

**ACCORD INTERPROFESSIONNEL  
DU 9 DECEMBRE 1992**

**POUR LA PERIODE DU  
1er JANVIER 1993 AU  
31 DECEMBRE 1994**

## LIBERTE DE NEGOCIATION ET POSITION COMPETITIVE.

1. Les parties sont soucieuses de la sauvegarde de la compétitivité comme condition du développement de l'activité économique et de l'emploi. Elles sont également attachées à la liberté de négociation à tous les niveaux.

Les représentants des employeurs et des travailleurs constatent que la position compétitive de l'économie belge est très fragile, comme il ressort du rapport du Conseil Central de l'Economie, qu'ils ont approuvé ensemble.

De plus, il y a lieu de tenir compte :

- des récentes évolutions des taux de change
- des répercussions économiques des décisions prises par le gouvernement pour assainir les finances publiques
- des perspectives économiques de l'OCDE récemment revues à la baisse
- des discussions sociales actuellement chez certains de nos principaux concurrents.

Précisément par souci de la compétitivité et de l'emploi, les représentants des employeurs et des travailleurs ont conclu un accord interprofessionnel qui tient compte de ce contexte économique particulièrement difficile.

C'est pourquoi, les interlocuteurs interprofessionnels demandent expressément aux travailleurs et aux employeurs, à tous les échelons, de s'inspirer de cet exemple en intégrant dans leurs négociations la préoccupation quant aux répercussions du coût salarial sur la compétitivité et quant à l'emploi. Pour le gouvernement aussi le souci de la compétitivité et de l'emploi doit être une priorité.

La liberté de négociation doit aller de pair avec une responsabilité partagée en matière de sauvegarde de la compétitivité comme condition du développement économique et de l'emploi.

### REVENU MINIMUM MENSUEL GARANTI

2. Le revenu minimum mensuel moyen garanti de 41.145,- frs, tel que prévu dans la CCT n° 43 du Conseil National du Travail, est majoré de 500,- frs. au 1er septembre 1993 pour les travailleurs âgés de 22 ans et ayant 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise à cette date.

### EMPLOI

3. Les entreprises consacreront en 1993 et 1994 respectivement 0,25 et 0,3 % des rémunérations brutes à la promotion de l'emploi comme suit :
  - a) en 1993 et 1994 une cotisation de 0,1% destinée au financement du plan d'accompagnement
  - b) en 1994 une cotisation de 0,05 % pour le financement d'initiatives en matière d'accueil des enfants, laquelle est destinée au Fonds des équipements et services collectifs
  - c) en 1993 et en 1994 un effort de 0,15 % à préciser dans une CCT de secteur ou d'entreprise selon des formules qui tiennent compte des caractéristiques du secteur ou de l'entreprise.

Les négociateurs consacreront une attention particulière aux possibilités d'intégration de personnes parmi les groupes à risques, à définir dans la CCT, et de demandeurs d'emploi qui ont suivi le plan d'accompagnement pour chômeurs.

Les entreprises qui ne sont pas couvertes par un effort de 0,15 % tel que prévu au c) verseront une cotisation correspondante à l'ONSS qui transmettra ces sommes au Fonds de l'Emploi.

Les partenaires sociaux demandent au gouvernement que les secteurs et les entreprises qui auraient prévu dans leur convention un effort supérieur à 0,15 %, entrent prioritairement en considération pour le volet Emploi du Plan d'accompagnement lorsqu'ils collaborent à des projets VDAB/Forem/Orbem en faveur de groupes à risques.

Les parties demandent au gouvernement de consacrer 1 milliard en 1993, à prélever sur les réserves du Fonds de l'Emploi, pour des initiatives en matière d'accueil des enfants.

4. Les parties ont élaboré des propositions à l'attention du Gouvernement qui visent à dispenser de l'obligation de stage les secteurs et les entreprises qui font un effort pour les groupes à risques et collaborent effectivement au plan d'accompagnement.

Ces propositions sont précisées dans le protocole en annexe.

5. Les parties ont élaboré des propositions à l'attention du Gouvernement qui visent à renforcer les actions positives pour les femmes.

Ces propositions sont précisées dans le protocole en annexe.

