

## **Accord interprofessionnel pour la période 2007 - 2008**

**Pour une économie innovatrice et pour l'emploi**

Bruxelles, le 2 février 2007

Le monde, la société et la vie économique sont en pleine mutation. La globalisation et l'évolution des aspirations et des souhaits des citoyens, des clients et des entreprises ne font qu'accroître le besoin d'une assise solide. Les partenaires sociaux souhaitent, par le présent accord interprofessionnel, contribuer à répondre à ce besoin en offrant une assise pour l'avenir.

A cette fin, le présent accord interprofessionnel comporte deux parties. A côté des dispositions concrètes relatives aux conditions de salaire et de travail, à la formation et à l'innovation (partie II), ils jettent une série d'ancres pour amarrer solidement le modèle économique et social belge dans la tempête économique et sociale qu'il traverse aujourd'hui (partie I).

En outre, les partenaires sociaux tiennent à souligner une nouvelle fois que le présent AIP est également le résultat d'une série d'accords antérieurs. Il constitue en effet le quatrième accord important conclu par les partenaires sociaux en 2006 : après la détermination de la nouvelle corbeille de l'index en janvier, suivie de la déclaration sur la compétitivité en mars et de l'accord de septembre relatif à des adaptations au bien-être et des diminutions de charges, des accords importants ont également été conclus au Conseil national du travail. L'AIP ci-dessous doit donc être considéré en fonction de ces accords antérieurs. En d'autres termes, le présent AIP est placé sous le signe du développement d'une économie innovatrice et concurrentielle en faveur d'un emploi de qualité.

## **I. POINTS D'ANCRAGE POUR L'AVENIR**

### *Point d'ancrage 1 : Barèmes salariaux*

Les partenaires sociaux rappellent aux secteurs et aux entreprises que la période transitoire pour la transposition de la directive-cadre européenne 2000/78/CE a pris fin le 2 décembre 2006.

Ils appellent les secteurs et les entreprises à s'engager à évaluer en fonction de cette directive-cadre les systèmes de rémunération actuels comportant des barèmes d'âge et à examiner les mesures qui sont nécessaires. Ils demandent également de conclure, lors des prochaines négociations sectorielles ou au plus tard pour début 2009, les accords indispensables en vue de répondre aux critères fixés par ladite directive ; ils reconnaissent que l'impact éventuel lié à cette révision potentielle sera imputé à l'évolution des coûts salariaux dont les secteurs conviennent lors de la concertation sectorielle bisannuelle dans le cadre de la norme salariale définie au niveau interprofessionnel.

Les partenaires sociaux demandent de pouvoir se concerter à bref délai avec les autorités fédérales au sujet de cette directive-cadre, afin de garantir une sécurité juridique maximale pendant la période transitoire, notamment en ce qui concerne le caractère obligatoire des CCT.

Ils établiront un rapport d'avancement annuel au sein du Conseil national du travail.

### *Point d'ancrage 2 : La problématique du genre*

Les partenaires sociaux constatent que les salaires moyens des hommes et des femmes diffèrent fortement. Les causes de cette situation sont multiples.

Les partenaires sociaux demandent aux secteurs et aux entreprises qui ne l'ont pas encore fait d'évaluer leurs classifications salariales en fonction de l'obligation de neutralité de genre et d'y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires.

Dans ce contexte, ils tiennent particulièrement compte :

- du fait que les éventuels coûts liés à cette révision sont imputés à l'évolution des coûts salariaux dont les secteurs conviennent lors de la concertation sectorielle bi-annuelle dans le cadre de la norme salariale définie au niveau interprofessionnel ;
- des instruments prévus à cet effet par les autorités fédérales ;
- des expériences positives et des meilleures pratiques des secteurs qui ont progressé.

### *Point d'ancrage 3 : Avantages liés aux résultats*

Les partenaires sociaux constatent que les dispositions légales belges existant pour l'octroi d'avantages non récurrents au personnel en fonction des résultats de l'entreprise n'a guère été utilisé.

