18 janvier 2011 PROJET

Accord interprofessionnel 2011-2012

Les partenaires sociaux ont l'intention d'émettre, par le biais de la conclusion de cet AIP, un signal de confiance en l'avenir. Le présent AIP doit contribuer à assurer la stabilité sociale dans les entreprises. Les parties signataires s'engagent à prendre toutes les initiatives nécessaires à cet effet.

1. Formation des salaires

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est indispensable de trouver un bon équilibre entre la maîtrise des coûts salariaux et l'évolution du pouvoir d'achat. A cette fin, ils considèrent que la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité offre un cadre pertinent.

Dans son rapport technique, le CCE souligne la fragilité de la reprise ainsi que les nombreuses incertitudes qui pèsent sur les perspectives économiques. Sur la période 2009-2010, l'évolution du coût salarial en Belgique a été de 0,4% plus importante que dans les pays de référence, ce qui s'ajoute à l'écart antérieur. Par ailleurs, le CCE table sur une indexation de 3,9% pour la période 2011-2012 et une évolution du coût salarial de + 5% dans les pays de référence.

Conscients des difficultés particulières que connaît notre économie, les partenaires sociaux en appellent à la responsabilité des secteurs pour que les éventuelles augmentations salariales ne prennent cours qu'en 2012 et conviennent que les augmentations, salariales et autres, négociées dans les secteurs et entreprises ne dépasseront pas 0,3% des coûts salariaux.

Parallèlement, les partenaires sociaux sollicitent le CCE pour réaliser courant 2011 une étude sur le système d'indexation. Ils souhaitent notamment que soient étudiés les moyens d'en réduire la volatilité, particulièrement dans le domaine des prix de l'énergie.

2. Liaison au bien-être des allocations sociales

La loi relative au Pacte de solidarité entre les générations prévoit que les allocations sociales seront adaptées au bien-être tous les deux ans, sur avis des partenaires sociaux. Toutefois, actuellement, seul un montant pour l'année 2011 a été chiffré par les pouvoirs publics. De plus, les partenaires sociaux prennent acte du constat du Bureau fédéral du plan établissant que les paramètres légaux sur lesquels est basée l'enveloppe bien-être ne correspondent pas aux paramètres réels enregistrés par ledit Bureau fédéral du plan. Le Comité d'étude sur le vieillissement a dans l'intervalle lui aussi ramené, dans son scénario de base, le paramètre relatif à la hausse de productivité annuelle de 1,75% à 1,5%.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent mentionner expressément que les pouvoirs publics doivent prévoir en permanence les moyens financiers permettant d'apporter des améliorations de manière ciblée dans certaines situations spécifiques et réellement difficiles. Eu égard à la situation budgétaire difficile, ils souhaitent concrétiser 60% de l'enveloppe théorique pour 2011-2012. Si les pouvoirs publics décidaient, en concertation avec les partenaires sociaux, de libérer les 40% restants de l'enveloppe en 2012, ceux-ci seront affectés en priorité à

l'amélioration des pensions minimales et au financement des coûts liés aux propositions en matière d'accidents du travail.

Par le biais de ces propositions visant à renforcer le 1er pilier de pension, les partenaires sociaux indiquent toutefois que l'accès au 2e pilier de pension ne peut être perdu de vue.

Pour la concrétisation de cette enveloppe budgétaire (détail voir annexe I), ils se sont laissé guider par les principes suivants :

a. Priorité aux allocations minimum, en particulier en matière de pension ;
b. Pas de création de nouveaux pièges à l'emploi ni de renforcement de pièges à l'emploi existants dans l'assurance-chômage ;
c. Compte tenu de la spécificité des accidents du travail et des effets qui en découlent en termes de primes patronales pour les assurances accidents du travail, un régime cohérent sera préalablement élaboré, permettant de comptabiliser parfaitement toutes les conséquences. Cela va se passer en étroite collaboration avec le FAT et les représentants des entreprises d'assurance.

3. Ouvriers – Employés

Depuis plus de 100 ans, il existe dans notre droit une distinction entre les travailleurs qui exercent un travail à caractère principalement manuel (ouvriers) et ceux qui exercent un travail à caractère principalement intellectuel (employés). Depuis plus de 100 ans, ces deux statuts ont toutefois connu un développement distinct. Cela signifie qu'il y a des différences importantes qui ne peuvent pas être supprimées en une seule opération. Cela justifie une suppression en plusieurs phases.

