

ONTWERP

**INTERPROFESSIONEEL
AKKOORD**

2019 - 2020

Brussel, 26 februari 2019

PROJET

**ACCORD
INTERPROFESSIONNEL**

2019 - 2020

Bruxelles, le 26 février 2019

<p>1. Loonvorming</p> <p>A. <u>Maximale marge voor loonkostontwikkeling</u></p> <p>Op basis van het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) van 16 januari 2019, geactualiseerd op 22/02/2019, met nieuwe cijfers van de Europese Commissie inzake de economische groei bij de buurlanden en met nieuwe inflatieramingen vanwege het Planbureau en de NBB, leggen de sociale partners de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2019-2020 vast op 1,1 %. Deze maximale marge zal door de sociale partners in een algemeen verbindend verklaarde cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) worden vastgelegd.</p> <p>In de onderhandelingen over de invulling van de loonmarge op sectoraal en/of ondernemingsniveau zal men maximaal rekening houden met de specifieke economische situatie van de sector en/of de onderneming, het behoud en de creatie van tewerkstelling en de concurrentiekracht.</p> <p>Bij de invulling van de loonmarge dient eveneens rekening te worden gehouden met de reële kostprijs van alle weerhouden maatregelen in functie van de wetgeving met betrekking tot binnen en buiten de loonmarge. In dit verband verwijzen de sociale partners eveneens naar het gemeenschappelijk advies van de NAR van 12 februari 2014 m.b.t. de geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen.</p> <p>In dit advies werd overeengekomen dat het verschil tegen 2025 weggewerkt dient te worden en dat bijgevolg dit onderwerp deel zou uitmaken van het tweejaarlijks onderhandelingsproces. De sociale partners roepen de onderhandelaars op sector- en ondernemingsvlak dan ook op om hiervan werk te maken. Vooral sectoren/bedrijven waar het verschil nog zeer groot is, worden met aandrang gevraagd hieraan iets te doen.</p>	<p>1. Formation des salaires</p> <p>A. <u>Marge maximale d'évolution du coût salarial</u></p> <p>Sur la base du Rapport technique du Conseil central de l'économie (CCE) du 16 janvier 2019, actualisé le 22/02/2019, avec de nouveaux chiffres de la Commission européenne sur la croissance économique dans les pays voisins et de nouvelles prévisions d'inflation du Bureau du plan et de la BNB, les partenaires sociaux fixent la marge maximale d'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020 à 1,1%. Cette marge maximale sera fixée par les partenaires sociaux dans une CCT conclue au sein du Conseil national du travail (CNT) qui sera rendue obligatoire.</p> <p>Dans les négociations sur la concrétisation de la marge salariale au niveau sectoriel et/ou des entreprises, il sera tenu compte au maximum de la situation économique spécifique du secteur et/ou de l'entreprise, du maintien et de la création d'emploi et de la compétitivité.</p> <p>Lors de la concrétisation de la marge salariale, il conviendra aussi de tenir compte du coût réel de toutes les mesures retenues, en fonction de la législation relative à ce qui figure dans et en dehors de la marge salariale. À cet égard, les partenaires sociaux se réfèrent également à l'avis commun du CNT du 12 février 2014 sur la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.</p> <p>Dans cet avis, il a été convenu que la différence doit disparaître à l'horizon 2025 et que ce sujet sera donc intégré dans le processus biennal de négociation. Les partenaires sociaux appellent donc les négociateurs au niveau des secteurs et des entreprises à s'y atteler. Les secteurs/entreprises où la différence est encore très importante sont priés instamment d'y remédier.</p>
--	--