6. En ce qui concerne la prépension à mi-temps les parties confirment leur volonté exprimée dans l'accord sur la prépension du 31.7.1992 :

- d'élaborer un cadre pour l'introduction d'un système d'emplois de fin de carrière (prépension à mi-temps en parallélisme avec la prépension à temps plein), par une CCT au CNT. Ce cadre doit ensuite être concrétisé par le biais de CCT conclues au niveau du secteur ou de l'entreprise;
- d'évoquer également pendant cette discussion le problème des «travailleurs en difficulté», ainsi que le problème du remplacement de personnes qui ont des emplois de fin de carrière.

7. Les parties poursuivront leurs travaux au CNT et consacreront dans ce cadre une étude à un droit limité d'interruption de carrière :

- limité dans le temps et à prendre éventuellement en plusieurs périodes

- pour un nombre limité de fonctions (cfr. régime secteur public)
- pour un nombre limité de travailleurs en fonction des effectifs totaux de l'entreprise ou de la division
- avec une indemnité majorée (à charge du budget de l'Emploi et du Travail)
- avec remplacement.

### CHOMAGE

8. Le supplément pour chômeurs âgés sera majoré au 1.4.1993 afin de garantir aux chômeurs âgés de 55 ans une allocation de chômage égale à 60 % du salaire de référence pour les isolés et à 50 % pour les cohabitants. En guise de mesure transitoire les chômeurs âgés de 52 ans devenus chômeurs avant 1991 bénéficieront d'un même supplément. Au 1.12.1994, les 50 % des cohabitants seront portés à 60 %.

A cet effet, l'actuelle cotisation de 0,12% des rémunérations brutes sera portée à 0,18 % à partir du 1.4.1993 et à 0,23 % à partir du 1er décembre 1994.

9. Les parties se sont mis d'accord sur des propositions globales en matière de chômage partiel qu'elles formuleront au CNT à l'attention du Gouvernement.

Ces propositions sont précisées dans le protocole en annexe.

### PECULE DE VACANCES

10. En ce qui concerne le calcul du pécule de vacances des ouvriers de 18 ans et plus, les salaires fictifs pour les jours assimilés plafonnés à 1.900F. seront pris en compte à concurrence de 100% au lieu de 80% pour le pécule des vacances 1993. Le plafond de 1.900 frs sera supprimé pour le calcul du pécule de vacances de 1994.

Le coût de ces améliorations sera supporté par le Fonds Commun et le Fonds de Solidarité existants au sein de l'Office national des Vacances Annuelles proportionnellement aux réserves de ces fonds.

11. Les parties conviennent d'adapter la CCT n° 52 du CNT relative à l'octroi d'une indemnité complémentaire unique égale au double pécule du troisième jour de la quatrième semaine afin de prolonger son application pendant la durée d'application de cet accord.

Cette indemnité suit le régime de sécurité sociale de la CCT n° 52. Les parties demanderont dès lors au gouvernement de proroger l'exclusion de cette indemnité de la base de perception des cotisations de la sécurité sociale.

#### ORGANISATION DU TRAVAIL

12. Les parties ont élaboré des propositions globales à l'attention du Gouvernement, ayant pour objet :
  - de permettre aux entreprises de faire face à des circonstances temporaires qui ne peuvent en aucun cas être résolues par des embauches complémentaires, par l'octroi d'un crédit de 65 heures supplémentaires sur base annuelle, avec droit à un sursalaire, mais sans récupération de temps de travail, moyennant la conclusion d'une CCT sectorielle.
  - de permettre aux travailleurs de compenser du travail supplémentaire en jours de repos complémentaire.
  - de combattre des pratiques de travail en noir.

Ces propositions sont précisées dans le protocole en annexe.

13. Les parties ont élaboré des propositions globales à l'attention du Gouvernement en matière de travail de nuit. Elles mettent l'accent sur l'autonomie des partenaires sociaux.

Ces propositions sont précisées dans le protocole en annexe.

14. Les parties ont élaboré des propositions à l'attention du Gouvernement qui corrigent la grande complexité de la réglementation sur le travail à temps partiel et qui assurent plus de sécurité juridique.

Ces propositions sont précisées dans le protocole en annexe.

#### FRAIS DE TRANSPORT

15. Les parties conviennent d'adapter la CCT n° 19ter du CNT concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports publics de sorte que cette CCT sera applicable à partir du 1er janvier 1993 aux employés dont le salaire annuel ne dépasse pas 1,2 million.