Ces derniers mois, les partenaires sociaux ont travaillé de manière intensive à la recherche d'une solution par le biais de groupes de travail, de la consultation d'experts et de l'échange d'analyses chiffrées. Il est toutefois apparu que certains points d'achoppement demeuraient.

C'est pourquoi, à la demande du président du Groupe des 10, et avec le soutien et l'accord du Premier ministre, le président du Conseil national du travail a été chargé le 13 janvier 2011 d'une mission visant à examiner comment concilier les positions des différentes parties. .

Sur la base du vaste travail d'étude réalisé par les partenaires sociaux eux-mêmes au cours des derniers mois d'une part et d'un certain nombre d'auditions intervenues ces derniers jours d'autre part, le président du Conseil national du travail a remis au président du Groupe des 10 le rapport repris à l'annexe II.

Le président du Conseil national du travail a dans ce cadre indiqué clairement que les mesures figurant dans son rapport constituent la seule solution possible et réalisable. Les partenaires sociaux partagent cette analyse et déclarent qu'ils souhaitent être impliqués étroitement dans la transposition des textes figurant à l'annexe II. Ils créeront à cet effet une commission de transposition spéciale au sein du Conseil national du travail.

4. Prolongation d'accords existants

Les accords existants suivants seront prolongés pour 2011-2012 :

- les régimes spéciaux de prépension (20 ans de travail de nuit, disponibilité au travail réduite dans le secteur de la construction, et prépension à mi-temps) ;
- la CCT n° 92 (prépension longues carrières) ;
- la cotisation patronale de 0,10% pour les efforts en faveur de personnes appartenant à des groupes à risques ;
- la cotisation patronale de 0,05% pour le financement du plan relatif à l'encadrement et au suivi actifs des chômeurs ;
- le système des primes d'innovation ;
- l'exonération de l'obligation en matière de premiers emplois si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15% pour les groupes à risques ;
- le financement et la pérennisation de l'intervention publique dans le cadre du système 80/20 (intervention de l'employeur dans les frais de transport en commun pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail via une convention tiers-payant), avec une enveloppe ouverte ;
- le maintien à 1.800 EUR de l'amende totale appliquée en cas de non-proposition d'accompagnement par outplacement.

Les partenaires sociaux procéderont au sein du Conseil national du travail, d'ici à fin octobre 2011, à une évaluation approfondie du Contrat de solidarité entre générations conformément aux dispositions légales en la matière.

5. Méthode de travail

Les partenaires sociaux demandent au gouvernement et au Parlement de soutenir pleinement leur Accord interprofessionnel et d'élaborer les textes législatifs et réglementaires le plus rapidement possible. Pour ce faire, ils proposent qu'un groupe de travail réunissant des représentants des pouvoirs publics et des partenaires sociaux dresse un inventaire des textes législatifs et réglementaires devant être adaptés et rédige tous les projets de textes nécessaires.

*

* *

Les annexes I et II jointes ci-après font partie intégrante de l'AIP 2011-2012.

POUR LA FEDERATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE

Pieter Timmermans
Administrateur-directeur général

Rudi Thomaes
Administrateur délégué

Thomas Leysen
Président

POUR L'UNION SYNDICALE DES CLASSES MOYENNES DE BELGIQUE

Marie-Anne Belfroid
Président

POUR UNIZO, UNIE VAN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS

Karel Van Eetvelt
Administrateur délégué

POUR L'AGROFRONT DES ORGANISATIONS AGRICOLES

Piet Vanthemsche
Président

POUR LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS

Claude Rolin
Secrétaire général

Luc Cortebeeck
Président

POUR LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE

Anne Demelenne
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président

POUR LA CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE

Jan Vercamst
Président

Annexe I : ADAPTATION AU BIEN-ETRE DES ALLOCATIONS SOCIALES

Travailleurs salariés

L'enveloppe pour les adaptations au bien-être est de 497 millions EUR à vitesse de croisière en 2012. Dans le cadre de l'accord interprofessionnel (AIP), les partenaires sociaux ont décidé d'utiliser 60% de cette enveloppe soit **298,722 millions en 2012**. Le solde de 199,1 millions ou 40 % sera décidé en négociation avec le gouvernement et destiné en 1er lieu aux pensions minimales.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux proposent les mesures suivantes :

	2011	2012
Enveloppes	262.879	515.000
Effet de débordement selon Bureau du plan	29.040	17.130
Enveloppe restante	233.839	497.870

