

***ACCORD INTERPROFESSIONNEL
DU 22 DECEMBRE 2000***

***POUR LA PERIODE DU
1er JANVIER 2001
AU
31 DECEMBRE 2002***

Accord Interprofessionnel 2001-2002

Les partenaires sociaux concluent, pour la période 2001-2002, un accord interprofessionnel qui propose un cadre pour les négociations sectorielles et qui répond aux grands défis socio-économiques.

L'accord vise plus particulièrement :

- la sauvegarde de la reprise économique et une répartition équitable des fruits de la croissance économique entre tous les travailleurs ;
- un développement harmonieux des relations du travail ;
- la création de plus d'opportunités d'emploi ;
- une bonne conciliation entre la vie professionnelle et privée par une approche pragmatique, tout en sauvegardant les droits des travailleurs et les besoins de fonctionnement des entreprises, en particulier des PME ;
- un meilleur fonctionnement du marché du travail grâce à un accroissement du taux d'activité ;
- la poursuite des efforts de formation ;
- l'engagement d'une étude sur les différences entre le statut ouvriers-employés ;
- une sécurité juridique accrue et la simplification de diverses obligations administratives, en vue de créer un climat plus propice à l'entrepreneuriat et à l'initiative.

Lors de l'élaboration de l'accord, les partenaires sociaux avaient pris connaissance des décisions du gouvernement en matière de redistribution du travail et de désstressement, de promotion de la mobilité, de réforme fiscale, d'introduction d'un nouveau cadre légal pour la participation des travailleurs et d'un deuxième pilier sectoriel des pensions, et de mesures dans le domaine de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux reconnaissent les compétences spécifiques des régions et des partenaires sociaux régionaux. Leur accord vise une complémentarité optimale avec les mesures décidées à ce niveau.

Avec les accords qu'ils ont conclu dans l'AIP, les partenaires sociaux s'inscrivent dans le cadre des lignes directrices européennes en matière d'emploi et des orientations fixées lors du Sommet européen de Lisbonne pour le développement d'une société de la connaissance pour

tous. Ils souscrivent aux objectifs de plein emploi, d'emplois qualitatifs et du renforcement de la cohésion sociale. Ils proposent également des mesures en vue de réaliser ces objectifs.

Ils demandent au gouvernement de respecter les accords formulés dans l'AIP et de contribuer à leur réalisation. Ils insistent pour que dans ces domaines de nouvelles initiatives ne soient pas prises, car cela risquerait de compromettre l'équilibre obtenu.

I. ACCORDS DE BASE

1. *Norme salariale - pouvoir d'achat*

Les partenaires sociaux interprofessionnels demandent aux négociateurs aux niveaux sectoriel et de l'entreprise de tenir compte, dans les négociations 2001-2002 :

- de la loi du 26 juillet 1996 de promotion de l'emploi et de sauvegarde préventive de la compétitivité et du Rapport technique du secrétariat du Conseil central de l'économie (CCE), qui évalue la marge d'augmentation du coût salarial par heure prestée à 6,4% - pourcentage qui est accepté par les partenaires sociaux interprofessionnels en tant que norme indicative pour les négociations ;
- de l'impact des dispositions de solidarité de cet AIP, dont le coût macro-économique moyen peut être estimé à une hausse du coût salarial d'environ 0,2%. Ce coût est à évaluer de secteur à secteur.

Les secteurs dont les performances s'avèreraient particulièrement positives sur la base d'une évaluation de leur situation économique au cours des deux années écoulées peuvent envisager de consentir un effort supplémentaire exceptionnel et non récurrent de 0,4% au maximum du coût salarial horaire. Dans ces secteurs, la hausse globale du coût salarial horaire ne peut en tout cas pas dépasser 7% au cours de la période 2001-2002.

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner, au sein du CCE, quelle serait la meilleure manière de réaliser la maîtrise salariale à l'avenir, compte tenu du niveau et de l'évolution des coûts salariaux dans les pays voisins et éventuellement d'autres paramètres pertinents (par ex. coin salarial, productivité). Cet examen devrait être clôturé à temps, afin qu'il puisse servir d'input pour la concertation interprofessionnelle 2003-2004.

L'évolution des coûts salariaux, de l'emploi et des efforts de formation sera suivie annuellement par le CCE et le CNT, comme pour l'accord précédent.

2. *Réduction des cotisations patronales - allocataires sociaux*

Dans un esprit positif et dans la mesure où

- l'évaluation des efforts consentis en matière d'emploi et de formation ainsi que des effets de retour de la précédente réduction de cotisations s'avèrent positifs
- la marge budgétaire requise est disponible

- et un financement alternatif suffisant permettant une revalorisation des allocations sociales est assuré,

les partenaires sociaux demandent que la réduction des cotisations inscrite dans l'accord gouvernemental soit exécutée.

3. *Formation permanente*

- **Formation permanente des travailleurs**

- A. Les partenaires sociaux confirment leur engagement, pris dans l'accord interprofessionnel 1999-2000, de consentir des efforts supplémentaires dans le domaine de la formation permanente, dans le but de faire suivre à la Belgique un parcours qui, après 6 ans, la portera au niveau de ses trois voisins, ce qui revient à passer de 1,2% à 1,9% des coûts salariaux. Cela signifie que d'ici la fin de 2002, les efforts des entreprises seront globalement relevés à 1,6%.
- B. Dans le cadre de l'engagement global susmentionné, les secteurs sont invités à conclure des accords qui tiennent compte des efforts déjà consentis en matière de formation et par lesquels ils valorisent dans la mesure du possible les initiatives régionales et communautaires dans ce domaine. Les interlocuteurs interprofessionnels recommandent également aux secteurs, lors de l'élaboration de leurs accords en matière de formation, d'accorder une attention particulière :
 - à la situation des travailleurs plus âgés, notamment au moyen d'un plan de formation spécifique, des travailleurs moins qualifiés et des femmes,
 - aux expériences ou initiatives intéressantes existantes ou nouvelles, comme par exemple la fixation d'un crédit-formation global pour les travailleurs, l'organisation d'une formation professionnelle selon la demande par des fonds sectoriels, le soutien financier d'initiatives de formation prises, les initiatives de coopération avec l'enseignement et d'autres organisateurs de formations, les mesures d'encadrement qualitatif et d'amélioration de la formation, la promotion du e-learning, la conception de profils de fonctions et de qualification, la certification des formations, le développement de formules de parrainage, l'inventoriage des besoins de formation, la garantie de 1 ou plusieurs jours de formation par an ou une mesure similaire reconnue comme telle par le secteur, ...
 - aux fonctions à pénurie propres aux secteurs et ceci en vue de développer des initiatives préventives pour remédier à ce manque.

Ils recommandent également aux secteurs de tenir compte des problèmes organisationnels des PME, de façon à ce que ces entreprises et travailleurs aient effectivement accès aux différentes mesures.