<p>Tegen 1 september 2019 zullen alle sectoren omtrent deze kwestie een gemotiveerd verslag aan de NAR overmaken omtrent de geboekte vooruitgang. De NAR zal vervolgens een globaal monitoringverslag ten behoeve van de Groep van 10 opstellen die hieruit de gepaste conclusies zal trekken.</p>	<p>Pour le 1^{er} septembre 2019, tous les secteurs remettront au CNT un rapport motivé sur les progrès enregistrés concernant cette question. Le CNT rédigera ensuite un rapport global de monitoring à l'intention du Groupe des 10 qui en tirera les conclusions appropriées.</p>
<p>B. <u>Minimumloon</u></p> <p>De laatste aanpassing van het interprofessioneel minimumloon (CAO nr 43) bovenop de index werd in 2008 doorgevoerd. Een nieuwe aanpassing op zich is dus verantwoord. Sinds 2008 is er evenwel veel op fiscaal en parafiscaal vlak gebeurd (lastenverlagingen, fiscale en sociale werkbonus, ...).</p> <p>Daarom willen de sociale partners in 2 stappen werken:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Verhoging van het minimumloon met 1,1 % per 1/7/2019; b. De oprichting van een werkgroep met de ambitie om tegen 30.09.2019 voorstellen te formuleren voor een aanzienlijke verhoging van het GGMMI. Hierbij moeten alle legale, fiscale en parafiscale elementen in rekening worden gebracht en moeten kostenverhogingen zoveel als mogelijk vermeden worden voor de werkgevers in de betrokken sectoren. 	<p>B. <u>Salaire minimum</u></p> <p>La dernière adaptation du salaire minimum interprofessionnel (CCT n° 43) en sus de l'index est intervenue en 2008. Une nouvelle adaptation est donc justifiée en soi. Depuis 2008, les choses ont cependant beaucoup évolué sur le plan fiscal et parafiscal (réductions de charges, bonus à l'emploi fiscal et social, ...).</p> <p>C'est pourquoi les partenaires sociaux souhaitent travailler en 2 étapes :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Augmentation du salaire minimum de 1,1% à partir du 1/7/2019 ; b. La création d'un groupe de travail ayant pour ambition de formuler pour le 30.09.2019 des propositions en faveur d'une augmentation substantielle du RMMM. Dans ce cadre, tous les éléments légaux, fiscaux et parafiscaux devront être pris en compte et les augmentations de coûts devront être évitées autant que possible pour les employeurs des secteurs concernés.

<p>2. Welvaartsenveloppe</p> <p>Vertrekkende van de bepalingen van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, enerzijds, en de brief van de eerste minister van 10 januari 2019 aan de Groep van 10 anderzijds, hebben de sociale partners een voorstel tot invulling van de beschikbare enveloppe voor 2019 en 2020 uitgewerkt.</p> <p>In <u>bijlage 1</u> vindt men een overzicht evenals de becijfering van de voorgestelde maatregelen.</p> <p>Hierbij wordt ernaar gestreefd om de armoedekloof verder te dichten alsook om specifieke oplossingen te bieden voor specifieke situaties van behartenswaardige gevallen – in het bijzonder de situatie van de alleenstaande ouders – zonder dat daarbij opnieuw werkloosheids- en inactiviteitsvallen worden gecreëerd.</p> <p>De voorgestelde maatregelen zullen worden opgenomen in een advies van de NAR/CRB en in een advies van het Algemeen Beheerscomité voor het Sociaal Statuut der Zelfstandigen die gelijktijdig met het afsluiten van de cao die de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor 2019-2020 zal vaststellen, zullen worden uitgevaardigd.</p>	<p>2. Enveloppe bien-être</p> <p>Sur la base des dispositions de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, d'une part, et de la lettre du Premier ministre du 10 janvier 2019 adressée au Groupe des 10, d'autre part, les partenaires sociaux ont élaboré une proposition pour affecter l'enveloppe disponible pour 2019 et 2020.</p> <p>L'<u>annexe 1</u> donne un aperçu ainsi qu'une estimation chiffrée des mesures proposées.</p> <p>L'objectif consiste à poursuivre la réduction de l'écart de pauvreté et à proposer des solutions spécifiques pour des situations problématiques spécifiques – en particulier la situation des familles monoparentales –, sans créer de nouveaux pièges à l'emploi et à l'inactivité.</p> <p>Les mesures proposées seront reprises dans un avis du CNT/CCE et dans un avis du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants qui seront adoptés parallèlement à la conclusion de la CCT qui fixera la marge maximale d'évolution du coût salarial pour 2019-2020.</p>
---	---

