

PROJET

ACCORD INTERPROFESSIONNEL

**Pour la période allant du
1^{er} janvier 2005
au
31 décembre 2006**

18 janvier 2005

I. INTRODUCTION

Notre pays est confronté à d'importants défis. Songeons au vieillissement de la population, à la protection sociale, au financement et à l'avenir de la sécurité sociale et en particulier l'accès à des soins de qualité, à une meilleure harmonisation de l'offre et de la demande sur le marché du travail pouvant entraîner une baisse significative du chômage, à une combinaison harmonieuse entre vie familiale et travail, au renforcement de la compétitivité des entreprises.

Les dispositions concrètes adoptées pour l'accord interprofessionnel 2005-2006 (cf. la partie II.) s'inscrivent dans le cadre d'une vision plus globale. La concrétisation de cette vision doit préparer notre pays à affronter les défis précités de manière satisfaisante d'ici 2010.

La vision globale qui inspire cet accord interprofessionnel repose sur les principes suivants :

1. Des entreprises compétitives

L'existence d'entreprises compétitives est importante pour notre prospérité et pour la promotion de l'emploi.

Les partenaires sociaux constatent toutefois que la compétitivité des entreprises est influencée par une série de facteurs, tels que l'évolution des coûts salariaux, le coût de l'énergie, des matières premières, du capital, et du transport. Par ailleurs, la capacité d'innovation des entreprises, associée à une politique de soutien de la R&D, est un facteur concurrentiel dont l'importance ne cesse de croître. C'est pourquoi, ils veulent compléter l'approche de la concurrence des coûts par une approche offensive axée sur l'innovation et la qualité.

2. Sécurité sociale

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à participer à un débat constructif sur tous les aspects de la sécurité sociale, tant du côté des dépenses que des recettes, afin de garantir à chacun pour l'avenir une protection sociale de qualité. Celle-ci doit être adaptée au vieillissement de la population et favoriser l'emploi.

3. Fin de carrière

Un débat constructif sur la fin de carrière, avec le Gouvernement fédéral, afin d'augmenter le taux d'activité en général, d'améliorer les conditions de travail et donc de mieux préserver la sécurité sociale.

4. Ouvriers - employés

Le rapprochement entre le statut des ouvriers et celui des employés devra déboucher à terme sur un nouveau statut commun, dans le cadre d'un nouvel équilibre global.

Les partenaires sociaux sont les mieux placés pour réaliser ce rapprochement de manière correcte par le biais de mesures portant en principe sur l'avenir. A cet effet, ils se feront assister par une commission constituée paritairement, dirigée par un président indépendant (+ secrétariat) qui élaborera un rapport concernant un nouveau statut d'ici la fin de 2005.

5. Des entreprises durables et socialement responsables

Les partenaires sociaux interprofessionnels appellent les responsables politiques et les secteurs à une réflexion sur ces thèmes et, le cas échéant, à des initiatives appropriées en la matière.

II. ACCORD INTERPROFESSIONNEL 2005-2006

1. Norme salariale

Conformément à la loi du 26 juillet 1996 et se fondant sur le rapport du CCE du 2 novembre 2004, les partenaires sociaux conviennent que la norme salariale indicative pour 2005-2006 s'élève à 4,5%.

Les partenaires sociaux invitent les secteurs et tous les employeurs et travailleurs salariés à négocier une évolution modérée des salaires en solidarité avec les travailleurs salariés dont l'emploi est menacé et avec les demandeurs d'emploi.

Ils invitent les employeurs et les travailleurs des secteurs et des entreprises soumis à la concurrence internationale à négocier le volet salarial du présent accord de manière responsable.

2. Encouragement de l'innovation et de la R&D

La Belgique a souscrit à l'objectif de Lisbonne qui prévoit que le niveau global des investissements de R&D atteigne 3% du PIB d'ici 2010 (2% secteur privé, 1% secteur public).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux appellent les entreprises, les secteurs, l'Etat fédéral, les Régions, les Communautés, les Universités et les Hautes Ecoles, les Centres de recherche, à fournir des efforts supplémentaires dans le domaine de la recherche et du développement.