La conférence organisée par les partenaires sociaux concernant l'innovation a dans l'intervalle mis en évidence l'évolution continue de la composition de notre tissu économique et la dynamique propre de la création de valeur de certains secteurs, sous-secteurs et entreprises. La nécessité d'une meilleure résistance de notre économie dans un contexte conjoncturel international en mutation constante et la nécessité d'un support sociétal suffisant pour soutenir le travail et l'entrepreneuriat imposent de réaliser une évaluation du cadre légal existant fixant la participation des travailleurs et l'intéressement aux bénéfices (loi du 22 mai 2001).

C'est pourquoi les partenaires sociaux constitueront une commission mixte composée de représentants du CCE et du CNT, et chargée de formuler pour le 15 mars 2007 au plus tard une proposition en faveur d'un cadre légal suffisamment attrayant et approprié.

Les partenaires sociaux chargeront la commission mixte d'intégrer dans ce cadre les éléments suivants :

- les résultats en fonction desquels les avantages sont accordés doivent être objectivement mesurables
- l'expertise nécessaire en vue de déterminer les résultats
- la déductibilité et les exonérations fiscales et parafiscales
- la proportion des avantages qui peuvent bénéficier de ce régime par rapport à la rémunération fixe des travailleurs concernés
- le caractère opérationnel du régime sur le plan procédural et administratif
- l'opportunité de moduler le système par établissement ou par division en fonction de leurs objectifs respectifs.

#### *Point d'ancrage 4 : Diversité et non-discrimination*

Dans le cadre de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007), au vu de la persistance de l'inégalité des chances sur le marché du travail et dans le prolongement de leur déclaration commune du 27 mars 2006, les partenaires sociaux appellent tous les secteurs et toutes les entreprises, en concertation entre employeurs et travailleurs, à conclure des accords et à entreprendre des actions en faveur d'une plus grande diversité – sous toutes ses facettes – sur le lieu de travail. Ceux-ci doivent contribuer en particulier à renforcer la participation des handicapés, des personnes peu scolarisées et des travailleurs âgés sur le marché du travail et à favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes,...

Ils demandent de s'atteler particulièrement :

- à une politique de non-discrimination, conforme aux règles de droit européennes et nationales et aux engagements interprofessionnels ;
- à des initiatives sectorielles d'embauche et de formation en faveur d'une politique axée sur une participation proportionnelle au marché du travail ;
- au renforcement de l'embauche dans les entreprises de travailleurs indépendamment de leur origine ou de leur orientation, de handicapés et de travailleurs âgés, particulièrement dans les secteurs et les entreprises où ces groupes sont sous-représentés, et à la mise en œuvre d'actions destinées à lever les éventuelles réticences des employeurs et des travailleurs ;
- à l'égalité des chances entre hommes et femmes, à tous les niveaux.

Ils demandent aux secteurs, aux entreprises et aux travailleurs :

- de s'aligner sur les initiatives de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination qui ont été ou sont prises par les différentes autorités, y compris les Régions et les Communautés, en concertation avec les partenaires sociaux ;
- d'accorder, d'une manière simple mais adéquate, une attention particulière, dans le rapport sur la politique sectorielle d'embauche et de formation, à la part des groupes cibles précités dans les efforts sectoriels ;
- d'y affecter de manière plus adéquate les moyens du 0,10% en faveur des groupes à risque.

Les partenaires sociaux interprofessionnels souhaitent prendre l'initiative à cet égard, au sein du Conseil national du travail, et conviennent de ce qui suit :

1. Ils reverront, d'ici au 30 juin 2007, les dispositions relatives à l'égalité de traitement de la CCT n° 38 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, en vue de son extension à toutes les phases de la relation de travail.
2. Ils la complèteront d'ici au 31 décembre 2007 par une base juridique sûre, fixée par les partenaires sociaux, en vue de leurs actions positives dans les secteurs et les entreprises.
3. Ils élaboreront d'ici au 31 décembre 2007 un code de conduite destiné aux employeurs et aux travailleurs pour la politique de recrutement et de sélection et leur attitude en cas de sollicitation, dans le souci de garantir l'égalité des chances des candidats.
4. Ils se proposent d'actualiser la CCT n° 25 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins.
5. Ils actualiseront la CCT n° 26 concernant le niveau de rémunération des handicapés, compte tenu de la régionalisation de la politique de l'emploi les concernant.