<p>3. Mobiliteit</p> <p>De sociale partners zijn van mening dat het mobiliteitsvraagstuk antwoorden op korte en lange termijn vergt. Een succesvolle interfederaal aanpak waarbij een samenhangend geheel van maatregelen die zich in een globale visie inschrijven, is noodzakelijk.</p> <p>Op basis van de instrumenten die de sociale partners kunnen aanboren, willen zij inzetten op een modal shift door de keuze voor openbaar vervoer en alternatieve vervoersvormen te stimuleren.</p> <p>A. <u>Op korte termijn</u> :</p> <p>a. sociale partners bevelen aan om gebruik te maken van het mobiliteitsbudget dat op 28/02/2019 gestemd werd in het parlement.</p> <p>b. Naast CAO 19octies wordt een nieuwe cao afgesloten waarin de forfaitaire bedragen van cao 19 octies worden overgenomen en aangepast in twee stappen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vanaf 1.07.2019 worden deze forfaitaire bedragen verhoogd tot 70% • vanaf 1.07.2020 zal de cao ook van toepassing zijn op woon-werk van minder dan 5 km. <p>De tabel zit in <u>bijlage 2</u>.</p> <p>c. Het derdebetalerssysteem 80/20 wordt verlengd (cfr. verlengingen)</p> <p>d. De sociale partners bevelen aan om gebruik te maken van de fietsvergoeding.</p>	<p>3. Mobilité</p> <p>Les partenaires sociaux estiment que la question de la mobilité requiert des réponses à court et à moyen terme. Une approche interfédérale fructueuse, rassemblant un ensemble cohérent de mesures s’inscrivant dans une vision globale est nécessaire.</p> <p>Sur la base des instruments que les partenaires sociaux peuvent exploiter, ils souhaitent miser sur un transfert modal en encourageant le choix des transports en commun et des modes de transport alternatifs.</p> <p>A. <u>A court terme</u> :</p> <p>a. Les partenaires sociaux recommandent d'utiliser le budget mobilité voté au Parlement le 28/02/2019.</p> <p>b. Outre la CCT 19octies, une nouvelle CCT sera conclue dans laquelle les montants forfaitaires de la CCT 19octies seront repris et adaptés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • À partir du 1/07/2019, ces montants forfaitaires seront augmentés à 70% • À partir du 1/07/2020, la CCT s’appliquera également aux déplacements domicile-lieu de travail inférieurs à 5 km. <p>Le tableau est joint à l’<u>annexe 2</u>.</p> <p>c. Le système de tiers payant 80/20 sera prolongé (voir prolongations).</p> <p>d. Les partenaires sociaux recommandent d'utiliser l'indemnité vélo.</p>
<p>B. <u>Op middellange termijn</u> zal in een gemengde commissie NAR-CRB een nieuw systeem ontwikkeld worden dat inzet op het gebruik van duurzame mobiliteitsmodi en die de bestaande regelingen vereenvoudigt.</p>	<p>B. <u>A moyen terme</u>, un nouveau système misant sur l'utilisation de modes de mobilité durables et la simplification des régimes existants sera développé au sein d'une commission mixte CNT-CCE.</p>

<p>4. Vrijwillige overuren en artikel 39ter</p> <p>A. <u>Vrijwillige overuren</u></p> <p>De sociale partners zullen een interprofessionele cao afsluiten op 27 maart 2019 met betrekking tot het optrekken van het aantal vrijwillige overuren van 100u naar 120u.</p> <p>B. <u>Artikel 39ter arbeidsovereenkomstenwet</u></p> <p>De sociale partners zullen tegen 30.09.2019 een interprofessionele regeling uitwerken teneinde een alternatieve oplossing te vinden voor het aanwenden van een deel van de ontslagvergoeding, zoals voorzien in artikel 39ter van de arbeidsovereenkomstenwet.</p>	<p>4. Heures supplémentaires et article 39ter</p> <p>A. <u>Heures supplémentaires volontaires</u></p> <p>Les partenaires sociaux concluront une CCT interprofessionnelle le 27 mars 2019 portant sur l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires de 100 à 120 heures.</p> <p>B. <u>Article 39ter de la loi sur les contrats de travail</u></p> <p>Les partenaires sociaux élaboreront pour le 30.09.2019 un régime interprofessionnel en vue de trouver une solution alternative pour l'utilisation d'une partie de l'indemnité de préavis, comme prévu à l'article 39ter de la loi sur les contrats de travail.</p>
---	---

<p>5. Landingsbanen en SWT</p> <p>In het verslag van de bemiddelaars Soete & De Callatay van 3 december 2018 omtrent de “In aanmerking neming van de zwaarte van het werk in het pensioenstelsel van de werknemers”. werd aangegeven dat voor wat de zware beroepen betreft, er best enige souplesse ingebouwd wordt in de verstrenging van de criteria voor toegang tot landingsbanen.</p> <p>Ingaande op deze suggestie wensen de sociale partners terug te grijpen naar hun gemeenschappelijke akkoord van 18 december 2014 betreffende onder meer de landingsbanen en SWT.</p> <p>Alle kaderCAO's worden afgesloten per 27 maart 2019.</p> <p>De samenvattende tabel met de criteria bevindt zich in <u>bijlage 3</u>.</p>	<p>5. Emplois de fin de carrière et RCC</p> <p>Le rapport des médiateurs Soete & De Callatay du 3 décembre 2018 concernant la « prise en considération de la pénibilité du travail dans le système de pension des travailleurs » indiquait qu'en ce qui concerne les métiers lourds, il est préférable de prévoir une certaine souplesse dans le durcissement des critères d'accès aux emplois de fin de carrière.</p> <p>Partant de cette suggestion, les partenaires sociaux souhaitent reprendre leur accord commun du 18 décembre 2014 concernant entre autres les emplois de fin de carrière et le RCC.</p> <p>Toutes les CCT cadres seront conclues pour le 27 mars 2019.</p> <p>Le tableau récapitulatif avec les critères figure à <u>l'annexe 3</u>.</p>
---	--