#### CONGE EDUCATION PAYE

16. Les parties se sont mis d'accord sur des propositions globales à l'attention du Gouvernement.

Elles visent à :

- concentrer la réglementation sur les formations qui présentent un lien direct avec la situation professionnelle ou avec les perspectives professionnelles;
- empêcher la désorganisation du travail suite à des absences simultanées;
- contrer l'usage impropre du système.

Ces propositions sont précisées dans le protocole en annexe.

#### DISPOSITIONS FINALES

18. Les parties sont d'accord pour demander de manière expresse au Gouvernement et ce avant la signature de l'accord :

- de marquer son approbation sur les propositions formulées à son attention dans cet accord et précisées dans le protocole en annexe. L'approbation du Gouvernement est une condition essentielle de cet accord;
  - la garantie de ne prendre aucune mesure au cours de la durée de l'accord qui pourrait aggraver le coût salarial ou affecter l'organisation du travail dans les matières qui font l'objet de leur accord.
19. Les parties conviennent qu'elles ont réglé pour la durée de l'accord les exigences qu'elles ont les unes à l'égard des autres au niveau interprofessionnel.

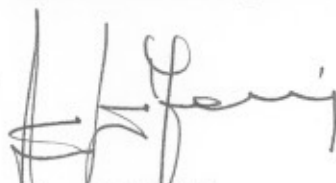
\* \* \*



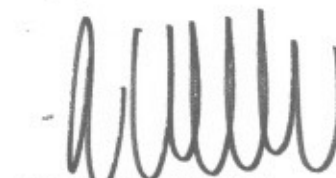
Pour la Fédération des Entreprises de Belgique



W. BEIRNAERT




N. JORIS



T. VANDEPUTTE

Pour le «Nationaal Christelijk Middenstandsverbond»



P. THYS

Pour l'Union syndicale des Classes moyennes de Belgique



R. MENE

Pour le Front Vert des Organisations agricoles



R. EECKLOO

Pour la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique



J. PIETTE




W. PEIRENS

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

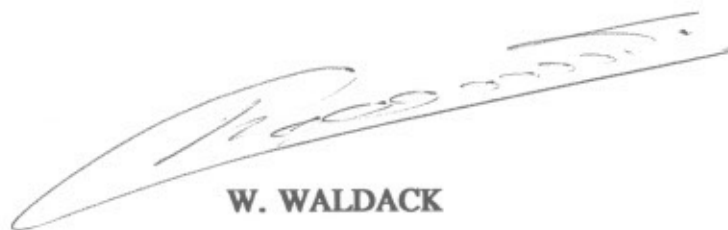


M. DE VITS



F. JANSSENS

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique



W. WALDACK

**PROTOCOLE**

**Propositions des partenaires sociaux  
au Gouvernement**

## 1. Obligation de stage

L'obligation de stage peut être supprimée dans le secteur privé pour les secteurs/entreprises faisant un effort pour les groupes à risques et collaborant effectivement au plan d'accompagnement.

Précision :

- ◆ L'obligation de stage est suspendue pour les secteurs/entreprises qui fournissent un effort. A cet effet, on utilise la même formule que celle appliquée pour le secteur public, c.-à-d. que le régime de stage des jeunes (AR n° 230) est maintenu, mais l'obligation est annulée par simple AR pour les secteurs/entreprises faisant un effort pour les groupes à risques et collaborant effectivement au plan d'accompagnement.
- ◆ Fournir un effort pour les groupes à risques signifie : conclure une CCT portant sur un montant de 0,15 %.
- ◆ Collaborer effectivement au plan d'accompagnement implique par exemple
  - \* un accord par la voie d'une CCT pour engager les chômeurs bénéficiant du plan d'accompagnement;
  - \* un accord de collaboration entre les secteurs et le FOREm/VDAB/ORBEm en vue de la formation et de la mise au travail des chômeurs bénéficiant du plan d'accompagnement à l'aide des moyens de 0,15 %.

Une contribution effective signifie que les CCT et les accords de collaboration doivent contenir un effort raisonnable. Comme le prévoit le protocole du plan d'accompagnement, l'ampleur de l'effort sera appréciée par le comité de gestion de l'ONEm.