### *Point d'ancrage 5 : Politique de prévention*

Outre leurs autres initiatives dans ce cadre, les partenaires sociaux projettent de conclure, au sein du Conseil national du travail, une CCT relative à la politique en matière d'alcool et de drogues au sein de l'entreprise, dans le but de responsabiliser fortement les employeurs et les travailleurs afin d'éviter la consommation d'alcool et de drogues durant le travail ou ayant une incidence sur le travail. Une politique en matière d'alcool et de drogues au sein de l'entreprise est une nécessité absolue pour diverses raisons qui ne relèvent pas seulement de la sécurité et de la vigilance, mais ont également un rapport avec le stress (fonctionnement déficient ou problématique et absences accroissent la charge de travail sur les collègues et perturbent l'organisation du travail), le harcèlement moral, la violence et le harcèlement sexuel (la consommation d'alcool et de drogues est une cause reconnue et importante de comportements abusifs), la responsabilité de l'employeur et des dirigeants, la culture et l'image de marque de l'entreprise.

Cette CCT doit porter sur les éléments suivants (de façon différenciée selon qu'il s'agisse d'alcool ou de drogues) :

- la prévention (partage de bonnes pratiques, modèles et procédures visant à prévenir l'usage d'alcool et/ou de drogues)
- les règles relatives à la consommation d'alcool et/ou de drogues durant le travail
- les procédures de prise en considération de tout comportement (problématique) ayant un rapport avec la consommation d'alcool et/ou de drogues
- les procédures d'application de tests annoncés ou non
- l'aide et l'assistance aux personnes posant ou ayant un problème.

### *Point d'ancrage 6 : Ouvriers - employés*

Au cours de l'année 2006 écoulée, à la demande des partenaires sociaux, une commission d'experts dirigée par le Professeur Othmar Vanachter a étudié la problématique du rapprochement entre les statuts d'ouvrier et d'employé. Le Prof. Vanachter a soumis un rapport intermédiaire aux partenaires sociaux du Groupe des 10, après quoi ces derniers ont décidé de consacrer plusieurs réunions à cette problématique à partir de janvier 2007.

## **II. CONDITIONS DE SALAIRE ET DE TRAVAIL, FORMATION ET INNOVATION POUR 2007 – 2008**

Outre les points d'ancrage susmentionnés, les interlocuteurs interprofessionnels ont également conclu les accords suivants. Leurs discussions étaient notamment fondées sur des accords antérieurs, tels que la Déclaration sur la compétitivité du 27 mars 2006 et leur avis commun sur les adaptations au bien-être et sur les réductions de charges du 20 septembre 2006, en faveur du développement d'un emploi de qualité.

### **1. Formation des salaires**

Dans le cadre de la Déclaration sur la compétitivité du 27 mars 2006, les partenaires sociaux ont convenu d'appliquer plus strictement la loi de 1996 relative à la sauvegarde préventive de la compétitivité et à la promotion de l'emploi, de recommander aux secteurs qui ne l'ont pas encore fait de négocier, dans le cadre de l'AIP 2007-2008, un mécanisme de correction visant à éviter d'éventuels dérapages salariaux, et de ne pas convertir les réductions de charges en augmentations salariales. Ils souhaitent réitérer ces engagements.

Les partenaires sociaux interprofessionnels s'accordent à dire qu'il faut trouver un bon équilibre entre, d'une part, la maîtrise de l'évolution des coûts salariaux et, d'autre part, le pouvoir d'achat des travailleurs.