<p>6. Verlengingen en lopende dossiers</p> <ol style="list-style-type: none">1. de werkgeversbijdrage van 0,10% voor de inspanningen ten voordele van de personen die tot risicogroepen behoren;2. het systeem van de innovatiepremie;3. de vrijstelling van de startbaanverplichting indien de sector een werkgeversbijdrage van 0,15% voorziet bij risicogroepen;4. de financiering en verduurzaming van de overheidstussenkost in het kader van het 80/20-systeem (tussenkost werkgever in de kosten voor openbaar vervoer in het woon-werkverkeer via een overeenkomst derde betaler), met een open enveloppe;5. het behoud van de totale boete voor het niet-aanbieden van outplacementbegeleiding op 1.800 euro;	<p>6. Prolongations et dossiers en cours</p> <ol style="list-style-type: none">1. la cotisation patronale de 0,10% pour les efforts en faveur de personnes appartenant à des groupes à risques ;2. le système de la prime d'innovation ;3. 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 ;4. 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 de tiers payant), avec une enveloppe ouverte ;5. le maintien à 1.800 EUR de l'amende totale appliquée en cas de non-proposition d'accompagnement par outplacement ;
---	--

<p>7. Sociale vrede</p> <p>De sociale partners beschouwen dit IPA als een belangrijk element dat moet leiden tot competitiviteit, groei en werkgelegenheid evenals tot sereniteit en sociale rust in de sectoren en de bedrijven.</p> <p>De in dit IPA gemaakte afspraken vormen de basis voor sector- en bedrijfsoverleg waarbij algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten kracht van wet hebben en dus op lagere overlegniveaus bindend zijn.</p>	<p>7 Paix sociale</p> <p>Les partenaires sociaux estiment que cet AIP constitue un élément important devant mener à la compétitivité, la croissance et l'emploi, ainsi qu'à la sérénité et à la paix sociale dans les secteurs et les entreprises.</p> <p>Les accords conclus dans cet AIP forment la base pour la concertation au sein des secteurs et des entreprises, les conventions collectives de travail rendues obligatoires ayant dans ce cadre force de loi liant ainsi les niveaux de concertation inférieurs.</p>
<p>8. Eindbeschouwingen</p> <p>De interprofessionele sociale partners vragen aan de Regering en het Parlement om dit interprofessioneel akkoord (IPA) mee te schragen door uitvoering te geven aan die bepalingen die een wetgevende of reglementaire neerslag vergen.</p>	<p>8. Considérations finales</p> <p>Les partenaires sociaux interprofessionnels demandent au Gouvernement et au Parlement de soutenir cet accord interprofessionnel (AIP) via l'exécution des dispositions nécessitant une intervention législative ou réglementaire.</p>

**VOOR HET VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN (VBO)
POUR LA FEDERATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE (FEB)**

Monica De Jonghe
Directeur generaal
Directeur général

Pieter Timmermans
Gedelegeerd Bestuurder
Administrateur délégué

Bernard Gilliot
Voorzitter
Président

**VOOR UNIZO, UNIE VAN ZELFSTANDIGE
ONDERNEMERS**

**POUR UCM, L'UNION
DES CLASSES MOYENNES**

Danny Van Assche
Gedelegeerd Bestuurder

Pierre-Frédéric Nyst
Président

**VOOR HET AGROFRONT VAN LANDBOUWORGANISATIES
POUR L'AGROFONT DES ORGANISATIONS AGRICOLES**

Sonja De Becker
Voorzitter

**VOOR HET ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND (ACV)
POUR LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS (CSC)**

Marie-Hélène Ska
Algemeen secretaris/Secrétaire générale

Marc Leemans
Voorzitter/Président

**VOOR HET ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND (ABVV)
POUR LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE (FGTB)**

Miranda Ulens
Algemeen secretaris/Secrétaire général

Robert Vertenueil
Voorzitter/Président

**VOOR DE ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIË (ACLVB)
POUR LA CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE (CGSLB)**

Mario Coppens
Voorzitter/Président