- C. En l'absence d'accords sectoriels en matière de formation, les partenaires interprofessionnels invitent les entreprises à prendre elles-mêmes les

initiatives qui s'imposent, s'inspirant notamment pour cela des exemples susmentionnés.

- D. Ces efforts de formation des entreprises et des secteurs doivent pouvoir être estimés avec précision, et le suivi doit se dérouler d'une manière plus objective. Dans ce but, on examinera au sein du CNT comment cela peut se réaliser, par exemple via le bilan social et l'évaluation des efforts de formation au niveau sectoriel. Ces travaux devraient être clôturés pour le 1er juillet 2001.

- **Groupes à risques**

Par ailleurs, les partenaires sociaux demandent aux secteurs de poursuivre en 2001 et 2002, au moyen d'une CCT nouvelle ou prolongée, l'effort de 0,10% pour la formation et l'emploi des groupes à risques, et ce sous les mêmes conditions et modalités qu'en 1999-2000, à l'inclusion de la possibilité existante d'exemption des obligations en ce qui concerne les premiers emplois. Ils appellent les secteurs à rechercher des synergies maximales avec des initiatives régionales-communautaires et à envisager sérieusement un meilleur alignement des groupes-cibles, e.a. les travailleurs âgés, les travailleurs allochtones et les travailleurs handicapés.

- **Congé-éducation**

Pour ce qui est du congé-éducation payé, les partenaires sociaux prennent acte de la proposition du gouvernement qui consiste à élargir son champ d'application aux travailleurs à mi-temps, et à assouplir considérablement les obligations administratives. Dans ce contexte, les partenaires sociaux demandent une augmentation du subside de l'Etat et l'accélération du remboursement aux entreprises. D'ici au 31 janvier 2001, les partenaires sociaux émettront un avis relatif aux adaptations à apporter au système existant, se laissant guider pour ce faire par le fait que, pour les travailleurs à mi-temps, seule la formation professionnelle peut être organisée pendant les heures de travail, et que pour certaines formes de travail spéciales (par ex. le télétravail), des modalités spécifiques peuvent être convenues. Dans ce même avis, ils formuleront également une proposition relative à la simplification des obligations administratives promise par le gouvernement et à l'optimisation de la liste des cours de formation agréés.

4. *Fonctionnement du marché du travail*

A. *Meilleure conciliation entre le travail et la famille*

Les partenaires sociaux se déclarent d'accord, suite à l'invitation du gouvernement, pour instaurer à partir du 1er janvier 2002 un nouveau cadre conventionnel permettant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et familiale. Cela devra se faire

- en octroyant aux travailleurs le droit à un crédit-temps pour l'interruption de carrière,
- en organisant un système pour les absences spécifiques (soins palliatifs, congé pour assister un membre de la famille qui souffre d'une maladie grave, congé parental),
- en instaurant un système d'interruption de carrière à concurrence de 1/5 par semaine, en vue de remplacer et de simplifier les systèmes légaux et conventionnels existants dans ce domaine.

A cet égard, des règles particulières seront élaborées pour les travailleurs de plus de 50 ans.

Les partenaires sociaux s'accordent à dire qu'il faut rendre possible des solutions pragmatiques pour combiner ces droits avec les besoins de fonctionnement des entreprises, et en particulier des PME.

Les partenaires sociaux ont l'intention de concrétiser ces systèmes d'interruption de carrière dans une CCT interprofessionnelle, à conclure au CNT pour février 2001, sur la base des principes convenus dans l'annexe I pour chacun des systèmes.

Les partenaires sociaux demandent encore au gouvernement d'entreprendre les démarches nécessaires pour abroger le cadre légal existant, inscrit dans la loi du 22 janvier 1985 et les arrêtés d'exécution qui s'y rapportent, après la conclusion de la CCT au sein du CNT, étant entendu qu'une abrogation progressive, de manière transitoire, sera prévue pour les interruptions de carrière en cours. Ils demandent également au gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent pour pouvoir mettre en place la compensation financière pour les travailleurs en interruption de carrière.

Enfin, ils prennent acte de la décision gouvernementale de supprimer l'obligation de remplacement des travailleurs en interruption de carrière si les partenaires sociaux se mettent d'accord sur un nouveau système d'interruption de carrière et demandent dès lors au gouvernement de mettre sa décision en œuvre au moment même de la conclusion de la CCT au CNT, et ce pour toutes formes et tous systèmes d'interruption de carrière.

Congé de paternité

Les partenaires sociaux prennent acte de la décision gouvernementale de porter le congé de paternité à 10 jours.

Ils demandent au gouvernement de prendre totalement en charge l'indemnité prévue dans le cadre de ce régime pour les 7 jours suivant les 3 premiers jours d'absence via un système spécifique d'intervention de l'Etat à l'INAMI.

B. Adaptation de la réglementation sur la durée du travail

Temps de travail collectif

Les interlocuteurs sociaux prennent acte de la décision gouvernementale de remplacer les systèmes existants Vande Lanotte - Di Rupo - Semaine de quatre jours, par un système de réduction de cotisations - sans en avoir toutefois fixé le cadre - pour compenser en partie les efforts des entreprises qui diminuent collectivement leur temps de travail ou qui passent à la semaine de 4 jours.

Ils constatent que, contrairement aux mesures de réduction individuelle du temps de travail, aucune enveloppe budgétaire n'est prévue pour 2001 et qu'un budget de 1.733 millions est prévu pour 2002.

Ils attirent enfin l'attention du gouvernement sur le fait que les mesures envisagées traiteraient différemment les entreprises qui diminueraient la durée du travail à l'avenir et celles qui l'ont déjà fait dans le passé.

Semaine de 38 heures

A la suite de la demande expresse du gouvernement en matière de durée du travail, les partenaires sociaux ont constaté que plus de 204.000 travailleurs connaissent toujours une semaine de travail de plus de 38 heures. Ce chiffre est beaucoup plus élevé que celui avancé par le gouvernement. Dès lors, un budget de 472 millions est insuffisant.

C'est pourquoi les partenaires sociaux demandent au gouvernement :

- d'augmenter le budget actuel compte tenu du nombre de travailleurs concernés et de le modaliser en fonction de la date d'entrée en vigueur de la semaine de 38 heures ;
- d'adapter la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité, en remplaçant la date de 1999 à l'article 48 par celle de 2003 et, dans le même article, le chiffre 39 par le chiffre 38, ainsi qu'au 2ème paragraphe, le chiffre 40 par le chiffre 39.
- à préciser, dans l'AR fixant les modalités d'exécution de la semaine de 38 heures, que celle-ci peut se réaliser notamment via l'octroi de repos compensatoire ou via la réduction de la durée hebdomadaire du travail ou d'autres modalités.

Pour les entreprises qui pendant la durée de cet accord passent à la semaine de 38 heures, le coût non récupéré sera imputé sur la norme salariale.