Dans la perspective d'un mouvement de rattrapage en termes de compétitivité des entreprises belges, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

- a. Pour la période 2007-2008, ils conviennent d'une norme salariale indicative de 5%, et ce conformément aux dispositions de la loi du 26 juillet 1996. Cette marge salariale inclut le coût de l'inflation et des barèmes salariaux.
- b. Les partenaires sociaux interprofessionnels conviennent également d'une correction salariale structurelle interprofessionnelle de 0,15% du coût salarial total. Sur le plan technique, cette correction s'effectuera, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2007, par le biais d'un non-versement, par l'employeur, du précompte professionnel à concurrence de 0,25% des salaires bruts déclarés avant retenue de la cotisation personnelle à la sécurité sociale, sans que cette correction puisse influencer le précompte professionnel ou l'impôt du travailleur individuel.
- c. Afin d'éviter de futurs écarts salariaux, un respect maximal des conventions prises aux points a. et b. est requis, de même que des mécanismes de correction sectoriels. Dans le prolongement de la Déclaration sur la compétitivité du 27 mars 2006, les partenaires sociaux recommandent dès lors à nouveau aux secteurs qui ne l'ont pas encore fait de négocier, dans le cadre des négociations sectorielles à venir, un mécanisme de correction visant à éviter d'éventuels écarts salariaux.

## 2. Salaire minimum

Le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) brut interprofessionnel n'a plus été augmenté au-delà de l'indexation des salaires depuis 1993. Depuis 1996, une politique soutenue a toutefois été menée, axée sur l'augmentation du revenu net de ces catégories de revenus par le biais d'une diminution des charges fiscales et parafiscales. Conformément aux calculs du CCE, le pouvoir d'achat du RMMMG a ainsi augmenté de 9% sur la période allant de 1996 à 2006.

Les partenaires sociaux souhaitent mener une politique à cinq voies, composée des éléments suivants :

- a. Les partenaires sociaux conviennent d'augmenter, par l'intermédiaire d'adaptations distinctes à la CCT n° 43, le RMMMG interprofessionnel brut à l'âge de 21 ans de 25 € au 1<sup>er</sup> avril 2007 et de 25 € au 1<sup>er</sup> octobre 2008.
- b. Conjointement avec leurs fédérations et centrales affiliées, les interlocuteurs interprofessionnels conviennent globalement que ce mouvement de rattrapage unique et exceptionnel ne peut en aucun cas être utilisé ou revendiqué, dans le cadre de la concertation sectorielle et/ou d'entreprise, en tant qu'objectif à atteindre pour des augmentations salariales appliquées aux autres travailleurs. En outre, dans les secteurs où cette augmentation exerce un réel effet sur la structure salariale, son coût doit être imputé sur la marge salariale.
- c. En ce qui concerne le financement de ces augmentations brutes, les partenaires sociaux conviennent d'utiliser la moitié de l'enveloppe de 30 millions € que le gouvernement a affectée à l'augmentation du RMMMG, pour compenser la perte de réduction de charges pour l'employeur et, l'autre moitié pour compenser la diminution du bonus à l'emploi.
- d. En outre, les partenaires sociaux étudieront, dans le cadre de leur débat plus large sur les barèmes d'âge et l'échelonnement convenu à cette occasion (cf. point d'ancrage 1), la question de savoir si les salaires des jeunes liés à l'âge (CCT n° 50) respectent la directive-cadre européenne 2000/78/CE (et l'art. 6.1 en particulier) et la législation anti-discrimination belge, et ce en tenant compte de l'importance que revêtent ces salaires à l'égard des chances de formation et d'emploi de ces jeunes. Le cas échéant, ils réexamineront le système des salaires des jeunes dans le cadre de la CCT n° 50. Au plus tard pour début 2009, ils prendront les dispositions requises en vue de la suppression progressive des barèmes d'âge existants, dans un délai restant à fixer.
- e. Les conventions prises aux points a. à d. ont, entre autres, pour objectif de contribuer à lutter contre les pièges à l'emploi. Par conséquent, les partenaires sociaux s'accordent également sur le fait que dans le futur de nouveaux pièges à l'emploi ne seront pas développés.

