

Accord interprofessionnel 1999-2000

17 Novembre, 1998

Contexte de l'accord

Les interlocuteurs sociaux veulent placer des balises pour l'évolution socio-économique et les relations du travail des années à venir.

Les interlocuteurs sociaux, préoccupés par le taux de chômage élevé, ont conclu un accord interprofessionnel pour la période 1999-2000, qui vise prioritairement à promouvoir l'emploi durable.

A cet égard, ils entendent tenir compte de la réalisation de l'Union monétaire européenne et des prévisions économiques incertaines.

Ils souhaitent contribuer à la réalisation du Plan d'action belge d'avril 1998 pour l'emploi, et en particulier au programme prévu de réduction des coûts du travail et de formation afin d'augmenter l'employabilité de la population active.

Ils constatent également que le marché du travail est soumis à certaines tensions auxquelles il convient de remédier par un ensemble de mesures, notamment par le biais d'efforts consentis en matière de formation, le bon fonctionnement du marché du travail et, le cas échéant, l'amélioration des conditions de travail et une politique de recrutement adéquate.

Les interlocuteurs sociaux estiment devoir prendre eux-mêmes leurs responsabilités pour les deux années à venir en formulant des engagements clairs dans les domaines relevant de leurs compétences.

L'accord interprofessionnel se compose de deux parties:

- Un premier volet concerne :

1. L'évolution du coût salarial;
2. L'alignement des efforts concernant la formation permanente sur le niveau de nos pays voisins par un engagement interprofessionnel;
3. La promotion de l'emploi comme objectif central du "tour de négociations" de 99-2000.

Ce volet comporte également des propositions de mise en oeuvre des réductions de charges décidées par le gouvernement ainsi que des propositions en matière de procédures d'évaluation.

- Un deuxième volet concerne un nombre de matières concernant les conditions de travail devant contribuer à la cohésion sociale.

I. ENGAGEMENTS DE BASE

I.1. Evolution du coût salarial

Les interlocuteurs sociaux interprofessionnels demandent sans ambiguïté aux négociateurs sectoriels et au niveau de l'entreprise pour la période 1999-2000 de s'en tenir à la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité, qui reste d'application, et au rapport technique du CCE concernant l'évolution du coût salarial, dont la conclusion est formulée comme suit :

"L'augmentation du coût salarial par équivalent temps plein durant la période 1999-2000 atteindrait 6,1 % dans les Etats membres de référence. Par heure prestée, l'augmentation du coût salarial durant la période écoulée est de 5,8 % en Belgique et de 5,8 % dans les Etats membres de référence (Source Eurostat); l'augmentation du coût salarial dans les Etats membres de référence pendant la période 1999-2000 s'établit à 5,9 %. Les calculs de l'augmentation du coût salarial horaire dans les Etats membres de référence sur la base du temps de travail extrait de la source OCDE fournissent 5,3 % pour ce qui est de la période passée et 6,3 % en ce qui concerne la prochaine période de négociation. On peut remarquer que ces données convergent sur l'ensemble de la période 1997-2000, quelle que soit la source. En retranchant le chiffre disponible pour la Belgique, on obtient 5,9 %."

I.2. Formation permanente

Les interlocuteurs sociaux confirment leur engagement à fournir des efforts supplémentaires sur le plan de la formation permanente afin de mettre la Belgique sur une trajectoire la conduisant, après 6 ans, au niveau moyen réalisé par ses trois pays voisins, à savoir un niveau allant de 1,2% à 1,9 % du coût salarial. Pour la période 1999-2000, cela signifie que l'effort des entreprises sera porté, en fin de période, de 1,2 % à 1,4 %.

Il s'agit d'un engagement global, qui ne doit pas être réalisé de manière uniforme secteur par secteur ni dans les montants, ni dans les modalités.. Les secteurs sont toutefois invités à conclure des accords en matière de formation (et d'emploi), qui doivent tenir compte des efforts consentis dès à présent par les secteurs et les entreprises concernés dans le domaine de la formation et dans lesquels les secteurs valorisent les initiatives régionales et communautaires relatives à la formation. Les partenaires interprofessionnels recommandent cependant aux secteurs d'axer au maximum la formation sur toutes les catégories de travailleurs, y compris des demandeurs d'emploi; une attention particulière se portant sur les femmes. A défaut d'accords sectoriels en matière de formation, les entreprises prendront les initiatives nécessaires.