Dans ce cadre et moyennant réalisation de ces conditions, les partenaires sociaux demandent aux secteurs ou, à défaut, aux entreprises d'introduire la semaine de 38 heures. Les secteurs ou, à défaut, les entreprises peuvent déterminer eux-mêmes les modalités de cette réduction de la durée du travail.

Les secteurs concernés sont tenus d'instaurer les 38 heures pour le 01/01/2003 au plus tard.

Epargne-temps

Les partenaires sociaux s'engagent à effectuer, au sein du CNT, une analyse approfondie des possibilités et des expériences en matière d'épargne-temps, afin d'élaborer éventuellement un cadre pour celui-ci.

C. Travailleurs âgés

Dans la ligne de l'accord interprofessionnel précédent, les interlocuteurs sociaux souhaitent poursuivre deux objectifs, à savoir l'amélioration des possibilités d'emploi pour les travailleurs âgés qui souhaitent continuer à travailler et pour les chômeurs âgés qui souhaitent retrouver un emploi, d'une part, et le maintien des systèmes existants de prépension et des régimes de fin de carrière pour les travailleurs en difficultés, d'autre part.

Les interlocuteurs sociaux sont d'accord de rechercher une amélioration des possibilités d'emploi pour les travailleurs âgés:

- en luttant contre le stress sur le lieu de travail;
- en améliorant les conditions de travail durant toute la vie;
- par des mesures supplémentaires favorisant le recrutement de chômeurs de 45 ans et plus (étant au chômage depuis 6 mois); outre les réductions de cotisations déjà opérées (plan avantage à l'embauche), nouvelle activation des indemnités de chômage (20.000 BEF par mois pendant 1 an);
- par des efforts supplémentaires en matière de formation pour chômeurs âgés: consacrer à la formation et à l'encadrement des travailleurs âgés une partie des 0,10% de la cotisation destinée aux groupes à risques, tout en donnant aux Régions la possibilité de mener des actions pour soutenir les initiatives sectorielles;
- par des possibilités supplémentaires de fin de carrière en matière de durée de travail (cfr. annexe I, 1, 4) :
- utilisation de la réduction de cotisation prévue par le gouvernement (proportionnellement à l'âge) à partir de 2002 pour l'occupation de travailleurs de 58 ans et plus;
- mise en oeuvre des propositions formulées au sein du Conseil national du travail en matière de fin de carrière, en application de l'AIP 1999-2000;
- les interlocuteurs sociaux prennent acte de la décision du gouvernement que les services de placement doivent continuer à prendre en compte les travailleurs de 50 ans et plus pour leur offrir un emploi lorsqu'ils sont chômeurs. On ne peut exclure un chômeur âgé du marché du travail sans plus. Il faut lui offrir un emploi convenable eu égard à ses compétences, son expérience et son état physique ;

- l'augmentation du degré de participation parmi les travailleurs âgés doit être complémentaire aux opportunités d'embauche des jeunes. Le maintien des travailleurs âgés doit constituer un relais basé sur la transmission d'expérience entre générations (formation par parrainage d'un jeune travailleur par un travailleur âgé,...).
- les travailleurs âgés de +45 ans et en chômage depuis un an ou plus peuvent entrer en ligne de compte pour le respect de l'obligation d'occupation de jeunes travailleurs et le calcul du pourcentage à condition qu'il n'y ait plus suffisamment de jeunes disponibles dans les trois catégories prévues à l'article 23 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.

Les interlocuteurs sociaux sont d'accord pour maintenir, pour la durée de cet Accord, la possibilité de prolonger pour 2001-2002 les CCT sectorielles ou d'entreprise existantes en matière de prépension à temps plein, ainsi que les exceptions à cet égard pour les entreprises en restructuration et en difficultés (cfr. annexe II). Par conséquent, ils demandent au gouvernement de maintenir le statu quo en ce qui concerne la reconnaissance en tant qu'entreprise en restructuration et en difficultés.

De plus, les interlocuteurs sociaux s'engagent à examiner avant la fin de 2001 au sein du CNT si, et le cas échéant sous quelles conditions, un régime pour travailleurs en difficultés pourrait être réalisé via une adaptation de la CCT n° 46, éventuellement avec l'aide du Fonds prévu par le gouvernement en vue d'adapter les conditions de travail.

Ils demandent, afin de tendre vers une égalité avec les prépensions conventionnelles, que les cotisations capitatives employeur et travailleur perçues dans le cas de ces dernières soient également perçues sur les avantages octroyés dans le cadre des régimes de pseudo prépension et qu'il soit donné exécution à la loi qui prévoit le versement de telles cotisations capitatives, à l'exclusion de toute autre.

Ils demandent également que le dispositif qui sera adopté ne remette pas en cause les conventions, accords et règlements déjà conclus.

Les interlocuteurs s'engagent à examiner, d'ici fin 2001, la problématique de l'obligation de remplacement en cas de prépension, dans le cadre du relèvement du degré d'activité.

D. Fonctionnement plus efficace du marché du travail

Clause d'écolage

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner au CNT, avant le 1er juillet 2001, si et le cas échéant sous quelles conditions, la possibilité d'une clause d'écolage peut être insérée dans la réglementation.

Travail intérimaire dans le secteur de la construction

Les parties signataires de l'accord interprofessionnel reconnaissent l'importance des difficultés de recrutement et d'organisation du travail auxquelles les entreprises qui

relèvent du secteur de la construction sont confrontées. Tenant compte, d'une part, des besoins de ces entreprises pour maintenir leur compétitivité et, d'autre part, de l'évolution des moyens de contrôle du respect des droits des travailleurs, les parties estiment qu'il convient de discuter objectivement de la levée de l'interdiction du travail intérimaire dans le secteur de la construction.

A cet effet, les parties préconisent la mise en œuvre de la procédure de travail suivante :

- Dans un premier temps, les interlocuteurs sociaux du secteur concerné sont invités à réfléchir aux modalités d'application du travail intérimaire, ou d'un système équivalent dans ses effets, qui leur paraissent les plus appropriées pour répondre aux besoins des entreprises et pour assurer le respect des droits et statuts sociaux des travailleurs. Ces interlocuteurs sont invités à concrétiser le résultat de leur concertation en concluant une convention collective de travail avant le 31 décembre 2001.
- A l'échéance de la date fixée à l'alinéa précédent, les parties signataires du présent accord seront informées de l'état des travaux dans le secteur concerné. A défaut d'accord sectoriel, la partie la plus diligente soumettra au Conseil national du travail une demande visant à lever l'interdiction du travail intérimaire dans le secteur de la construction.

Organisation du travail

Les interlocuteurs sociaux invitent les secteurs à utiliser toutes les possibilités d'innovations dans le cadre de l'organisation du travail pour rencontrer un double objectif:

- les impératifs économiques des entreprises, d'une part
- les aspirations collectives et individuelles des travailleurs, d'autre part.

