'abonnement par l'employeur, le travailleur ne sera pas tenu de rembourser l'abonnement sur la partie restant à courir.



1. ACCORDS NON-MARCHAND BRUXELLOIS ET WALLONS : ÉTAT DES LIEUX :

MESURES BRUXELLOISES : FOCUS CCT « MOBILITÉ INTRA BRUXELLOISE »

>>> Les travailleurs suivants **ne peuvent bénéficier** des mesures prévues par la présente CCT :

- les travailleurs qui n'exercent pas leur travail au sein d'une unité d'établissement située sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- les travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant ;
- les travailleurs qui bénéficient déjà d'un abonnement pris intégralement en charge ;
- les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail de remplacement d'une durée inférieure à 3 mois ;
- les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 3 mois ;
- les travailleurs occupés dans un régime de travail hebdomadaire inférieur à 7,6 heures.



1. ACCORDS NON-MARCHAND BRUXELLOIS ET WALLONS : ÉTAT DES LIEUX :

CCT « TENABILITÉ » :

1. **droit à 3 semaines consécutives de congés : Bxl + RW : en discussion**
2. **horaires connus à l'avance : Bxl + RW : en discussion**
3. **stabilité des contrats de travail : Bxl + RW**
 - CCT du 29.06.2023 relative à la stabilité des contrats de travail
4. **libération du temps syndical : Bxl**
 - CCT signée en COCOF SCP 319.02 : CCT du 29.06.2023 relative aux nombres de jours de formation de la délégation syndicale
 - Pas encore de CCT en COCOM CP 319



2. PRIME DE FIN D'ANNÉE



2. PRIME DE FIN D'ANNÉE

!!! LES MONTANTS DOIVENT ENCORE ÊTRE VALIDÉS !!!

COCOF	Indice santé	indice à appliquer arrondi à 4 décimales	Partie forfaitaire indexée [A]	Partie fixe non indexée [B]	Prime exceptionnelle non indexée [49]	Complément forfaitaire indexé NM 2018/2019 [C]	Complément forfaitaire 2020 NM	Complément forfaitaire 2022 NM	Complément forfaitaire 2023 NM	Total
2010	114,41		341,29 €	161,40 €						502,69 €
2011	118,49		353,46 €	161,40 €						514,86 €
2012	121,79		363,30 €	161,40 €	49,00 €					573,70 €
2013	122,56		365,60 €	161,40 €	49,00 €					576,00 €
2014	100,22		365,93 €	161,40 €	49,00 €					576,33 €
2015	100,66		367,50 €	161,40 €	49,00 €					577,90 €
2016	101,78		371,59 €	161,40 €	49,00 €					581,99 €
2017	103,55		378,05 €	161,40 €	49,00 €					588,45 €
2018	105,54		385,32 €	161,40 €	49,00 €					595,72 €
2019	106,75		389,75 €	161,40 €	49,00 €	340,00 €				940,15 €
2020	107,86		393,80 €	161,40 €	49,00 €	343,54 €	76,46 €			1.024,20 €
2021	110,53		403,55 €	161,40 €	49,00 €	352,04 €	387,96 €			1.353,95 €
2022	122,22	1,1058	446,25 €	161,40 €	49,00 €	389,29 €		880,00 €		1.925,94 €
2023	125,65	1,0281	458,79 €	161,40 €	49,00 €	400,23 €				1.069,42 €



2. PRIME DE FIN D'ANNÉE

!!! LES MONTANTS DOIVENT ENCORE ÊTRE VALIDÉS !!!