Propositions		
(à partir du 1/1/2011 sauf minima et 0,7%, qui prendront cours au 1/9/11)		
Pensions		
augmentation minima de 2%	16.733	50.200
pensions + 0,7% pour titulaires d'une pension depuis 1 an ou plus	31.893	93.288
droit minimum + 2%	212	14
carrières mixtes : 1ère étape adaptation petits minima + unité de carrière	20.000*	0
maintien récurrence (2%) après 5 ans	3.914	16.462
suspension 2% après 15 ans plafond 0,7%	0	12
Invalidité		
augmentation minima régulier + irrégulier + 2%	12.304	37.980
125 EUR pécule de vacances après 3 ans d'incapacité de travail (absorption 75 € après 5 ans)	12.156	12.900
maintien récurrence (2%) après 6 ans IT		625
plafond 0,7%	866	1.290
Accidents du travail		
minima et forfaits + 2%		
allocations 0,7%		cf. remarques
récurrence 2% après 6 ans		
privé : minima et forfaits 2%		
privé : allocations 0,7%		
privé : plafond 0,7%		
privé : récurrence 2% après 6 ans		

Maladies professionnelles		
minima et forfaits 2%	1.028	3.004
allocations 0,7%	220	648
plafond 0,7 %	22	66
maintien récurrence (2%) après 6 ans IT	0	0,10
ONEM		
minima et forfaits : 2% ; allocations d'attente pour cohabitants 1% ;	16.775	50.123
taux de remplacement isolés 55% (entre min et max)	11.540	12.540
plafond : 1,25% pour maxima existants + pour nouveaux entrants	12.026	19.655
Total dépenses	**139.690**	**298.807**
60 % du budget =	140.303	298.722
ECART (excédent/dépenses supplémentaires par rapport 60% enveloppe)	613	-85**

neutralisation impact de + 2% :
plafond de revenus pour régime préférentiel et OMNIO, allocation pour l'aide aux personnes âgées,
revenu 'partenaire à charge' pour indemnités AMI et allocations de chômage, cotisation AMI

* avant prise en compte de cette mesure, l'écart par rapport à l'enveloppe à 60 % est de 20,613 millions en 2011 ; ce montant est utilisé pour financer en partie (le principe de l'unité de carrière et sa révision jouant également un rôle) une première étape d'augmentation des petits minima en cas de carrière mixte ; l'impact de la mesure étant dans la réalité réparti entre 2011 (5 millions) et 2012 (15 millions).

**l'impact de la mesure « première étape d'adaptation des petits minima » sera pris en compte comme effet de débordement sur l'enveloppe 2013-2014.

Les partenaires sociaux formulent les remarques suivantes :

1. En 2003, un nouveau mécanisme de minima, nommé petit minima, a été introduit en pension (AR du 14/02/2003) ; il vise à garantir une pension minimum de travailleur salarié (pour la partie de carrière « salarié") en cas de carrière mixte salarié-indépendant. Avant, ces pensions mixtes n'avaient pas droit au minimum car les 2/3 d'une carrière complète n'étaient atteints dans aucun des régimes. Maintenant, on tient compte d'un critère plus large (carrière dans les 2 régimes) mais le montant garanti a été établi de telle façon que les adaptations au bien-être successives n'ont pas été bien prises en compte. Il en résulte un montant de pension plus bas en cas de carrière mixte salarié-indépendant qu'en cas de carrière pure d'indépendant. D'une part, si le Gouvernement estime, après concertation avec les partenaires sociaux, pouvoir libérer les 40% restant de l'enveloppe du régime des travailleurs salariés en 2012, et d'autre part, la question des petits minima étant liée à l'examen du principe de l'unité de carrière et de la primauté du régime salarié sur celui des indépendants, les partenaires sociaux veulent examiner une deuxième étape d'augmentation des petits minima.
2. Le secteur des accidents du travail (AT) est spécifique, il est géré conjointement par le FAT et par les compagnies d'assurance privées, cette gestion se fait en partie en répartition, pour partie en capitalisation et son financement est assuré par une cotisation et des primes patronales. Introduire des hausses d'allocations sur des cas du passé exige de revoir les réserves mathématiques constituées ; hausser le plafond pris en considération pour le calcul

des allocations AT entraîne une hausse directe des primes et donc du coût salarial. Les partenaires sociaux optent donc pour les propositions suivantes :

- En 2011, ils proposent un statu quo ; pendant ce temps, le comité de gestion du FAT réfléchit à une solution cohérente qui tient compte de la spécificité de l'AT et qui neutralise les coûts.
- Si le Gouvernement estime pouvoir libérer les 40% restant de l'enveloppe du régime des travailleurs salariés, et qu'un système structurel et cohérent a pu être dégagé dans le comité de gestion du FAT, les mesures telles que prévues[1] sont réalisées en 2012.
- En 2013 et pour les années suivantes, un mécanisme d'adaptation au bien-être propre au secteur AT tel que mis au point dans le comité de gestion du FAT, s'applique.