Les interlocuteurs sociaux conviennent de mettre en place un groupe de travail au Conseil national du Travail pour étudier si la législation sur la durée du travail ne doit pas être mise en concordance avec les nouvelles évolutions dans les secteurs et entreprises.

Les interlocuteurs sociaux invitent les secteurs qui rencontrent des difficultés particulières sur le marché du travail d'envisager par des conventions collectives du travail la problématique des heures supplémentaires et les modalités concrètes de la rémunération et de la durée des compensations.

Premiers emplois

Les interlocuteurs sociaux, soucieux de répondre le mieux possible aux réalités du marché du travail et de tenir compte des situations régionales et sous-régionales, souhaitent que le plan premier emploi soit rendu moins complexe dans son application et allégé dans ses procédures administratives. Dans ce sens, les partenaires sociaux prennent acte d'accords régionaux permettant l'extension du groupe cible à plusieurs catégories. Ils demandent à la Ministre de l'Emploi d'approuver de tels accords et de les rendre opposables aux services d'inspection sociale.

5. *Mobilité*

Les interlocuteurs sociaux s'inscrivent dans l'objectif gouvernemental d'améliorer la mobilité, et ce tout autant dans l'intérêt de la compétitivité des entreprises que de la qualité de la vie des travailleurs et de la population en général. Ils soulignent à cet égard qu'une approche réussie de la question de la mobilité requiert une action coordonnée de tous les niveaux de pouvoir.

Ils rappellent l'avis unanime qu'ils ont émis le 21 septembre 2000 au CNT/CCE sur la politique de mobilité et dans le cadre duquel ils veulent inscrire leurs accords et leurs recommandations aux secteurs.

Entre-temps, le gouvernement a approuvé un plan de mobilité dans lequel il prévoit notamment ce qui suit :

- mesures fiscales (sans modifier les déductions d'application pour la voiture, déductibilité de 6 BEF/km jusqu'à 50 km aller et retour si l'enveloppe budgétaire n'est pas dépassée pour tous les autres moyens de transport utilisés pour les déplacements domicile-travail; le remboursement par l'employeur des frais de transport en commun ne sera plus considéré comme avantage en nature, et ne sera dès lors plus imposable ; cette mesure vise également à encourager le développement de plans de transport d'entreprise). L'exonération totale de l'intervention patronale s'appliquera dès 2001 et sera également d'application aux transports organisés par l'entreprise même.
- élaboration d'un plan de gestion de la mobilité visant à mettre en place des partenariats et à inciter les différents acteurs à établir des plans locaux de gestion de mobilité pour les activités qui les concernent ; pour ce faire, pouvoir établir un diagnostic régulièrement actualisé de la mobilité, notamment en rendant obligatoire l'établissement d'un diagnostic mobilité pour toutes les entreprises comptant au moins 100 travailleurs .

Afin de répondre à la problématique de la mobilité et compte tenu des décisions gouvernementales en la matière, les partenaires sociaux conviennent de supprimer le plafond salarial de 1,2 million pour l'intervention patronale.

Parallèlement, ils appellent les secteurs à prévoir une augmentation de l'intervention de l'employeur dans un abonnement de train, de tram ou d'autobus, dans le cadre de la stimulation de l'utilisation des transports publics. L'intervention dans les frais d'abonnement (CCT n° 19) sera portée à 60% à partir du 1er avril 2001.

Ils demandent au gouvernement de considérer comme dépenses fiscalement déductibles à 120% les investissements des entreprises pour les plans de transport d'entreprise, le transport collectif d'entreprise et le covoiturage.

Les interlocuteurs sociaux demandent par ailleurs aux négociateurs au niveau des secteurs et des entreprises de faire usage du nouveau cadre, des incitants fiscaux et des incitants régionaux éventuels pour :

- procéder dans les secteurs à une évaluation des initiatives existantes en matière de plans de transport d'entreprise et faire un inventaire des facteurs de succès et des obstacles;
- mettre au point des plans de transport d'entreprise;
- organiser des transports collectifs au niveau des entreprises, en ce compris, le cas échéant, la possibilité de prendre les travailleurs à la gare la plus proche;
- encourager les formes alternatives de transport et notamment l'utilisation du vélo et le covoiturage.

6. Statut ouvriers - employés

Constatant la distinction entre les statuts ouvrier et employé et eu égard aux évolutions économiques, sociales et industrielles ainsi que celles des métiers et professions, les interlocuteurs sociaux s'engagent à étudier, au niveau du Conseil national du Travail, les différences entre les deux statuts et à déposer avant la fin 2001 des conclusions permettant de trouver une solution durable, moyennant une programmation sur une période de 6 ans. Celle-ci débutera, en cas d'accord, dans l'année de la signature de ce dernier.

II. ACCORDS SPECIFIQUES

7. *Vacances annuelles*

Les partenaires sociaux veulent résorber le déficit structurel du système des vacances annuelles des ouvriers, constituer une réserve pour assurer le paiement du pécule de vacances, introduire le double pécule de vacances pour 4 semaines complètes et résoudre l'assimilation du chômage économique pour le calcul du pécule de vacances.

7.1. Sécurité financière pour le système des vacances annuelles pour les ouvriers

Reconstituer des réserves

Les partenaires sociaux demandent au gouvernement de verser début 2001 les 8,7 milliards qui découlent de la perte d'intérêts résultant de l'écrémage de 10 milliards de capital provenant des réserves de l'ONVA.

Ils s'engagent à utiliser ces sommes remboursées et les intérêts qu'elles produisent pour constituer une réserve pour assurer le financement futur du pécule de vacances.

Chômage économique

Le pécule de vacances dû pour les journées assimilées de chômage économique est partiellement pris en charge par l'ONEM grâce à une cotisation de 6% sur les

allocations de chômage temporaire. Cette cotisation est intégralement compensée via le Fonds de Fermeture des Entreprises (800 millions).

Il est demandé aux comités de gestion respectifs de l'ONEm et de l'ONVA de se mettre d'accord sur le concept de «chômage économique» (sans que l'ONVA ne doive consentir plus de 170 millions de dépenses supplémentaires par rapport à 1999).

La retenue de solidarité sur le pécule de vacances des ouvriers est ramenée de 1,5% à 1%. Cette réduction est compensée par une cotisation patronale de 0,07%.

L'actuelle cotisation de responsabilisation en matière de chômage économique n'est pas prolongée.

Jeunes travailleurs

Pour promouvoir l'accession rapide des jeunes à un emploi, les partenaires sociaux désirent remplacer le système de pécule de vacances complémentaire par un mécanisme tel qu'il existe déjà actuellement en cas de fermeture collective pour congés annuels et tel qu'ils l'ont également proposé pour les travailleurs à temps partiel qui ont commencé à travailler à temps plein (- 915 millions).