Afin de donner à notre pays toutes les chances d'atteindre les objectifs fixés et compte tenu aussi du développement de la concurrence dans les activités de R&D, les partenaires sociaux ont convenu de ce qui suit :

- a. les partenaires sociaux demandent au gouvernement de procéder le plus vite possible à l'exécution intégrale des décisions de la conférence pour l'emploi concernant l'encouragement de la R&D.
- b. exonération des primes d'innovation. La dynamique et la culture d'innovation doivent être encouragées dans les entreprises, en collaboration avec les pouvoirs publics.

Afin de les y encourager efficacement, les partenaires sociaux demandent au gouvernement de prendre, sans retard et en concertation avec eux, une initiative législative favorisant cette dynamique, comme spécifiée dans l'annexe 1.

- c. Eu égard aux défis énoncés dans l'introduction, les interlocuteurs sociaux conviennent des modalités suivantes :
 - le CCE dressera dans les deux mois un inventaire des efforts sectoriels existant en matière de recherche et de développement, de l'existence ou non de centres de recherche collectifs ainsi que de leurs missions et de leur financement;
 - tous les secteurs établiront pour la mi-2006 un rapport sur leurs efforts en matière de R&D, ainsi que sur les problèmes que rencontrent les entreprises du secteur en la matière ;
 - sur la base de cet inventaire et des rapports, le CCE intégrera pour septembre 2006 un chapitre spécifique dans son rapport technique, portant sur les efforts d'innovation et de R&D consentis dans notre pays.

3. Formation

Les partenaires sociaux confirment à nouveau les accords conclus en matière de formation à l'occasion de la Conférence pour l'emploi d'octobre 2003. Entre-temps, ils ont déjà commencé à développer un instrument de mesure des efforts de formation. En outre, ils demandent instamment que les secteurs mettent à l'ordre du jour des prochaines négociations sectorielles les mesures convenues en matière de formation lors de la Conférence pour l'emploi. A cet égard, ils songent notamment à une approche planifiée de la formation, aux problèmes relatifs à la formation pour les professions caractérisées par une pénurie de main d'œuvre, etc, afin d'aboutir à des résultats concrets.

4. Organisation du travail – heures supplémentaires

- A. Les interlocuteurs sociaux recommandent aux secteurs** de mettre la problématique des heures supplémentaires à l'ordre du jour de leurs prochaines négociations, dans le cadre de l'organisation du travail.

B. Ils proposent d'apporter les modifications suivantes à la loi du 16 mars 1971 sur le travail :

B1. Prévoir dans l'article 29 que sur une base annuelle, 65 heures supplémentaires, prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25) ou de travaux commandés par une nécessité imprévue (article 26§1, 3^o) , peuvent au choix du travailleur être récupérées ou payées. En cas de paiement, ces heures de travail ne seront pas comptabilisées comme heures de travail pour le respect de la durée de travail (article 26 bis § 1^{er}, alinéa 6).

B2. Prévoir dans l'article 29 que, conformément à la procédure décrite au point C. et qui sera définie dans une CCT conclue au niveau du Conseil National du Travail, il est possible au choix du travailleur d'opter pour le paiement des heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25) ou de travaux commandés par une nécessité imprévue (article 26 §1, 3^o), et ceci pour maximum 65 heures en sus du nombre d'heures prévues au point B1, et dès lors pour un total de maximum 130 heures par an. En cas de paiement, ces heures de travail ne seront pas comptabilisées comme heures de travail pour le respect de la durée de travail (article 26 bis § 1^{er}, alinéa 6).

B3. Prévoir que la limite interne de 65 heures (telle que visée à l'article 26bis paragraphe 1, alinéa 8 de cette loi) peut être portée à 130 heures , conformément à la procédure décrite au point C.