En outre, compte tenu du fait que la culture des champignons connaît en ce moment des problèmes économiques très graves et que les augmentations dont il est convenu ci-dessus peuvent avoir un impact négatif sur l'emploi, les partenaires sociaux intersectoriels demandent unanimement au gouvernement de prévoir dans ce secteur, à dater du 1er janvier 2007 et en exécution de l'accord des partenaires sociaux sectoriels de la Commission paritaire de l'horticulture, une exonération du versement du précompte professionnel, égale à 6% du

salaire mensuel brut, et ce avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale et sans que cela ait une influence sur le précompte professionnel ou l'impôt final de chaque travailleur.

### **3. Formation et congé-éducation payé**

Les partenaires sociaux estiment que la *formation* relève de la responsabilité des deux parties, à savoir tant l'employeur que le travailleur. C'est dans cet esprit et dans le prolongement du Contrat de solidarité entre les générations qu'ils entendent responsabiliser les secteurs, et ce par le biais de l'élaboration au niveau de chaque secteur, dans le cadre de la concertation sectorielle biennale, de pistes concrètes soit pour intensifier les efforts consentis de 0,1% par an, soit pour accroître de 5% le taux de participation aux formations. Tous les secteurs poursuivront cet effort tant que l'objectif général de 1,9% n'aura pas été atteint. Pour y parvenir, les partenaires sociaux sectoriels conviennent de mesures à choisir parmi le menu suivant :

- Adaptation des cotisations pour le fonds de formation sectoriel ;
- Octroi d'un temps de formation par travailleur (sur une base collective ou individuelle) ;
- Proposition et acceptation de formations en dehors des heures de travail ;
- Planning de formation collectif via le conseil d'entreprise.

Dans le prolongement de ces accords, les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit dans leur Déclaration sur la compétitivité du 27 mars 2006 :

*"En matière de formation, les engagements antérieurs n'ont pas tous été réalisés. Les partenaires sociaux s'engagent à rattraper ce retard et à faire de la formation un thème central des négociations sectorielles 2007-2008. C'est pourquoi les partenaires sociaux encouragent les négociateurs patronaux et syndicaux sectoriels à prendre les initiatives appropriées. Par ailleurs, le nouvel instrument de mesure développé par les partenaires sociaux va permettre de mesurer plus précisément les efforts de formation réels des employeurs et des travailleurs. La formation ne peut d'ailleurs pas être abordée uniquement en termes financiers ; elle doit également être appréciée en fonction de la mesure dans laquelle les travailleurs y participent. Cette nouvelle méthode de suivi va en outre permettre de découvrir les faiblesses et les lacunes relatives à la politique de formation à mener.*

*Dans la mesure où la formation n'est pas seulement l'affaire des employeurs et des syndicats, mais doit aussi compter parmi les préoccupations des autorités, les partenaires sociaux insistent pour que les responsables de la politique de l'enseignement mettent tout en œuvre pour permettre aux jeunes de terminer leurs études en disposant d'une éducation adéquate. Multilinguisme, lutte contre l'illettrisme, promotion des études scientifiques et technologiques, collaboration plus efficace entre l'enseignement et le monde des entreprises, ... doivent figurer au centre des lettres politiques des ministres de l'enseignement. En effet, les étudiants bien formés constituent également un atout concurrentiel non négligeable pour notre pays."*

Les partenaires sociaux confirment ces engagements et invitent les secteurs à les concrétiser lors du prochain cycle de négociations sectorielles.

Dans le cadre de l'engagement global susmentionné, les secteurs sont également invités à conclure des accords qui valorisent, dans la mesure du possible, les initiatives régionales/communautaires déjà prises dans ce domaine.