7.2. Pécule de vacances des jeunes travailleurs

La première année qui suit la fin de leurs études, les jeunes (jusqu'à 25 ans) ont droit à :

- un nombre de jours de vacances et un pécule de vacances proportionnels au nombre de journées travaillées et assimilées durant l'année écoulée ;
- un nombre de jours de vacances complémentaires jusqu'à un total de 4 semaines de vacances et à un pécule de vacances complémentaire à charge de l'ONEm égal à l'allocation de 60% augmenté d'un bonus de vacances de 5% de leur salaire brut plafonné, à condition qu'ils ont travaillé au moins un mois pendant l'exercice de vacances.

Les jeunes travailleurs ont droit à ces jours de vacances complémentaires mais ne sont pas obligés de les prendre.

7.3. Double pécule de vacances pour la quatrième semaine

Le double pécule de vacances pour l'entièreté de la quatrième semaine provoque :

- une augmentation du pécule de vacances des ouvriers égale à 0,20% du salaire annuel ;

- une augmentation du pécule de vacances des employés égale à 2% du salaire mensuel et de 0,16% pour le pécule de vacances de départ des employés.

Les partenaires sociaux demandent d'étendre au quatrième et au cinquième jour l'exonération de cotisations sociales sur le double pécule de vacances consentie pour le troisième jour de la quatrième semaine de congé payé.

7.4. Simplification et sécurité juridique

Les partenaires sociaux effectueront une étude sur le calcul des retenues sur le pécule de vacances.

Les partenaires sociaux demandent instamment au gouvernement de mettre rapidement à exécution un ensemble d'avis :

- l'avis du comité de gestion de l'ONSS portant sur le calcul du pécule de vacances des ouvriers qui deviennent employés ;
- l'avis du Conseil National du Travail portant sur le calcul de la durée des congés annuels et sur le pécule de vacances en cas de passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel et inversement.

8. Simplification administrative et sécurité juridique

Afin d'améliorer le climat d'entreprise et de stimuler l'emploi, il est essentiel de restreindre au maximum les formalités administratives que doivent accomplir les employeurs et, dans la mesure du possible, de les remplacer par des techniques plus modernes et plus efficaces, qui offrent les mêmes garanties globales aux assurés sociaux et pour la qualité des données. A cet égard, le principe selon lequel des informations identiques ou similaires ne peuvent pas être demandées deux fois, doit être le fil conducteur.

En ce moment, des projets sont en cours concernant l'introduction de la Dimona et de la déclaration multifonctionnelle des données salaires-durée du travail. Les partenaires sociaux entendent y contribuer de manière constructive afin de parvenir à des simplifications sensibles et à une réduction des formalités à remplir par les employeurs. A cet égard, les partenaires sociaux rappellent l'avis numéro 1.325 qu'ils ont émis au CNT.

Ils ont en outre l'intention d'élaborer à court terme, en collaboration avec l'ONSS, des propositions en vue de rassembler et de simplifier les systèmes existants en matière de réduction de cotisations.

Par ailleurs, les partenaires sociaux estiment également que la procédure des élections sociales pourrait être simplifiée à divers égards. Au printemps 2001, ils mèneront un débat approfondi sur cette problématique. L'apport à ce débat provient notamment de l'évaluation des élections sociales de mai 2000.

Enfin, ils souhaitent que soient rapidement réalisées un certain nombre d'initiatives concrètes, et ce tant dans le domaine de la simplification administrative qu'au niveau d'un accroissement de la sécurité juridique pour toutes les parties concernées. Il s'agit plus précisément des points suivants :

* *Simplification administrative :*

- élaboration, d'ici au 1er juillet 2001, d'un schéma opérationnel en vertu duquel, par souci de respecter la neutralité budgétaire, les divers flux d'argent et d'informations relatifs aux cotisations sur les prépensions seront réunis en un régime unique et transiteront, si possible, par la déclaration trimestrielle à l'ONSS ;
- élaboration, dans le cadre de l'ONSS, d'une procédure d'acceptation accélérée et/ou automatique d'avis de modification d'ici au 1 octobre 2001 ;

* *Sécurité juridique :*

- les partenaires sociaux demandent au gouvernement d'habiliter le comité de gestion de l'ONSS à faire, dans le cadre de la législation existante, du ruling social opposable; les décisions ainsi prises restent sous la tutelle du Ministre des Affaires Sociales et ne peuvent affecter les compétences des cours et tribunaux ; les services de contrôle peuvent bien entendu continuer à vérifier si les conditions posées dans la décision sont remplies ;
- ils demandent que, simultanément avec la simplification des régimes de réduction des cotisations, le délai de prescription pour la perception des cotisations de sécurité sociale soit à nouveau fixé à 3 ans, sauf en cas de fraude ;

En ce qui concerne la CCT n° 75, les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit:

- les parties contractantes s'engagent à clarifier l'interprétation de la CCT n° 75 ;
- elles recommandent aux secteurs d'examiner à leur niveau la possibilité d'élaborer, pour les ouvriers, des systèmes de protection équivalents à ceux que prévoit la CCT n° 75 ou d'évaluer les systèmes de protection existants (revenu ou emploi) par rapport à la CCT n° 75 ;
- à partir du 1.7.2002, la CCT n° 75 sera généralisée après une évaluation de ce qui s'est fait entre-temps dans les secteurs ou aurait été décidé à d'autres niveaux de pouvoir. Cette CCT prévoit également que le délai de préavis que l'ouvrier doit respecter équivaut à la moitié de celui que l'employeur est tenu de respecter. Par contre, les possibilités légales en matière de délais de préavis réduits restent inchangés.

9. *Stress – CCT n° 72*

Les partenaires sociaux attirent l'attention sur l'importance de la CCT n° 72 conclue au Conseil national du Travail, pour le bien-être des travailleurs et le bon fonctionnement de l'entreprise. Ils réitèrent leur recommandation de concrétiser dans la pratique les propositions avancées dans cette CCT et soulignent l'apport positif qui peut émaner des services de prévention externes.

Ils ont également l'intention d'évaluer cette CCT ainsi que son impact en 2002.

10. Egalité hommes - femmes

Les interlocuteurs sociaux conviennent pour le présent accord de maintenir l'effort initié dans le précédent AIP, en stimulant le recours à des systèmes analytiques ou équivalents de classification de fonctions.

Les partenaires sociaux demandent au gouvernement de préciser dans les meilleurs délais ses intentions quant au plan d'action pour l'emploi 2000 concernant les mesures fiscales favorisant une reclassification des fonctions.

Ils insistent enfin sur la nécessité de réactiver la commission spécialisée du CNT qui pourra assurer une assistance technique aux les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un projet pilote auprès du Fonds social européen pouvant porter, par exemple, sur une étude d'impact de genre dans les secteurs ayant déjà adopté une classification analytique de fonctions.