COCOM	Indice	Indice pivot = 1,2434	Partie forfaitaire indexée [A]	Partie fixe indexée = 161,40€ [B]	Complément forfaitaire indexé NM [C]	Complément forfaitaire 2020 NM	Complément forfaitaire 2022 NM	Complément forfaitaire 2023 NM	Total
2010	114,41	1,5157							0,00 €
2011	118,49	1,546							0,00 €
2012	121,79	1,5769							0,00 €
2013	122,56	1,6084							0,00 €
2014	100,22	1,6084							0,00 €
2015	100,66	1,6084	363,72 €	204,47 €					568,19 €
2016	101,78	1,6406	367,77 €	206,75 €					574,52 €
2017	103,55	1,6734	374,17 €	210,35 €					584,52 €
2018	105,54	1,7069	381,36 €	221,56 €					602,93 €
2019	106,75	1,7069	385,73 €	221,56 €	280,00 €				887,30 €
2020	107,86	1,741	389,74 €	225,99 €	282,91 €	267,09 €			1.165,74 €
2021	110,53	1,7758	399,39 €	230,51 €	289,91 €	510,09 €			1.429,90 €
2022	122,22	1,8113	441,63 €	235,12 €	320,58 €		1.179,42 €		2.176,74 €
2023	125,65	1,8475	454,02 €	239,82 €	329,57 €				1.023,41 €



2. PRIME DE FIN D'ANNÉE

!!! LES MONTANTS DOIVENT ENCORE ÊTRE VALIDÉS !!!

RW	Indice	Coefficient d'indexation	Coefficient d'indexation arrondi	Partie forfaitaire indexée	Partie forfaitaire indexée arrondi	Complément forfaitaire indexé NM	Complément forfaitaire indexé NM arrondi	Total
2010	114,41							
2011	118,49							
2012	121,79							
2013	122,56							
2014	100,22							
2015	100,66							
2016	101,78							
2017	103,55							
2018	105,54							
2019	106,75							
2020	107,86	1,01039813	1,01	501,80 €	501,80 €	380,50 €	380,50 €	882,30 €
2021	110,53	1,02475431	1,02	511,834 €	511,84 €	388,107 €	388,11 €	899,95 €
2022	122,18	1,10540125	1,11	568,136 €	568,14 €	430,799 €	430,80 €	998,94 €
2023	125,65	1,02840072	1,03	585,180 €	585,18 €	443,723 €	443,72 €	1.028,90 €

3. DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS AVEC VÉHICULE PRIVÉ : MONTANT ANNUEL OU TRIMESTRIEL ?





3. DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS AVEC VÉHICULE PRIVÉ : MONTANT ANNUEL OU TRIMESTRIEL ?

Dans le cadre des DÉPLACEMENTS "POUR MISSIONS", si vous ou un.e travailleur.euse utilise son véhicule privé, l'employeur peut intervenir à concurrence d'une **indemnité au kilomètre**.

Le SPF Finances considère les indemnités forfaitaires, allouées au travailleur pour l'utilisation d'un véhicule personnel (voiture, motocyclette ou cyclomoteur) pour les déplacements professionnels, comme des **dépenses propres à l'employeur** déterminées en faisant usage de **critères sérieux et concordants** dans la mesure où elles n'excèdent pas les indemnités de même nature allouées par l'Etat aux membres de son personnel. L'employeur n'a donc, dans cette hypothèse, pas à justifier le montant des frais remboursés à ses travailleurs.

Le montant est indexé soit trimestriellement, soit annuellement. Notre commission paritaire 319.02 n'ayant pas signé de CCT relative à une trimestrialisation, **c'est donc le montant forfaitaire annuel qui s'applique.**



3. DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS AVEC VÉHICULE PRIVÉ : MONTANT ANNUEL OU TRIMESTRIEL ?

POUR RAPPEL :

Le montant maximal de cette indemnité kilométrique forfaitaire s'élève à **0,4280 €** par kilomètre parcouru pour la période du 1/07/2023 au 30/06/2024 (au lieu de 0,4170 €/km pour la période précédente)

LES ORGANISATIONS SYNDICALES SOUHAITENT PASSER À UN CALCUL TRIMESTRIEL :

- **Avantage** : tient compte d'une évolution plus régulière des indexations
- **Désavantage** : nécessite un suivi plus régulier des dépenses/paiements

QU'EN DISENT LES POUVOIRS SUBSIDIANTS COCOF/COCOM/RW ?