Les parties estiment que ce régime garantira une contribution plus efficace et de meilleure qualité que l'engagement proposé dans le protocole du ministre de l'Emploi et du Travail/gouvernements régionaux de réserver 1 % des stages aux chômeurs bénéficiant du plan d'accompagnement.

## 2. Actions positives pour les femmes

Poursuite et renforcement des actions positives pour les femmes :

- ◆ renforcement de la cellule actions positives en concertation avec le gouvernement ;
- ◆ maintien de la possibilité de mener des actions positives dans le cadre des efforts pour les groupes à risques, et recommandation aux secteurs et aux entreprises de prévoir effectivement des actions positives dans ce cadre ;
- ◆ obligation de prévoir un plan d'action positive pour les femmes dans les entreprises en restructuration, dans le prolongement de l'AR du 14 juillet 1987 : égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les divisions impliquées compte tenu des qualifications des personnes concernées; intervention et les dérogations en matière de législation sociale (prépension) sont subordonnées au plan d'action positive.

### 3. Chômage temporaire

Les propositions ci-dessous sont destinées à concrétiser les mesures à prendre par le Roi, prévues aux art. 94, 97, 98 et 99 et suivants de la loi susnommée.

La cotisation calculée par le Fonds de Fermeture d'Entreprises pour financer le chômage temporaire, à législation constante, à raison de 0,28 % de la masse salariale, pourrait ainsi être ramenée à 0,22 %.

#### Propositions

- ◆ La loi prévoit un nombre maximum général de jours de chômage pour des raisons techniques et/ou intempéries par rapport au nombre de jours de travail (50-50).
- ◆ En cas de chômage temporaire à caractère structurel, la possibilité d'un chômage temporaire de plus de 6 mois peut être maintenue à titre exceptionnel pour sauvegarder les possibilités de reconversion. Une exception semblable peut être prévue en cas de mauvais temps persistant.
- ◆ Le nombre de semaines pour lequel la suspension totale peut être prononcée sans AR après avis de la commission paritaire (c.à.d. le régime de 4 semaines de chômage et de 1 semaine de travail) peut être limité à un maximum de 16 semaines de suspension effective par an.
- ◆ L'introduction de n'importe quel chômage temporaire pour des raisons économiques (complet ou partiel) doit également être appliquée effectivement en fonction d'un paramètre à déterminer (par exemple après X jours les demandes viennent à échéance).
- ◆ Le travail qui est normalement exécuté par des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire, ne peut être sous-traité à des tiers pendant la durée du chômage temporaire.

## 4. Heures supplémentaires et travail au noir

### 1. Problématique des heures supplémentaires

- a. Permettre aux entreprises de faire face à des circonstances temporaires qui ne peuvent en aucun cas être résolues par des embauches complémentaires, par l'octroi d'un crédit de 65 heures supplémentaires sur base annuelle, avec droit à un sursalaire, mais sans récupération de temps de travail, moyennant la conclusion d'une CCT sectorielle.
  - ◆ On entend par circonstances temporaires, soit une augmentation exceptionnelle du travail, soit une nécessité imprévue (cfr. loi sur le travail).
  - ◆ L'utilisation de cette possibilité sera évaluée au CNT dans le courant du second trimestre 1993.
- b. On peut créer la possibilité légale d'opter par CCT pour la compensation des heures supplémentaires par des jours de congé complémentaires s'ajoutant à l'obligation de compensation existante, au lieu du sursalaire (idem pour le travail de nuit et le travail dominical).

### 2. Travail en noir

- ◆ Extension éventuelles des mesures actuelles (fiche individuelle, registre de présence, obligation de déclaration, responsabilité solidaire et obligation d'enregistrement) à d'autres secteurs après concertation avec les branches d'activité concernées.
- ◆ Restrictions des cumuls dans les CCT: interdiction pour les travailleurs qui ont de nombreuses journées libres dans la semaine de gagner un salaire d'appoint; interdiction d'embaucher des prépensionnés ou des pensionnés.
- ◆ Pas d'activité complémentaire comme indépendant pour le même employeur (pour les activités similaires).
- ◆ La lutte contre le travail en noir peut être améliorée par un renforcement des services d'inspection et des auditorats du travail.

## 5. Travail en équipes - Travail de nuit

Les parties estiment que les partenaires sociaux doivent gérer eux-mêmes le dossier du travail de nuit et que toute initiative législative doit être conforme à l'accord des partenaires sociaux.