11. Dialogue social

PME et dialogue social

Le précédent accord interprofessionnel avait attiré l'attention sur l'expérience des différents secteurs avec les organes de concertation externes.

Une évaluation faite par le CNT fait apparaître que ces organes de concertation externes ont enclenché et favorisé le dialogue entre le chef de PME et ses travailleurs.

Aussi, les partenaires sociaux demandent à nouveau aux secteurs d'organiser, dans le cadre des accords sectoriels et tenant compte de leurs propres spécificités, un organe externe de concertation.

Cet appel sera évalué par les partenaires sociaux vers la fin de 2001 au CNT.

Démocratie économique et sociale

Les interlocuteurs sociaux souhaitent revaloriser le modèle de concertation belge.

Ils restent profondément attachés aux valeurs de ce modèle et souhaitent les renforcer face aux défis et aux difficultés qui se sont faits jour ces dernières années et qui les ont parfois perturbés.

Ce modèle s'est construit sur la base de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires et sur la convention n° 5 réglant le statut des

délégations syndicales du personnel des entreprises, adoptée le 24 mai 1971. Cette convention, conçue comme une convention collective cadre, comporte des dispositions minimales sur le statut des délégations syndicales et a été complétée au niveau sectoriel et d'entreprise.

Les interlocuteurs sociaux établiront au sein du CNT un groupe de travail pour examiner si et éventuellement comment cette législation peut être adaptée et actualisée aux nouvelles réalités.

Ils soulignent en outre leur attachement aux mécanismes paritaires afin d'éviter les conflits et les résoudre par le dialogue.

12. Coopération internationale et développement durable

Les partenaires sociaux sollicitent un soutien concret de la part du gouvernement dans leurs initiatives pour instaurer un climat propice au développement économique et social à travers des actions de coopération internationale visant à promouvoir et à faire appliquer les droits fondamentaux de l'Homme au travail tels que définis dans les conventions de l'OIT.

De par leur nature, leur vécu, leur expérience et leur expertise, les partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels sont les mieux à même pour répondre pleinement à cet objectif en développant une coopération spécialisée avec leurs homologues d'autres pays du monde. Ils encouragent les secteurs à examiner les possibilités pour développer des initiatives à cet égard.

A ce titre ils demandent un accès particulier garanti et durable, distinct de celui accordé aux ONG, aux lignes de crédit et subsides publics afin de faciliter et soutenir la coopération entre eux et leurs homologues de pays d'Europe de l'Est et du tiers-monde (liste du Comité d'aide au développement de l'OCDE). Ils souhaitent donc que des fonds publics soient prévus à cette fin.

13. Poursuite de la réduction du coin salarial pour les bas salaires

Les interlocuteurs sociaux constatent qu'en exécution du précédent Accord interprofessionnel, des efforts ont été consentis au cours de l'année écoulée pour augmenter le salaire net des travailleurs à bas salaires dans le cadre de la lutte contre les pièges à l'emploi. Ils estiment que ces efforts doivent être poursuivis, sans que ceci n'augmente le coût salarial pour les employeurs.

Ils constatent que la poursuite du développement du système actuel de réduction dégressive des cotisations des travailleurs à la sécurité sociale comporte, outre des complications administratives, d'importants risques d'un effet de « piège salarial », en raison du taux marginal d'imposition très élevé des prélèvements fiscaux et parafiscaux combinés dans les catégories salariales considérées.

Par conséquent, ils demandent au gouvernement, dans le cadre de l'exécution de son plan de réforme fiscale, de donner la priorité, à partir de l'exercice budgétaire 2002, à la proposition d'augmentation de la déduction pour frais professionnels forfaitaires, en particulier en portant le premier tarif du barème des frais professionnels de 20% à 25%, si nécessaire de façon progressive.

POUR LA FEDERATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE



Pieter TIMMERMANS

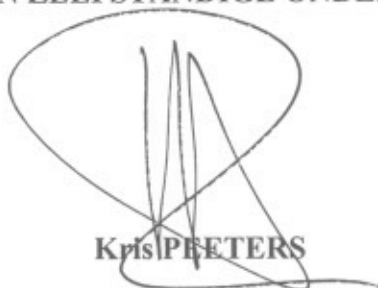


Tony VANDEPUTTE



Gui de VAUCLEROY

**POUR L'UNIZO
UNIE VAN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS**



Kris PEETERS

POUR L'UNION SYNDICALE DES CLASSES MOYENNES DE BELGIQUE



Roger MENE

POUR LE «AGROFRONT» DES ORGANISATIONS AGRICOLES



Noël DEVISCH

POUR LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS



Josly PLETTE



Luc CORTEBEECK

POUR LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE

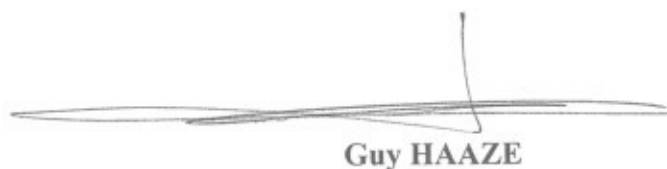


Mia DE VITS



Michel NOLLET

**POUR LA CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX
DE BELGIQUE**



Guy HAAZE

Annexe I	Meilleure conciliation entre le travail et la famille
Annexe II	Prépension
Annexe III	Vacances annuelles

ANNEXE I : MEILLEURE CONCILIATION ENTRE LE TRAVAIL E LA FAMILLE

1.1. Instauration d'un crédit-temps

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure une CCT au CNT, et ce sur la base des principes suivants :

- Institution d'un droit au crédit-temps, entrant en vigueur à partir du 1er janvier 2002, pour les travailleurs qui ont au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise où ils souhaitent bénéficier de l'interruption de carrière.
- Fixation de l'ampleur autorisée de l'interruption de carrière, soit à temps plein, soit à mi-temps .
- Fixation d'une durée maximale d'interruption sur l'ensemble de la carrière, à concurrence d'un an maximum (qu'il s'agisse d'une interruption à temps plein ou à mi-temps), et fixation d'une durée minimale par travailleur et par interruption à concurrence de 3 mois.
- Fixation d'un délai d'avertissement de 6 mois dans les entreprises occupant jusqu'à 20 travailleurs et de 3 mois dans les autres entreprises, à respecter par le travailleur avant qu'il ne puisse exercer son droit .
- Fixation des modalités visant à assurer la continuité de l'organisation du travail, à savoir :
 - * Fixation au CNT d'un seuil - de 5% du nombre total des travailleurs dans l'entreprise ou le service - à partir duquel s'applique un mécanisme pour organiser les absences simultanées au moyen d'un système de préférence et d'une planification des absences.
 - * Fixation par le conseil d'entreprise (et/ou d'autres organes de l'entreprise) de ce système de préférence pour les cas de demandes simultanées dépassant le seuil fixé, et par CCT supplétive au CNT s'appliquant aux entreprises où le conseil d'entreprise n'a pas élaboré de système.
- Fixation des motifs de report qui peuvent être invoqués dans tous les cas : l'employeur peut invoquer un droit de report pendant une durée déterminée pour des raisons internes ou externes impératives (besoins organisationnels, continuité et possibilités réelles de remplacement). Le conseil d'entreprise peut préciser ces motifs pour l'entreprise. En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.
- Dans les entreprises occupant jusqu'à 10 travailleurs, le droit peut être exercé moyennant l'accord de l'employeur.
- Prévoir un même système de protection contre le licenciement que celui prévu dans la législation actuelle en matière d'interruption de carrière, et prévoir la même interdiction de travail durant l'interruption de carrière, ainsi que les mêmes possibilités de retour dans une fonction équivalente, telles que stipulées dans cette même loi.