Les 3 pouvoirs subsidiaires devraient prendre en charges les coûts

>>>> **Position de l'AMA ?**



4. HEURES SUPPLÉMENTAIRES : DOIVENT-ELLES ÊTRE RÉMUNÉRÉES OU RÉCUPÉRÉES ?





4. HEURES SUPPLÉMENTAIRES : DOIVENT-ELLES ÊTRE RÉMUNÉRÉES OU RÉCUPÉRÉES ?

1. HEURES SUPPLÉMENTAIRES : DE QUOI PARLE T ON ?

La loi du 16 mars 1971 prévoit que l'on puisse faire prester des heures supplémentaires : **afin de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, ou un cas de force majeure** (nécessité imprévue, accident survenu ou imminent, travaux urgents aux machines et au matériel). Ces heures supplémentaires ne peuvent s'effectuer que si l'employeur accomplit certaines formalités (autorisation préalable ou information). **Elles permettent de dépasser les limites du temps de travail sans toutefois aller au-delà de 11 heures par jour ou 50 heures par semaine.**

>>> En principe, ces heures donnent lieu à paiement d'un sursalaire et à un repos compensatoire afin de respecter la durée moyenne du temps de travail.

2. HEURES SUPPLÉMENTAIRES DITES « VOLONTAIRES » :

L'article 25bis nouveau **permet au travailleur qui en fait la demande** de prester un quota d'heures supplémentaires et ainsi compléter sa rémunération.

>>> Le travailleur pourra prester jusqu'à 100 heures supplémentaires sur l'année qui donneront lieu au paiement du sursalaire habituel, 50% pour les heures prestées en semaine et 100% pour les heures prestées le dimanche et les jours fériés, mais ne donneront pas lieu à récupération.





4. HEURES SUPPLÉMENTAIRES : DOIVENT-ELLES ÊTRE RÉMUNÉRÉES OU RÉCUPÉRÉES ?

QUEL EST L'USAGE DANS LES SERVICES ?

QU'EN DISENT LES POUVOIRS SUBSIDIANTS COCOF/COCOM/RW ?

Ces heures sont elles subventionnées ?

>>>> Position de l'AMA ?



FIXATION DES JOURS DE FERMETURE COLLECTIVE POUR 2024

Les jours de **vacances collectives** ou de **repos compensatoire collectif** de 2024 peuvent être fixés par la commission paritaire. Si aucune décision n'a été communiquée au SPF Emploi pour le 31/12/2023, les dates de fermeture collective peuvent être fixées au niveau de l'entreprise.

Les jours de fermeture collective doivent être intégrés dans le règlement de travail.

Remarque : cela concerne aussi les modalités de récupération d'un jour férié que l'entreprise souhaite appliquer de manière collective [ex : 1 jour férié « tombant » un jour inhabituel de travail/samedi/dimanche]



AIDANTS QUALIFIÉS : NOUVEAU PROJET DE LOI

Modification de l'article 124, 1°, de la loi relative à l'exercice des professions des soins de santé, coordonnée le 10/05/2015, en vue d'y adapter la législation relative à **l'exercice de prestations techniques infirmières par un aidant proche ou par un aidant qualifié** :

Insertion d'une dérogation à l'exercice illégal de l'art infirmier afin d'apporter une réponse à l'insécurité juridique existante pour les aidants dits "qualifiés" c'est-à-dire les personnes qui, dans le cadre de leur profession ou d'une activité bénévole, exercée en-dehors d'une institution de soins, s'occupent de personnes qui doivent, dans le cadre de la vie quotidienne, recevoir certains soins infirmiers.

En l'état actuel de la législation, ces aidants risquent des poursuites pour exercice illégal de l'art infirmier s'ils veulent assister la personne dont elle s'occupe à ce sujet. Exemples : Odes enfants ou des personnes accueilli(e)s dans les crèches, les écoles, le secteur de l'aide aux personnes en situation de handicap, les services d'aide aux famille, les mouvements de jeunesse...

AIDANTS QUALIFIÉS : NOUVEAU PROJET DE LOI

SCP 319.02 :

Les organisations syndicales souhaitent fixer sur un cadre sectoriel qui mettrait des balises et permettrait de régler notamment les aspects suivants :

- actes concernés par la délégation (liste à établir)
- formation et la responsabilité des intervenants concernés

Accord des fédés patronales **mais** il est difficile de discuter avant de connaître le contenu exact des arrêtés d'exécution.

>>>> Position de l'AMA ?