Les partenaires sociaux demandent aux secteurs de prolonger pour la période 1999-2000 l'effort de 0,10 % aux mêmes conditions qu'en 1997 et 1998 en faveur de la formation et de l'emploi des personnes appartenant aux groupes à risques, et ce au moyen de nouvelles cct ou de cct prolongées. Ils demandent aux secteurs de réserver une part significative aux travailleurs à risques, demandeurs d'emploi, emplois-Smet, apprentis, handicapés et immigrés.

I.3. Emploi

Les interlocuteurs sociaux interprofessionnels demandent aux secteurs de conclure des accords (de formation) et d'emploi qui seront le mieux adaptés aux caractéristiques du secteur et aux entreprises de leur branche d'activité.

Selon le rapport technique du CCE de septembre 1998, dont les chiffres ont toutefois été calculés à un moment où les prévisions économiques étaient plus favorables, l'emploi global dans les entreprises, exprimé en personnes occupées, augmenterait de 2 % en Belgique au cours de la période 99-2000, alors qu'il croîtrait de 2,4 % en moyenne en France, aux Pays-Bas et en Allemagne.

Les interlocuteurs sociaux entendent conjuguer leurs efforts pour que notre pays réalise en matière d'emploi des taux au moins aussi élevés que dans les pays qui nous entourent et si possible d'aller au delà, tenant compte des accords pour l'emploi et la formation, des réductions des charges.

En outre, ils lancent un appel aux secteurs et aux entreprises pour que, dans l'intérêt de l'emploi, ceux-ci limitent le recours systématique aux heures supplémentaires et appliquent correctement la réglementation relative à la durée du travail.

Il s'agit d'un engagement global, qui doit prendre en compte la croissance économique, le développement structurel de l'emploi dans l'industrie et les services, ainsi que des tensions existantes sur les marchés du travail.

I.4. Réduction des cotisations

Le gouvernement a décidé de diminuer les cotisations patronales de 108 milliards au cours de la période 1999-2004, afin de les porter structurellement au niveau moyen de la France, des Pays-Bas et de l'Allemagne.

Les interlocuteurs sociaux demandent par conséquent au gouvernement de prévoir les modalités suivantes pour 1999-2000 en matière de diminution des cotisations dans le projet de loi sur l'exécution de plan belge d'action pour l'emploi :

En 1999, un montant de 18 milliards sera alloué sur une base annuelle, et ce sous la forme d'une réduction forfaitaire générale des cotisations. A la fin du mois de septembre, une évaluation sera faite en matière d'évolution salariale, d'efforts de formation et d'emploi (voir plus loin). Cette évaluation sera effectuée au sein du CCE et du CNT.

En 2000, un montant de 9 milliards sera accordé, sous la forme d'une réduction structurelle des cotisations également. Si l'évaluation des objectifs fixés au préalable est positive, le montant de la réduction générale des cotisations sera porté à 18 milliards par le biais d'une réduction accrue des cotisations. Si l'évaluation n'est pas positive, la réduction accrue des cotisations sera, de toute manière, accordée aux secteurs et aux entreprises ayant conclu une CCT en matière de formation et d'emploi. La réduction accrue des cotisations sera ajournée d'un an pour les autres secteurs et entreprises.

La diminution générale des cotisations prévue n'est pas octroyée aux entreprises qui, sans justification, ne respectent pas les réglementations sociales relatives aux stages et au paiement des cotisations à l'ONSS ou ne respectent pas la législation en matière d'interdiction du travail au noir. (Adaptation législation stages).

I.5. Suivi et évaluation

L'évolution du coût salarial, de l'emploi et des efforts de formation sera évaluée annuellement en septembre au sein du CCE et du CNT. Dans un premier temps, cette évaluation se fera de façon globale.

Soit l'évolution du coût salarial, de l'emploi et de la formation s'avérera globalement satisfaisante. Soit l'évolution globale du coût salarial, de l'emploi et de la formation ne répondra pas aux attentes.