Les secteurs et les entreprises peuvent, par CCT, déroger sur les points suivants :

- allongement de la durée du crédit-temps, sans que l'on puisse toutefois accorder plus de 5 ans sur l'ensemble de la carrière ;
- modification du seuil susmentionné, compte tenu en tous cas des besoins des PME ;

- la possibilité d'exclure certaines catégories de personnel, comme le personnel qui ne tombe pas entièrement sous le champ d'application de la loi sur le travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer, au CNT, un avis concomitant demandant aux pouvoirs publics :

- de prévoir une indemnité pour le travailleur en interruption de carrière, à concurrence de 15.000 BEF si le travailleur n'a pas atteint 5 ans d'ancienneté comme travailleur dans l'entreprise, et de 20.000 BEF s'il a atteint cette ancienneté ;
- de prévoir l'assimilation de la période d'interruption de carrière dans la sécurité sociale à concurrence d'un an, étant entendu que l'assimilation ne peut jamais dépasser 3 ans si l'année de crédit-temps devait être relevée au niveau sectoriel et au niveau des entreprises ;
- d'élaborer des propositions concrètes en ce qui concerne l'abrogation progressive des régimes actuels d'interruption de carrière, sur la base des éléments suivants : les CCT actuelles cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2001 ; les accords individuels conclus ou prolongés avant cette date cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2002, étant entendu que les interruptions de carrière prises après le 1er janvier 2002 sous l'ancien régime sont prises en compte pour le nombre de demandes simultanées prévu dans le nouveau système de crédit-temps. La période totale d'interruption de carrière sous l'ancien régime et le nouveau système de crédit-temps ne peut dépasser 60 mois.

Enfin, ils demandent qu'un compte séparé soit tenu pour les dépenses liées à la prise du crédit-temps dans le secteur privé et le secteur public, et la garantie que le surcoût éventuel du nouveau système soit supporté par un budget public spécifique.

1.2. Instauration de congés thématiques

Les partenaires sociaux confirment les règles et les montants existants s'appliquant au congé parental, au congé pour soins palliatifs et au congé pour assistance à un membre de la famille souffrant d'une maladie grave, telles que prévues dans la loi du 22 janvier 1985 et la CCT n° 64 du 29 avril 1997.

1.3. Système généralisé de diminution de carrière à 1/5 (1 jour par semaine)

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure une CCT au CNT, et ce sur la base des principes suivants :

- Instauration d'un système généralisé de diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine de travail étalé sur 5 jours ou de 2 demi-jours couvrant la même durée pour tous les travailleurs à temps plein qui ont au minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- Fixation d'une durée maximale d'interruption au cours de la carrière (max. 5 ans) et d'une durée minimale par travailleur par interruption (6 mois).
- Fixation d'un délai d'avertissement vis-à-vis de l'employeur avant que le droit ne puisse être exercé : 3 mois dans les entreprises de plus de 20 travailleurs et 6 mois dans les entreprises de moins de 20 travailleurs ;
- Fixation des modalités pour garantir les effets sur la continuité de l'activité de l'entreprise, à savoir :
 - * le nombre de travailleurs de l'entreprise ou du service, à partir duquel s'applique un mécanisme pour organiser les absences simultanées au moyen d'un système

de préférence et d'une planification des absences est inscrit dans le seuil de 5% prévu au point 1.1. ci-dessus. Dès que 5% du nombre total des travailleurs de l'entreprise ou du service recourent à un des deux systèmes, le même mécanisme que celui décrit au point 1.1. entre en vigueur;

- * fixation par le conseil d'entreprise (et/ou d'autres organes de l'entreprise) de ce système de préférence en cas de demandes simultanées qui dépassent le seuil, et par CCT supplétive au CNT s'appliquant aux entreprises où le conseil d'entreprise n'a pas élaboré de système ;
- * fixation au sein du CNT du principe de la répartition, sur la semaine, des jours où le droit à l'interruption peut être exercé pour assurer la continuité de l'entreprise ; à ce sujet, des accords concrets peuvent être conclus au niveau de l'entreprise.
- Fixation des motifs de report qui peuvent être invoqués dans tous les cas : l'employeur peut invoquer un droit de report pendant une durée déterminée pour des raisons internes ou externes impératives (besoins organisationnels, continuité et possibilités réelles de remplacement). Le conseil d'entreprise peut préciser ces motifs pour l'entreprise. En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.
- Fixation des cas où le droit à l'interruption peut être retiré ou modifié (par ex. maladie d'un collègue, accroissement exceptionnel du travail, autres raisons impératives) via le conseil d'entreprise, les autres organes de l'entreprise ou, à défaut, le règlement de travail. En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.
- Prévoir un même système de protection contre le licenciement que celui prévu dans la législation actuelle en matière d'interruption de carrière, et prévoir la même interdiction de travail durant l'interruption de carrière, ainsi que les mêmes possibilités de retour dans une fonction équivalente.
- Dans les entreprises occupant 10 travailleurs ou moins, le droit peut être exercé moyennant l'accord de l'employeur.
- Les conséquences de l'AR du 25 novembre 1998 relatif à l'instauration d'un droit au travail à temps partiel seront examinées.

Les secteurs et les entreprises peuvent, par CCT, déroger sur les points suivants :

- modification du seuil susmentionné, compte tenu en tous cas des besoins des PME ;
- la possibilité d'exclure certaines catégories de personnel, comme le personnel qui ne tombe pas entièrement sous le champ d'application de la loi sur le travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un avis concomitant, demandant aux pouvoirs publics de créer la base légale nécessaire pour :

- prévoir une indemnité pour les travailleurs en interruption de carrière, à concurrence de 3.000 BEF;
- prévoir l'assimilation de la période d'interruption en matière de sécurité sociale;
- élaborer des propositions relatives à l'abrogation progressive du régime existant d'interruption de carrière sur la base des éléments suivants : les CCT existantes cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2001 ; les accords individuels conclus avant cette date restent en vigueur, étant entendu qu'ils seront entièrement imputés (tant en matière de durée du travail que pour la détermination des absences simultanées). Si le montant des allocations est relevé par rapport à la situation actuelle, le nouveau montant sera appliqué aux interruptions à 1/5.