[1] Au 1/9/2012, augmentation de 2% des minima et forfaits, de 0,7% des autres allocations et de 2% des allocations après 6 ans dans le régime (récurrence) ; augmentation du plafond de 0,7% au 1/1/2012 ; financement et compensation selon les mécanismes habituels : voir discussion et proposition à ce sujet du comité de gestion du FAT

Annexe II

A l'attention de Thomas Leysen
Président du Groupe des 10

Bruxelles, le 18 janvier 2011

Monsieur le Président,

A votre demande et avec le soutien et l'accord du Premier ministre, j'ai été chargé le 13 janvier d'une mission visant à examiner si les positions des différentes parties dans le cadre du dossier Ouvriers-Employés pouvaient être conciliées.

Cette problématique est en effet particulièrement complexe et touche à une multitude de dossiers, ayant chacun connu une évolution propre au fil des années.

J'ai pu prendre connaissance de l'important travail effectué par les partenaires sociaux au cours des derniers mois. Ce travail s'est fondé sur la ferme conviction que de nombreuses différences entre les conditions de travail des ouvriers et celles des employés ne se justifient plus.

Tenant compte de ces travaux et des points d'attention de chaque organisation, je vous fais parvenir en annexe un texte dont je suis convaincu que cette proposition est en ce moment la seule réalisable.

J'espère, par ce biais, pouvoir débloquer la concertation dans le cadre du dossier Ouvriers-Employés.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de toute ma considération.

Paul Windey
Président du Conseil national du travail

OUVRIERS – EMPLOYES

Depuis plus de 100 ans, il existe dans notre droit une distinction entre les travailleurs qui exercent un travail à caractère principalement manuel (ouvriers) et ceux qui exercent un travail à caractère principalement intellectuel (employés). Depuis plus de 100 ans, ces deux statuts ont toutefois connu un développement distinct. Cela signifie qu'il y a des différences importantes qui ne peuvent pas être supprimées en une seule opération. En d'autres termes, une exécution en plusieurs phases est indiquée et nécessaire.

Ces derniers mois, les partenaires sociaux ont travaillé de manière intensive à la recherche d'une solution leur permettant de prendre en considération à la fois la protection sociale et le revenu des travailleurs, le coût pour les employeurs et la compétitivité des entreprises, le maintien de l'équilibre financier de la sécurité sociale et la situation budgétaire de l'Etat. Il en résulte une vision globale, indivisible et équilibrée, offrant une solution pour les aspects suivants :

I. Licenciement

1. Volet A
   a. A partir de 2012, la situation existante sera fixée conformément au schéma suivant :
      i. Pour les ouvriers, la CCT 75[1] s'appliquera (en ce compris maintien de possibilités de dérogation)
      ii. Pour les employés ayant un salaire annuel inférieur à 30.535 EUR[2], la règle de 3 mois par tranche d'ancienneté entamée de 5 ans s'appliquera (hors période d'essai)
      iii. Pour les employés ayant un salaire annuel supérieur à 30.535 EUR, la règle de 1 mois par année d'ancienneté entamée avec un minimum de 3 mois s'appliquera (hors période d'essai)

      Cela signifie également que l'exigence de fixer dans certains cas contractuellement la durée/le montant du préavis et le jugement d'opportunité du juge en cas de contestation en la matière seront supprimés[3].
   b. Parallèlement, un mouvement sera amorcé, visant à rapprocher les régimes de ces 3 groupes par le biais de l'application de coefficients de convergence fixés dans une CCT bisannuelle du CNT. Ces coefficients de convergence évolueront en trois étapes :
      i. Coefficients de convergence à fixer définitivement pour la période 2012-2013, à savoir un coefficient 1,1 (càd + 10 %) pour la catégorie a.i ; 1,0 pour la catégorie a.ii et 0,97 (càd – 3 %) pour la catégorie a.iii ;
      ii. Coefficients de convergence pour la période 2014-2015 sont un coefficient 1,15 (càd + 15 %) pour la catégorie a.i ; 1,0 pour la catégorie a.ii et 0,94 (càd – 6 %) pour la catégorie a.iii , sauf accord différent lors de la conclusion de la CCT bisannuelle du CNT ;