Dans ce cas, il faudra tout d'abord vérifier globalement:

- si cette évolution défavorable peut être expliquée (par ex. conjoncture moins favorable, chocs économiques,...)

- et si cette évolution défavorable dans l'un des trois domaines peut être compensée par des développements favorables dans les deux autres domaines.

Si tel n'est pas le cas, les corrections prévues par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité restent en vigueur.

S'il ne peut être fourni d'explication globale satisfaisante, il sera vérifié au sein du CCE et du CNT, secteur par secteur, si cette évolution n'est pas la conséquence de caractéristiques ou d'engagements propres au secteur. Pour les secteurs et les entreprises

qui n'auront pas conclu de CCT en matière de formation et d'emploi, la deuxième partie de la réduction structurelle des charges sera reportée d'un an.

Le CCE et le CNT préciseront les modalités de cette évaluation.

II. DOSSIERS SPECIFIQUES

En ce qui concerne les dossiers spécifiques, les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit :

II.1. Emploi

Les partenaires sociaux demandent aux secteurs de prolonger pour la période 1999-2000 l'effort de 0,10% aux mêmes conditions qu'en 1997 et 1998 en faveur de la formation et de l'emploi des personnes appartenant aux groupes à risques et ce au moyen de nouvelles CCT ou de CCT prolongées. Ils demandent aux secteurs de réserver une part significative aux travailleurs à risques, chômeurs, emplois-Smet, apprentis, handicapés et immigrés.

Les partenaires sociaux sont d'accord pour lancer une étude à court terme au niveau du CNT et du CCE sur les pièges du chômage qui entraveraient la participation des chômeurs au processus du travail. Cette étude doit être terminée pour juillet 1999 au plus tard et doit permettre de formuler des propositions aux décideurs politiques. Cette étude tiendra notamment compte de l'examen en la matière réalisée au niveau du conseil supérieur de l'emploi. L'étude portera notamment sur le relèvement du revenu net des travailleurs non-qualifiés.

Ils estiment qu'il est dès à présent indiqué d'augmenter par voie fiscale le salaire net des travailleurs rémunérés au revenu minimum moyen garanti. A cette fin, ils élaboreront des suggestions au CNT et au CCE à l'attention des décideurs politiques et ce pour le 31.12.1998.

Les interlocuteurs sociaux ont convenu de consacrer au cnt une discussion approfondie sur la problématique de la fin de carrière

Entre-temps, ils sont d'accord que pour la durée de l'accord :

- On maintienne la possibilité de CCT sectorielles ou d'entreprise en matière de prépension à temps plein (voir annexe);

- pour prolonger en 1999 et 2000 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 ainsi que visé par la CCT n° 49 du CNT. Au cours de la discussion précitée, on tiendra compte des nouveaux modèles de travail de nuit à rotation rapide et des régimes permanents.

- on prolonge en 1999 et 2000 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 ; les interlocuteurs soulignent le caractère exceptionnel de cette possibilité de prolongation et l'autonomie d'appréciation du secteur.

- pour prolonger 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.

Les interlocuteurs sociaux veulent simplifier les formalités administratives et faciliter ainsi la lutte contre le travail au noir.

Ils procéderont aussi avec les départements de la justice et de l'emploi à une évaluation des mesures prises contre le travail au noir depuis la Table ronde de 1996.

Pour la fin 1999, ils procéderont à une évaluation qui portera aussi sur les efforts en matière de et les effets de l'introduction de la déclaration immédiate d'occupation dans les secteurs du bâtiment, du transport, et du travail intérimaire.

II.2. Amélioration des conditions de travail

Les partenaires sociaux soulignent l'importance capitale d'une bonne politique de sécurité et de santé dans les entreprises. Une telle politique ne peut être réellement efficace que si elle se fonde sur une réglementation claire, cohérente et simple se traduisant dans la pratique par un niveau élevé de protection pour tous les travailleurs. C'est pourquoi les partenaires sociaux émettront un avis au Conseil national du travail sur les conditions auxquelles doit répondre une telle réglementation.

Durant les années à venir, les partenaires sociaux veulent consacrer une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail.