Dans ce contexte, les propositions suivantes peuvent être utiles:

- ◆ Les secteurs examineront de manière autonome si le travail de nuit des femmes peut être introduit pour certaines fonctions ou tâches.

«De manière autonome» signifie, selon le groupe de travail, qu'aucune concession ne doit être faite pour l'instant dans le cadre de la loi sur le travail du 16 mars 1971, concession qui permettrait aux femmes d'être mises au travail la nuit. Cette forme de travail ne pourra être introduite que sur la base de décisions sectorielles.

- ◆ Une liste de ces fonctions et tâches sera établie au niveau interprofessionnel afin de guider ces discussions.
- ◆ La CCT n° 46 devra nécessairement être adaptée en ce qui concerne les temps de travail applicables et être adaptée à la Convention 171 du BIT en cas de ratification aussi.
- ◆ Il est recommandé aux secteurs de concrétiser le principe de l'égalité des droits, prévu dans la CCT n° 46.

Après un certain temps, la situation doit pouvoir être évaluée notamment à la lumière du contexte européen.

L'évaluation à l'issue d'un laps de temps vise à suivre de près l'évolution de la législation européenne et ses éventuelles répercussions sur la loi nationale. Se référant à l'introduction, le groupe de travail estime que toute initiative législative devra, maintenant ou ultérieurement, être conforme à l'accord des partenaires sociaux.



## 6. Travail à temps partiel

Considérant la grande complexité de la réglementation sur le travail à temps partiel, le groupe de travail pense pouvoir examiner les propositions suivantes:

- ◆ simplification sérieuse des modalités administratives en matière de travail à temps partiel.

On entend entre autres par là :

- \* l'assouplissement, sur proposition de la commission paritaire, de l'obligation pour l'employeur de communiquer les horaires au travailleur cinq jours à l'avance ;
  - \* des possibilités de contrôle plus adaptées en cas de dérogation aux horaires communiqués ;
  - \* l'évaluation des obligations et sanctions existantes ;
- ◆ continuation de l'AR temporaire dérogeant à la règle de 1/3.

## 7. Congé-éducation

1. ◆ La liste des formations de promotion sociale et socio-culturelle sera réexaminée au niveau interprofessionnel afin d'en exclure les formations qui ne présentent pas un lien direct avec la situation professionnelle (eu égard à l'expérience ou au diplôme et au certificat) ou avec les perspectives professionnelles.

La commission d'agrément Congé-éducation sera chargée d'élaborer dans les 6 semaines des propositions pour exclure les formations visées. Elle pourra entre autre s'inspirer de l'arrêté de la Communauté française dressant la liste des formations à caractère occupationnel pour lesquelles un minerval plus élevé est demandé.

- ◆ Les commissions paritaires pourront cependant retenir les cours exclus en tant que formations utiles.

Lorsque le travailleur change d'employeur en cours de formation et dépend ainsi d'une autre commission paritaire, il faudrait prévoir que l'intéressé conserve le droit d'achever sa formation chez le nouvel employeur aux mêmes conditions.

2. Les parties proposent d'organiser de la manière suivante le planning collectif du congé-éducation afin de remédier aux dérangements occasionnés par des absences simultanées:

- ◆ toutes les demandes de congé-éducation relatives à une année scolaire normale doivent être introduites au plus tard avant une date à fixer, par exemple le 1er octobre;
- ◆ le planning collectif est établi par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur en concertation avec la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut, par l'employeur en concertation avec les travailleurs ;
- ◆ ce planning doit tenir suffisamment compte des besoins de l'organisation du travail et du droit au congé-éducation des travailleurs concernés. Le planning collectif primera le planning individuel.

../.

3. Les parties proposent de contrer l'utilisation impropre du congé-éducation par:
- ◆ un contrôle renforcé des institutions organisant les formations de congé-éducation pour éviter les attestations de complaisance. On demandera à l'administration d'établir un rapport annuel de contrôle en la matière;
  - ◆ le refus de l'agrément des formations lorsqu'il ressort de la demande qu'elles peuvent bénéficier du double financement du coût salarial par le Fonds social européen, le VDAB/Forem/Orbem, etc.;
4. Les parties demandent au gouvernement de respecter intégralement ses obligations financières en matière de congé éducation.
-