C. Ils s'engagent à conclure au niveau du Conseil national du Travail une CCT qui élaborera les principes de procédure suivants:

Système de cascade:

- Au niveau sectoriel, les interlocuteurs sociaux peuvent :
 - soit conclure une CCT fixant l'ensemble des modalités
 - soit conclure une CCT fixant un cadre que les entreprises mettent en œuvre
 - soit décider de renvoyer la négociation au niveau des entreprises

- A défaut d'accord sectoriel tel que susvisé, un accord peut être conclu au niveau de l'entreprise à partir du 1^{er} octobre 2005:
 - par voie de CCT, avec toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise
 - à défaut de délégation syndicale, selon la procédure d'adaptation du règlement de travail telle que prévue dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

En pareil cas, le projet d'accord conclu au niveau de l'entreprise est soumis pour approbation à la commission paritaire.

Les interlocuteurs sociaux demandent d'adapter le dispositif légal pour une entrée en vigueur au 1^{er} mars 2005 et s'engagent eux-mêmes à faire entrer en vigueur une CCT au niveau du CNT pour la même date.

Le cadre légal et conventionnel qui découle du présent Accord ne porte pas préjudice au maintien des accords existants ou à de nouveaux accords sur base des dispositifs légaux existants.

5. Commissions paritaires 100 et 200

Les partenaires sociaux s'engagent à prendre, chacun pour ce qui le concerne, les dispositions nécessaires en vue de permettre le fonctionnement des CP100 et 200 au 1^{er} mars 2005.

6. Encourager l'emploi

Les partenaires sociaux ont pris note de la volonté du gouvernement de réduire les charges sur le travail afin de promouvoir le tissu économique. Les représentants des travailleurs et des employeurs sont parvenus à la conclusion que la réalisation du présent accord interprofessionnel n'est possible que pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

1) Piège à l'emploi – bas salaires

Les partenaires sociaux demandent au Gouvernement d'affecter les 40 millions d'euros prévus pour les travailleurs dans le cadre de l'AIP à une action volontariste d'augmentation des salaires nets les plus bas et de prévoir le financement correspondant à la sécurité sociale, en concertation avec eux.

2) Heures supplémentaires

Les partenaires sociaux demandent au gouvernement de réduire le coût des 65 premières heures supplémentaires par travailleur et par an, par un mécanisme à mettre en œuvre via la fiscalité.

L'avantage sera réparti à part égale entre le travailleur et l'employeur pour chacune de ces heures supplémentaires prestées. Pour chacune des deux parties, l'avantage est égal au résultat du calcul suivant : 16,5% de tous les éléments du salaire liés à l'heures supplémentaire (salaire de base et sursalaire).

Les partenaires sociaux demandent à être associés à l'élaboration du mécanisme permettant la mise en œuvre de cette réduction.

Un système de monitoring transparent doit permettre d'atteindre l'objectif budgétaire global, compte tenu, en autres, des effets de retour, notamment pour la sécurité sociale.

3) Travail en équipe

L'exonération du versement du précompte à concurrence de 1% de la masse salariale passera à 2,5%.

Eu égard à cette réduction des charges, les partenaires sociaux confirment l'engagement qu'ils ont pris lors de la conférence pour l'emploi d'octobre 2003 de consacrer les réductions des charges au renforcement durable de la compétitivité des entreprises vis-à-vis de nos partenaires commerciaux et à l'amélioration durable de la position de certains groupes cibles sur le marché du travail.

7. Fonds de fermeture

Les partenaires sociaux ont pris note de la volonté du gouvernement de libérer de façon récurrente une enveloppe de 7 millions d'euros en vue d'élargir à partir du premier mars 2005 le champ d'application de la réglementation relative au fonds de fermeture d'entreprises en faveur des travailleurs qui sont victimes d'une faillite, dans les entreprises de 10 à 20 travailleurs et ceci par le biais d'une modification de l'article 10 de la loi du 26 juin 2002 relative à la fermeture des entreprises, sur proposition des partenaires sociaux.