Enfin, ils demandent qu'un compte séparé soit tenu pour les dépenses liées à la prise de ce système, et la garantie que le surcoût éventuel du nouveau système soit supporté par un budget public spécifique.

1.4. Réduction des prestations pour les travailleurs de plus de 50 ans

La CCT conclue au CNT, décrite au point 1.3, reprend quelques dispositions spécifiques pour les travailleurs de plus de 50 ans. Toutes les autres dispositions prévues au point 1.3 restent en vigueur.

- Instauration d'un droit à la diminution des prestations de travail sous la forme d'une interruption de carrière à mi-temps, et ce pour tous les travailleurs à temps plein de 50 ans ou plus, ayant une ancienneté comme salarié de 20 ans ainsi qu'une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans.
- Si le travailleur de plus de 50 ans remplit la condition d'ancienneté susmentionnée, aucune durée maximale n'est prévue pour l'interruption sur toute la carrière, ni pour le recours à l'interruption de carrière à $\frac{1}{2}$, ni à $\frac{1}{5}$.
- Le seuil de 5% à partir duquel un mécanisme s'applique en cas d'absences simultanées sera relevé en fonction du nombre de travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise, étant entendu qu'il croîtra à concurrence d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise. Les plus de 50 ans qui font appel à l'interruption de carrière à $\frac{1}{5}$ ou à $\frac{1}{2}$ sont pris en compte pour le calcul du seuil pendant une période de 5 ans.
- Pour les plus de 50 ans, l'indemnité pour l'interruption de carrière est fixée comme suit :
 - * 5.000 BEF par mois pour une interruption de carrière à concurrence de $\frac{1}{5}$ par semaine,
 - * 13.000 BEF par mois pour une interruption de carrière à concurrence de $\frac{1}{2}$ par semaine.

ANNEXE II : PREPENSION

Les partenaires sociaux sont d'accord pour la durée de l'accord :

- de prolonger les possibilités de CCT sectorielles ou d'entreprise en matière de prépension à temps plein à partir de 58 ans ainsi que les dérogations à ce propos pour des entreprises en restructuration ou en difficultés;
- de prolonger la possibilité de CCT à 55 ans en cas de carrière professionnelle de 38 ans à condition que le système soit d'application de façon ininterrompue depuis le 31 mai 1986;
- de prolonger en 2001 et 2002 la possibilité de CCT sectorielles sur la prépension à temps plein à partir de 56 ans pour les travailleurs avec une carrière de 33 ans et ayant travaillé pendant 20 ans dans un régime de travail en équipe comprenant des prestations de nuit;
- de prolonger en 2001 et 2002 la possibilité de conclure une CCT sectorielle sur la prépension à temps plein à partir de 56 ans dans le secteur de la construction pour les travailleurs disposant d'une attestation qui confirme leur incapacité à continuer leur activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail;
- de prolonger pour 2 ans la réglementation générale en matière de prépension à mi-temps à partir de 58 ans, à la demande et en accord avec l'employeur, en maintenant la possibilité de CCT sectorielles à partir de 55 ans.

ANNEXE III : VACANCES ANNUELLES

1. Financement des vacances annuelles des ouvriers

- 1.1. Le *double pécule* de vacances pour l'entièreté de la quatrième semaine augmente de 1.300 BEF nets le pécule de vacances d'un travailleur dont le salaire annuel brut est de 800.000 BEF (source : ONVA).

Pour financer cette augmentation, la cotisation patronale doit être majorée de 0,22% (0,2% pécule de vacances + 0,02% assimilations).

- 1.2. La réduction de 0,5% de la *retenue de solidarité* sur le pécule de vacances des ouvriers signifie une perte de recettes de 640 millions, à compenser par une cotisation patronale de 0,07%.
- 1.3. L'ONEm prend en charge une partie du financement du pécule de vacances des journées assimilées de chômage économique. A cet effet, un transfert financier, égal à 6% des dépenses pour le chômage temporaire, est réalisé de l'ONEm vers l'ONVA.

Les employeurs paient actuellement la différence entre l'allocation journalière moyenne pour chômage temporaire et l'allocation journalière moyenne pour chômage ordinaire. Entre-temps, cette différence s'est réduite de 33% à 22%. Toutefois, la réduction prévue des cotisations, de 33% à 27%, n'est pas réalisée ; cette réduction est utilisée pour contribuer au financement du pécule de vacances des journées assimilées de chômage économique. (6% = 800 millions)

Voici comment le Fonds de Fermeture des Entreprises intervient dorénavant dans le financement du budget de l'ONEm pour le chômage temporaire :

- 27% des dépenses pour chômage temporaire (montant global)
- 6% (ou 800 millions) de ces dépenses à titre d'intervention dans le pécule de vacances des ouvriers.

Les deux interventions via le Fonds de Fermeture des Entreprises sont intégralement financées grâce à la cotisation patronale pour le chômage temporaire : 0,16% en 2001.

- 1.4. L'harmonisation du concept de «chômage économique» entre l'ONEm et l'ONVA peut provoquer un surcoût plafonné à 170 millions par rapport à 1999.
- 1.5. La proposition relative aux *jeunes travailleurs* permet à l'ONVA de réaliser une économie de 915 millions par an.

En supposant que 1/3 des jours de vacances complémentaires ne sont pas pris, la dépense supplémentaire encourue par l'ONEm s'élèverait à 350 millions.

Conclusion pour les recettes / dépenses de l'ONVA :

déficit structurel	- 1.330 millions
chômage temporaire (ONEm)	+ 800 millions
jeunes travailleurs	+ 900 millions
concept « chômage économique »	- 170 millions

	+ 200 millions

2. Coût employeur

2.1. Augmentation en % salaires bruts

Salaires bruts secteur privé	ouvriers	860 milliards
	employés	1.480 milliards
	total	2.340 milliards

Ouvriers:

cotisation 0,22%

cotisation 0,07%

+ 0,29% ou 2,5 milliards

6% chômage temporaire : il ne s'agit pas d'une augmentation mais de l'affectation d'une cotisation existante à une autre finalité.

Employés :

double pécule de vacances supplémentaire

+ 0,16% ou 2,4 milliards

Total (A + B)

+ 0,21% ou 4,9 milliards

Jeunes travailleurs:

ouvriers : les 900 millions d'économies restent à l'ONVA

employés : économie p.m.

**2.2. Augmentation en % du coût salarial (salaires bruts + charges sociales)
(impact sur la marge)**

Coût salarial secteur privé

Ouvriers (salaires bruts + 50% cotisations patronales)

1.290 milliards

Employés (salaires bruts + 35% cotisations patronales)

2.000 milliards

Total

3.290 milliards