---

[1] Pour mémoire : la CCT 75 s'applique uniquement en dehors de la période d'essai et à partir d'une ancienneté de 6 mois

[2] Montant au 1.1.2011

[3] Ne sont pas visés ici les cas individuels de travailleurs ayant un salaire annuel supérieur à 61.071 EUR, dans lesquels des accords relatifs au délai de préavis sont pris au début du contrat de travail.

iii. Coefficients de convergence pour la période 2016-2017 sont un coefficient 1,20 (càd + 20 %) pour la catégorie a.i ; 0,98[4] pour la catégorie a.ii et 0,90 (càd – 10 %) pour la catégorie a.iii, sauf accord différent lors de la conclusion de la CCT bisannuelle du CNT ;
Les coefficients de convergence et les pourcentages cités s'appliquent aux durées initiales prévues au volet A,a[5].

Les coefficients de convergence évoqués aux étapes ii et iii seront fixés dans une CCT bisannuelle du CNT, sauf dans l'hypothèse où les accords du volet B (éléments du régime définitif) auraient déjà été mis en œuvre.

c. Il ne pourra pas être dérogé aux points a.ii et a.iii, et b au niveau sectoriel.

d. L'actuelle prime ONEM pour les ouvriers licenciés de 1.666 EUR sera intégralement à charge de l'ONEM, et sera modulée en fonction de :
   i. Nouveaux contrats (càd travailleurs nouvellement engagés dans l'entreprise) : 1250 euros
   ii. Contrats existants :
      1. 1250 euros (*) < 5 ans d'ancienneté
      2. 2500 euros (*) 5-10 ans d'ancienneté
      3. 3750 euros (*) > 10 ans d'ancienneté

e. Compensation des coûts augmentation délais CCT 75 via une cotisation en faveur du Fonds de fermeture des entreprises de 3 % sur le montant du licenciement à charge de l'employeur pour les travailleurs ayant un salaire annuel supérieur à 61.071 EUR[6], où elle sera destinée à une diminution du taux de cotisation pour les tâches classiques pour les entreprises occupant moins de 20 travailleurs.

f. Intégration période de travail intérimaire dans la première année d'ancienneté :
   i. La période antérieure et ininterrompue d'occupation en qualité de travailleur intérimaire sera également prise en compte en cas d'engagement du travailleur intérimaire dans un emploi fixe et pour la même fonction chez l'utilisateur, suivant immédiatement la période de travail intérimaire chez cet utilisateur ;
   ii. Pour l'application du point 1, une période d'inactivité d'une semaine ou moins ne sera pas considérée comme une interruption de la période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire ni comme une entrave à un emploi fixe chez l'utilisateur suivant immédiatement la période de travail intérimaire [7]

g. Champ d'application : le régime du volet A s'appliquera uniquement aux nouveaux contrats (c.-à-d. travailleurs nouvellement engagés dans l'entreprise) sauf point d.ii.

2. Volet B : éléments du régime définitif

Sur la base de la première phase décrite ci-dessus, un régime définitif sera élaboré d'ici à fin 2012, se fondant sur les principes suivants :

---

[4] Diminution du fait qu'un mois égale 4 semaines au lieu de 4,33 semaines

[5] C'est-à-dire : par exemple pour le coefficient 1,15 dans la deuxième période pour la catégorie a.i., une augmentation de 15 % par rapport à la CCT de base n° 75