Ils s'engagent à étendre le même champ d'application, à partir du premier mars 2006 en faveur des travailleurs victimes d'une faillite dans les entreprises de 5 à 10 travailleurs, après évaluation par les partenaires sociaux de l'effet d'une telle mesure sur la situation financière du fonds.

Les élargissements de ce champ d'application au premier mars 2005 et au premier mars 2006 ne peuvent en aucun cas induire de façon directe ou indirecte une augmentation des charges pour les entreprises en général ni pour les entreprises qui relèvent du champ d'application élargi.

Les partenaires sociaux sont disposés à adapter les plafonds mensuels et annuels, en tenant compte des éléments suivants:

- en 2006, les taux de cotisation sont maintenus au niveau de 2005;
- l'imputation d'un éventuel surcoût prévu en raison de l'entrée en vigueur de la loi de 2002.

Les partenaires sociaux prendront une décision sur ce sujet pour la fin de 2005.

8. Prêter attention aux travailleurs moins valides et aux personnes handicapées

Les partenaires sociaux ont pris note de la volonté du gouvernement de prévoir un budget de 5 millions d'euros afin de favoriser l'accès au travail des personnes moins valides.

Les partenaires sociaux demandent au Gouvernement de financer avec ces 5 millions d'euros un fonds spécial géré paritairement par les partenaires sociaux, en associant des représentants du Gouvernement et des représentants d'associations de personnes handicapées en vue de promouvoir l'accès ou le maintien au travail de personnes handicapées, et ce par le financement de l'aménagement des postes de travail et/ou la formation des travailleurs handicapés et/ou de leurs collègues de travail sans interférer sur les compétences régionales en cette matière.

9. Fonds de l'expérience professionnelle

Les partenaires sociaux demandent d'insérer, dans l'arrêté royal qui doit être pris en exécution du nouveau dispositif concernant le fonds de l'expérience professionnelle, la possibilité de prévoir une intervention financière, selon des modalités à déterminer entre les partenaires sociaux, pour les travailleurs âgés qui passent d'un régime de travail de nuit en équipe à un travail de jour, conformément à la CCT n° 46 du CNT.

10. Plus de sécurité juridique

L'avis unanime du CNT n° 1.459 du 16 mars 2004 réduisant les délais de prescription auprès de l'ONSS de 5 à 3 ans en exécution de l'AIP 2001-2002, est transposé en réglementation effective au plus tard le 1er avril 2005 .

11. Prolongation des engagements existants

a. Prépension

Les partenaires sociaux demandent expressément que la conférence sur la fin de carrière qui se tiendra au printemps 2005 aboutisse à des conclusions claires.

Afin de garantir que ce débat se déroule dans une atmosphère sereine, les partenaires sociaux demandent au gouvernement de prévoir la possibilité de conclure des CCT sectorielles pendant la durée de l'accord interprofessionnel.

- visant à permettre la prépension à temps plein à partir de l'âge de 56 ans, d'une part pour les travailleurs ayant une carrière professionnelle de 33 ans et ayant travaillé pendant 20 ans dans un régime de travail de nuit, et d'autre part, pour les travailleurs dans le secteur de la construction qui disposent d'une attestation, délivrée par le médecin du travail, confirmant leur incapacité de poursuivre leur activité professionnelle ;
- visant à attribuer la prépension à mi-temps à partir de 55 ans.

Ainsi, le régime actuel restera en vigueur pendant une période transitoire de 2 ans, mais ne sera de toute façon plus d'application aux travailleurs atteignant l'âge de 56 ans après le 31 décembre 2006.

Au printemps 2005, les partenaires sociaux et le gouvernement fédéral actualiseront, en fonction des conclusions de la conférence sur la fin de carrière, le régime de la fin de carrière pour les travailleurs de nuit et les ouvriers du bâtiment, pour qu'il puisse entrer en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2007.

b. Groupes à risques et plan d'accompagnement

Les partenaires sociaux ont également convenu de prolonger pour deux ans la cotisation patronale à concurrence de 0,10% pour les groupes à risque et de 0,05% pour le financement du plan d'accompagnement. Aussi demandent-ils au Gouvernement de confirmer ces dispositions.