Ils demandent dès lors aux secteurs de mettre au point des plans sectoriels modèles d'une approche des problèmes de sécurité et d'hygiène spécifiques à leur secteur.

Les partenaires sociaux:

- estiment que l'élaboration et la mise au point d'une politique relative au stress au travail relève par excellence de leur compétence spécifique, en raison des liens étroits de cette politique avec des questions d'organisation du travail;

- envisagent la conclusion d'une CCT au sein du Conseil national du travail visant à intégrer la politique anti-stress au niveau des entreprises dans la politique générale de prévention, conformément à l'avant-projet existant en la matière;

- demandent instamment que la Ministre limite ses initiatives en la matière à rendre cette convention obligatoire et à l'appliquer aux secteurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relatives aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires.

II.3. PME et dialogue social

L'attention des secteurs est attirée sur l'expérience de plusieurs secteurs avec des instances de concertation externes. Les secteurs apprécieront, en ce qui les concerne, si cela peut être étendu en tenant compte de leurs spécificités. Les interlocuteurs sociaux feront pour le 31.12.1999 une évaluation au cnt des organes régionaux.

II.4. Vacances annuelles

1. Double pécule du 3^{me} jour de la 4^{me} semaine.

Ils sont d'accord pour intégrer à partir de 1999 le double pécule pour le troisième jour de la quatrième semaine de vacances dans le pécule de vacances légal, et ce lié au principe de la non-perception de cotisations sociales sur ce montant supplémentaire. Ce double pécule sera donc payé à partir de 1999 avec le pécule de vacances légal.

Pour les ouvriers, le financement de cette intégration se fera au moyen d'une cotisation égale au coût du double pécule de ce jour, montant qui sera versé en même temps que la cotisation annuelle de vacances de 9,5%.

En aucun cas, cette intégration ne peut impliquer un coût supplémentaire pour les entreprises.

2. A condition que les pouvoirs publics s'engagent à un remboursement programmé des prêts à concurrence des 8,5 milliards que le secteur des vacances annuelles a dû consentir ces dernières années, ils sont disposés à apporter leur contribution, répartie de façon équilibrée et négociée entre les parties, à une solution durable au déficit structurel dans le financement des vacances annuelles des ouvriers.

A cet égard, ils examineront la possibilité d'adapter la cotisation patronale et la cotisation de solidarité, la responsabilisation des secteurs concernés et le contenu de la notion de salaire.

II.5. Délais de préavis ouvriers

Les partenaires sociaux interprofessionnels constatent que, lors des précédentes négociations sociales au niveau des secteurs et des entreprises, de nombreuses conventions collectives de travail ont déjà été conclues afin d'allonger les délais de préavis pour les ouvriers ou de leur assurer une plus grande stabilité d'emploi et/ou de revenu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence (organisés ou non par les Fonds de sécurité d'existence) ou d'autres clauses et procédures conventionnelles.

Les partenaires sociaux interprofessionnels estiment qu'il s'agit d'une matière qui doit aussi bénéficier de l'attention et du suivi nécessaires au niveau interprofessionnel. Ils invitent donc les secteurs qui n'ont pas encore élaboré de régime spécifique en la matière, d'examiner sérieusement ce thème lors des prochaines négociations et de consacrer une attention particulière à la problématique des travailleurs âgés ayant une ancienneté suffisante dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux interprofessionnels apprécieront sur base d'une évaluation à laquelle ils procéderont avant l'été 1999 si un régime intersectoriel supplétif en la matière est souhaitable.

II.6. Emploi handicapés

En référence aux lignes directrices européennes pour l'emploi, telles qu'elles sont contenues dans les conclusions du Conseil européen exceptionnel pour l'emploi des 20 et 21 novembre 1997 à Luxembourg, et, plus particulièrement, en référence à la ligne directrice 19 "Intégration des handicapés":

les partenaires sociaux interprofessionnels proposent d'exécuter immédiatement les trois propositions concrètes suivantes qu'ils ont déjà formulées lors de la préparation du "Plan d'action belge":