[6] Montant au 1.1.2011

[7] Par exemple une période de travail intérimaire de 3 mois, interrompue par une inactivité de 3 jours, avec engagement fixe du travailleur intérimaire dans la même fonction par l'utilisateur 4 jours après la fin de la période de travail intérimaire entre en ligne de compte pour la première année d'ancienneté

a. La protection contre le licenciement consistera en trois composantes, à savoir une partie à prester[8] (composante I : salaire normal), une partie à ne pas prester (composante II : salaire brut – cotisation personnelle – précompte professionnel = montant X sur lequel sont perçues des cotisations sociales) et une troisième partie payée par l'ONEM (composante III : indemnité ONEM)[9]. La totalité de ces trois composantes sera soumise à des plafonds à convenir.
b. Première année d'ancienneté dans l'entreprise :
    i. Première période de 6 mois : uniquement composante I
    ii. Deuxième période de 6 mois : uniquement composante I + II
c. A partir de la 2e année d'ancienneté, un système progressif en semaines sera mis en place sur la base du schéma à 3 composantes décrit au point a.
d. Afin d'éviter une augmentation cumulative ou un double emploi avec le régime de base décrit au point a., les indemnités (complémentaires) sectorielles et interprofessionnelles seront supprimées ou imputées, suivant une méthode à déterminer, sur les composantes I, II et/ou III, et ce, tant en cas de licenciement individuel qu'en cas de licenciement collectif.
e. Actualisation de l'art. 63 de la loi de 1978 sur les contrats de travail
f. Le principe du maintien des droits existants pour les contrats de travail d'application au moment de l'entrée en vigueur du régime définitif reste valable et sera concrétisé lors de la fixation du régime définitif.
g. En matière de licenciement collectif, les adaptations suivantes seront réalisées :
    i. Simplification administrative dans le cadre du régime relatif aux cellules pour l'emploi en ce sens que l'ONEM paiera désormais directement l'indemnité de reclassement à tous les travailleurs concernés (en lieu et place du régime actuel dans lequel l'employeur paie d'abord l'indemnité au travailleur et peut ensuite récupérer le montant en question auprès de l'ONEM) ;
    ii. En matière de compléments sectoriels et interprofessionnels : cf. supra (point d.)
h. En cas de (pré)pension et de remise de préavis par le travailleur, les modalités relatives aux composantes du point a ainsi qu'en matière de congé pour rechercher un nouvel emploi seront réglées.
i. Des accords seront élaborés en matière de suspension du délai de préavis en cas de maladie et en matière de préavis donné par le travailleur lui-même

3. Expertise nécessaire pour la concrétisation ultérieure

Afin de pouvoir concrétiser les accords mentionnés au point 2 sur la base de chiffres objectivés et validés, les partenaires sociaux auront recours à l'expertise présente auprès du SPF Sécurité sociale, du SPF Finances, du SPF ETCS, de l'ONSS, de l'ONEM et de l'Union des secrétariats sociaux agréés.

[8] Sauf si l'employeur opte pour le paiement du préavis

[9] Pour la concrétisation de cette troisième composante, les partenaires sociaux proposent de reconvertir l'actuelle prime de licenciement de 1.666 EUR.

II. Vacances annuelles

1. Les partenaires sociaux élaboreront un mode de calcul uniforme pour le pécule de vacances. Les éléments entrant dans ce cadre peuvent être résumés comme suit.

   a. Le simple pécule de vacances – soit le montant qui remplace le salaire pendant les jours de vacances pris par le travailleur – doit correspondre autant que possible au salaire normal perçu par celui-ci pendant la période durant laquelle le congé est pris.

      C'est déjà le cas dans le régime actuel s'appliquant aux employés.

      Dans le régime actuellement applicable aux ouvriers, le pécule de vacances est calculé sur la base des rémunérations de l'exercice de vacances, soit l'année précédant celle au cours de laquelle le congé est pris. Dans ce régime, une formule doit être trouvée afin que l'évolution salariale (indexation ou autres augmentations salariales) entre l'exercice de vacances et la date de paiement du pécule de vacances puisse être prise en compte.

      Pour le calcul du simple pécule de vacances, les primes seront reprises dans la base de calcul de la même manière que dans le régime existant pour les employés.
      Dans ce cadre, les suppléments pour heures supplémentaires ou pour travail de nuit ou d'équipes, entre autres, seront considérés comme des primes variables entrant dans le calcul du pécule de vacances. Une prime de fin d'année fixe ne sera en revanche plus prise en considération.

   b. Le double pécule de vacances est une sorte de prime de vacances supplémentaire octroyée en une fois. Par souci de simplification et de transparence, le double pécule de vacances dans le nouveau régime sera calculé de manière uniforme, sur la base de tous les éléments de rémunération soumis aux cotisations de sécurité sociale ordinaires pendant l'exercice de vacances, conformément aux déclarations faites à l'ONSS.

      C'est déjà le cas actuellement pour les ouvriers.