III. SUIVI RAPPROCHE DES DISPOSITIONS PRISES

Les partenaires sociaux suivront de près l'exécution de cet accord au sein du Conseil national du travail, par le biais d'un tableau de bord. Un rapport d'exécution sera soumis au Groupe des 10 tous les deux mois.

Les partenaires sociaux demandent au gouvernement d'effectuer les adaptations réglementaires et législatives nécessaires en étroite collaboration avec eux. Afin qu'au cours des prochains mois, les secteurs et/ou les entreprises puissent mener leur concertation sociale en connaissance de cause, les partenaires sociaux demandent au gouvernement de mettre tout en œuvre pour que ces adaptations entrent effectivement en vigueur dans un délai de 2 mois maximum après la signature du présent accord.

Les parties conviennent expressément que l'annexe n°1 fait partie intégrante de cet accord et qu'elle engage les parties au même titre que l'accord lui-même.

POUR LA FEDERATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE

Pieter Timmermans
Administrateur-directeur général

Rudi Thomaes
Administrateur délégué

Luc Vansteenkiste
Président

POUR L'UNION SYNDICALE DES CLASSES MOYENNES DE BELGIQUE

Roger Mené
Président

POUR UNIZO, UNIE VAN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS

Karel Van Eetvelt
Administrateur délégué

POUR L'AGROFRONT DES ORGANISATIONS AGRICOLES

Noël Devisch
Président

POUR LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS

Josly Piette
Secrétaire général

Luc Cortebeek
Président

POUR LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE

André Mordant
Président

Xavier Verboven
Secrétaire général

POUR LA CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE
BELGIQUE

Guy Haaze
Président

Annexe 1 : Primes d'innovation

Exonération des primes d'innovation. La dynamique et la culture d'innovation doivent être encouragées dans les entreprises, en collaboration avec les pouvoirs publics.

Les collaborateurs actifs dans les usines et les laboratoires, les personnes responsables des processus de l'entreprise, peuvent par leur innovation et leur sens de l'initiative contribuer dans une large mesure à la compétitivité des entreprises.

Afin de les y encourager efficacement, les partenaires sociaux demandent au gouvernement de prendre, sans retard et en concertation avec eux, une initiative législative. Cette initiative doit permettre à titre d'expérience pour un an de favoriser cette dynamique en prévoyant une exonération de l'impôt des personnes physiques et des cotisations patronales et personnelles de sécurité sociale pour les primes payées. Le but de ces primes étant d'encourager les innovations ou propositions d'innovation émanant des travailleurs. Les modalités de cette mesure seront les suivantes :

- l'innovation peut concerner tant les processus que les produits
- la transparence est assurée par la publication des critères, des procédures, des noms des bénéficiaires des primes, des montants et de l'identification du projet (sauf s'il en résulte un préjudice compétitif)
- les primes sont accordées exclusivement en complément et non en remplacement du salaire fixe/variable
- les primes ne peuvent devenir un élément récurrent du salaire
- le montant annuel des primes exonérées ne peut dépasser 1% de la masse salariale
- les primes accordées à une équipe pour une même innovation doivent se limiter à 10 personnes
- le caractère innovant doit être apprécié dans le contexte de l'entreprise et compte tenu de sa taille
- les travailleurs dont l'invention/innovation résulte d'une demande de brevet, d'un brevet ou d'un droit de propriété industrielle comparable peuvent bénéficier des primes exonérées sans formalités complémentaires.

Un an après l'entrée en vigueur de cette proposition, les partenaires sociaux procéderont à l'évaluation de l'impact de cette mesure y compris sur les finances publiques en général et sur le budget de la sécurité sociale en particulier.