1. imputer l'embauche de handicapés à l'obligation de stage en vigueur;
2. prendre l'embauche de handicapés en considération pour la réduction de cotisations ONSS, telle qu'elle est prévue dans le plan d'avantage à l'embauche;
3. intégrer explicitement les handicapés comme groupe cible dans les mesures à prolonger concernant les groupes à risque (0,10% de 97-98).

les partenaires sociaux interprofessionnels ont l'intention, au sein du Conseil national du travail, de consacrer une étude

1. à l'activation possible des allocations de remplacement de revenus accordées aux handicapés et ce, en référence à la technique utilisée pour les emplois Smet;
2. à l'harmonisation possible et à la cohérence de la réglementation et des procédures existant aux différents niveaux politiques (fédéral, communautaire) concernant la reconnaissance de handicapés, l'octroi d'allocations aux handicapés et concernant l'embauche de handicapés et l'adaptation du poste de travail ; une attention particulière sera consacrée à la connaissance de ces mesures par toutes les parties concernées.

les partenaires sociaux interprofessionnels rappellent l'avis n° 1198 du Conseil national du travail du 4 novembre 1997 concernant la proposition de loi Maximus-Merchiers modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et en demandent l'exécution urgente.

Dans cet avis, les partenaires sociaux ont formulé des propositions concrètes unanimes concernant les possibilités de reclassement des travailleurs qui se trouvent dans une situation d'incapacité de travail définitive.

II.7. Egalité hommes-femmes

Les secteurs dans lesquels le système de classification des fonctions conduit à l'inégalité de chances entre hommes et femmes procéderont à une révision de ces systèmes au sein des commissions paritaires avec pour objectif de réaliser l'égalité de chances. Le cas échéant, ils demandent aux secteurs d'éliminer ces inégalités au moyen d'une révision analytique des classifications des fonctions ou au moyen d'un système jugé équivalent par les partenaires sociaux.

II.8. Travail à temps partiel

Les partenaires sociaux interprofessionnels ont l'intention de consacrer, au sein du Conseil national du travail, une étude au statut des travailleurs concernés dans les situations suivantes:

1. l'application du régime de prépension pour les travailleurs qui prennent leur prépension après avoir été occupés dans un emploi à temps partiel ou dans un régime de réduction de la carrière

(A ce propos, il est e.a. fait référence à l'avis unanime du CNT n° 859 du 3 mars 1987 concernant la prépension conventionnelle après une interruption de carrière partielle).

2. l'application de la réglementation sur les vacances annuelles (pécule de vacances - jours de vacances) pour les travailleurs dont la durée du travail a subi des changements au cours de l'exercice de vacances et/ou de l'année de vacances.

(A ce propos, on peut se référer à l'avis n° 655 du CNT du 27 mai 1980 concernant le travail à temps partiel et au projet d'avis du 27 février 1981 concernant l'application de la législation sur les vacances annuelles en cas de travail à temps partiel).

3. l'opportunité de maintenir dans la sécurité sociale le statut de travailleur à temps plein pour les travailleurs dont la durée du travail à temps plein a été adaptée à la suite d'une convention ou d'un régime collectif, sans en même temps vouloir revaloriser les régimes à temps partiel aux droits des régimes à temps plein.

les partenaires sociaux interprofessionnels ont également l'intention d'examiner au Conseil national du travail les simplifications administratives suivantes:

1. la manière administrative pouvant donner lieu à dérogation, pour les travailleurs à temps partiel, à l'horaire inscrit dans le contrat ou publié;

2. la possibilité de n'inscrire dans le règlement de travail que les régimes de travail collectifs en vigueur dans l'entreprise pour les travailleurs à temps partiel (ex. 1/3, 1/4, 1/5) pour autant que le contrat de travail à temps partiel individuel (contenant l'horaire concret ou les horaires possibles en cas de régime flexible de travail à temps partiel) soit conservé à l'endroit où se trouve le règlement de travail.

II.9. Durée du travail

Les partenaires sociaux s'engagent à évaluer au sein du CNT les conséquences du passage de la durée du travail de 40 à 39 heures par semaine, prévu au 1.1.1999.

II.10. Mise à la disposition de travailleurs

Les interlocuteurs sociaux examineront pour l'été 1999 au CNT l'opportunité ainsi que la possibilité d'élargir la mise à disposition de personnel.