      Pour les employés, le double pécule de vacances ne sera plus calculé sur la base de la rémunération du mois des vacances principales, mais sur la base des rémunérations de l'exercice de vacances. Cela signifie également que des primes fixes telles que le treizième mois seront reprises dans la base de calcul du double pécule de vacances.

   c. Les retenues actuelles sur le pécule de vacances – soit la cotisation de solidarité de 1% appliquée aujourd'hui uniquement aux ouvriers, la cotisation spéciale de 13,07% sur le double pécule de vacances et le précompte professionnel – seront fixées de la même manière pour tous les travailleurs. Ceci aura également pour effet que le nouveau régime pour les ouvriers n'entraînera pas globalement une diminution nette de leur pécule de vacances. S'il reste une perte nette, des compensations seront négociées à due proportion.

2. Afin de pouvoir concrétiser l'approche décrite ci-dessus et de pouvoir ensuite la mettre en œuvre, les partenaires sociaux calculeront, objectiveront et valideront les conséquences

financières de ces nouvelles mesures pour les travailleurs, les employeurs, la sécurité sociale et la fiscalité en vue d'élaborer un régime définitif d'ici à fin 2012.

3. Concernant l'organisation du régime de vacances – exécution par l'employeur ou par les caisses de vacances, financement ou non à l'aide de cotisations sur le salaire, solidarisation ou non du coût des assimilations (maladie, chômage économique...), garantie de paiement du pécule de vacances en cas de défaillance ou de faillite de l'employeur –, des propositions seront formulées ultérieurement. Ces dispositions devront être en concordance avec les évolutions sur le plan des relations collectives de travail et des commissions paritaires.

4. En attendant la phase définitive, le gouvernement pourrait faciliter la transition vers ce nouveau régime en ne soumettant pas l'octroi d'un double pécule de vacances en sus du régime légal actuel aux cotisations de sécurité sociale ordinaires, mais uniquement à la retenue spéciale de 13,07% due sur le double pécule de vacances légal, pour les secteurs ou les entreprises qui souhaitent déjà évoluer dans la direction décrite au point 1.

III. Salaire garanti et jour de carence

1. Il y a lieu de constater qu'en matière de salaire garanti, il n'y a pas de différence entre un ouvrier et un employé en ce qui concerne la couverture de revenu (1 mois de revenu net garanti), mais que les coûts à charge de l'employeur diffèrent très fortement selon le statut du travailleur.
2. Pour parvenir à un régime simplifié applicable à tous les travailleurs, trois options semblent possibles, à savoir évoluer vers le régime des ouvriers, ou évoluer vers celui des employés, ou mettre au point un régime se trouvant entre les deux options précédentes.
   Afin de pouvoir faire un choix fondé parmi ces options, les partenaires sociaux ont besoin d'analyses mieux étayées. Ce n'est que sur la base de chiffres objectivés et validés qu'ils pourront opérer ce choix. Aussi auront-ils recours dans ce domaine à l'expertise présente auprès du SPF Sécurité sociale, de l'INAMI et de l'Union des secrétariats sociaux.
3. Le régime du salaire garanti est étroitement lié à celui du jour de carence, car ce dernier doit être intégré dans la période de salaire garanti. Le régime suivant est dès lors proposé au niveau interprofessionnel :
   a. Suppression du jour de carence moyennant son intégration dans la période de salaire garanti (période de salaire garanti débute le premier jour de maladie → adaptation loi 1978) ; les secteurs peuvent définir les modalités ;
   b. Prévoir légalement les éléments suivants :
      i. L'information de l'absence vis-à-vis de l'employeur devra se dérouler au plus tard au début de la journée de travail, sauf cas de force majeure ;
      ii. Se tenir à la disposition du médecin contrôleur (à définir : la période et/ou les heures concernées), soit à son domicile, soit dans un autre lieu de résidence communiqué à l'employeur ;
      iii. Définir les conséquences d'un non-respect des conditions i. et ii.
      iv. Prolonger la période de rechute
      v. Le salaire payé pour le premier jour de maladie sera exonéré de cotisations de sécurité sociale patronales.
4. Pour ce qui précède au point 2 et 3, un régime définitif sera élaboré d'ici à fin 2012. Ce régime prévoira une programmation pour le salaire garanti ; la première phase, qui devra

débuter en 2014, intégrera la suppression du jour de carence et la procédure décrite au point 3.b.

IV. Chômage temporaire

Une intégration progressive des régimes existants pour les ouvriers et les employés sera réalisée sur une période de 3 AIP.

1. En 2016, un système unique sera en vigueur, se fondant sur le régime ouvrier actuel (en ce compris les trois possibilités existantes : accident technique, intempéries et manque de travail résultant de causes économiques), auquel auront été ajoutés : 1) la règle que l'indemnité complémentaire doit s'élever au minimum à 5 EUR/jour et 2) un mécanisme de responsabilisation en cas d'utilisation conséquente du chômage économique dont le produit est destiné au système du chômage temporaire ; il sera activé quand une certaine limite d'utilisation de jours de chômage économique sera dépassée ;

2. Dans le cadre de la prolongation de l'actuelle mesure anti-crise allocation ONEM 70%-75%, une solution est trouvée pour que le revenu net issu du chômage temporaire ne dépasse pas 100% du salaire net du travailleur, à savoir :
    a. Le précompte professionnel tant sur l'allocation ONEM que sur l'indemnité complémentaire sera porté à 26,75% (assure parallèlement une meilleure correspondance du précompte professionnel à l'impôt final, ce qui évite un complément à payer trop important par la suite) ;
    b. Si cela reste insuffisant dans certains cas : d'autres mesures pourront être prises après évaluation.
3. Régime transitoire jusqu'à 2016 :
    a. Le système actuel pour les ouvriers et les conditions actuelles pour le chômage de crise des employés continueront à exister jusqu'à 2016 ;
    b. Le précompte professionnel sur l'allocation ONEM et l'indemnité complémentaire sera progressivement relevé d'ici à 2014 (augmentation progressive : 18,75% à partir du 1.1.2011 et 26,75% à partir du 1.1.2014) ;
    c. Dans le régime des ouvriers, une indemnité complémentaire minimale de 5 EUR/jour sera progressivement introduite d'ici à 2016 (introduction progressive : 2 EUR à partir du 1.1.2012, 4 EUR à partir du 1.1.2014 et 5 EUR à partir du 1.1.2016) ;
    d. Dans le régime du chômage de crise pour les employés, la condition de 15% de baisse du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes ou de 20% de chômage temporaire des ouvriers s'éteindra progressivement d'ici à 2016 (réduction progressive : 10% à partir du 1.1.2012, 5% à partir du 1.1.2014 et 0% à partir du 1.1.2016) ; dans ce cadre seront utilisés comme point de référence pour la réalisation de la condition :
        - pour les trimestres en 2011 et 2012 : les trimestres correspondants de 2008
        - pour les trimestres en 2013, 2014 et 2015 : les trimestres correspondants de l'année précédente ;
    e. Ce régime transitoire permet également aux secteurs de conclure des accords dans l'intervalle.

V. Relations collectives de travail

1. Toutes les nouvelles commissions paritaires (CP) seront mixtes
2. Appel clair des partenaires sociaux à procéder à partir de maintenant, là où cela est possible, à la fusion des CP ; le CNT évaluera d'ici à 2014 si cet appel aura été suivi ; des initiatives supplémentaires seront prises en cas de besoin ;
3. Tribunaux et cours du travail : examen de la possibilité de modifier le code judiciaire d'ici aux prochaines nominations de manière à revoir la composition des chambres des tribunaux et cours du travail et la nomination de juges et conseillers sociaux au titre de travailleur
4. Principes généraux en vue des étapes ultérieures :
    a. La modification des relations collectives doit coïncider avec des élections sociales
    b. Corollairement : pas de modification des règles actuelles applicables aux élections sociales 2012, à l'exception des accords communs repris dans l'avis CNT n° 1748 du 7 décembre 2010

VI. Paiement du salaire

1. Il y a un accord sur le fait de stipuler dans la législation que le salaire devra être payé 'au moins' une fois par mois

VII. Sauvegarde de la compétitivité

1. Principe général : la prise de toute décision doit être assortie d'accords en vue de la neutralisation de ses conséquences.
2. Les partenaires sociaux conviennent que d'éventuels surcoûts qui ne seraient pas repris dans les points qui précèdent, mais qui découleraient tout de même, au niveau des secteurs et/ou des entreprises, du dossier ouvriers-employés devront être neutralisés de manière structurelle. Ce principe de neutralité sur le plan des coûts s'applique à la fois au volet légal et interprofessionnel et au volet conventionnel qui sera abordé dans une deuxième phase au niveau des secteurs et des entreprises.