Les interlocuteurs interprofessionnels recommandent également aux secteurs de tenir compte des aspects suivants dans le cadre de leurs accords en matière de formation :

- la situation des travailleurs âgés, notamment via un plan de formation spécifique, celle des travailleurs peu qualifiés, des allochtones et des femmes ;
- les professions critiques propres aux secteurs ; il faut à cet égard développer des initiatives préventives afin de combler cette pénurie ;
- la mise en place de nouvelles techniques pour encourager la formation tout au long de la vie, comme l'e-learning par exemple.

Dans le cadre du débat relatif à la formation, les partenaires sociaux conviennent en outre de résoudre les problèmes structurels du fonds du *congé-éducation payé* au moyen d'une double approche. Dans la première phase, ils entendent sécuriser le régime pour l'année scolaire 2007-2008. Dans la seconde, ils formuleront des propositions en vue d'une réforme plus en profondeur.

Les mesures prises dans le cadre de la *première phase* s'inspirent de pistes proposées aux articles 196 à 202 de la loi portant des dispositions diverses parues au Moniteur belge du 28 décembre 2006, et reposent sur le principe de base selon lequel les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics doivent fournir un effort équivalent. Concrètement, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit à partir de l'année scolaire 2007-2008 :

a. apport des employeurs :

- la cotisation patronale est fixée à 0,08% ;
- le montant du remboursement est fixé à un montant forfaitaire pouvant varier en fonction du type de formation et dépendant du montant et de l'utilisation des budgets partiels établis ;
- la recette de l'amende de 0,05% en cas de non-respect, par les secteurs, de leur engagement consistant à intensifier de 0,1% leur effort en matière de formation ou à faire croître de 5% le taux de participation ;

b. effort des pouvoirs publics :

- ils apportent le même montant ;
- le système est simplifié sur le plan administratif, puisque le SPF ETCS peut directement récupérer des données de la DMFA via la Banque-carrefour ; ainsi, le remboursement à l'employeur peut être effectué dans les 6 mois suivant la DMFA.

c. au niveau des dépenses, on prévoit :

- que le nombre d'heures prévu dans l'AR du 1<sup>er</sup> septembre 2006 est maintenu, à l'exception des cas dans lesquels 105 heures sont actuellement prévues ; ces 105 heures passent à 120 heures ;
- que le plafond salarial est nominalement gelé au niveau actuel pour la durée de l'accord ;
- que le budget disponible total est réparti en quatre budgets partiels, à savoir la promotion sociale, les formations sectorielles, les formations générales et les autres formations, et ce en fonction de la moyenne progressive des quatre dernières années scolaires connues.

- d. afin de réduire, à court terme, le retard de paiement aux employeurs, le Fonds de fermeture octroiera, sur ses réserves, un prêt sans intérêt de maximum 50 millions EUR au Fonds du Congé-éducation payé.
- e. enfin, les partenaires sociaux conviennent que, désormais, les cotisations brutes versées par les employeurs au Fonds du congé-éducation payé et aux fonds sectoriels de formation seront prises en compte pour vérifier si l'objectif général de 1,9% est atteint. Le bilan social sera adapté dans ce sens.

Dans une *deuxième phase*, les partenaires sociaux formuleront, pour juin 2007, une proposition globale et équilibrée en vue d'adapter le régime du congé-éducation payé aux besoins du 21<sup>e</sup> siècle. Dans ce cadre, ils examineront entre autres les moyens de responsabiliser les secteurs et de ne pas imputer au minimum 10 heures de congé-éducation sur le temps de travail.

#### **4. Stimuler l'innovation et la R&D**

Les partenaires sociaux confirment leur position adoptée dans la déclaration commune du 27 mars selon laquelle le renforcement du caractère compétitif de notre économie « que l'investissement dans la formation, la recherche et l'innovation, revêt une importance aux moins égale à celle d'une maîtrise des coûts salariaux et d'une diminution de cotisations patronales (sans pour autant affecter le financement de la sécurité sociale) ».

C'est pourquoi, ils ont collaboré pleinement avec le secrétariat du CCE pour faire ajouter dans le rapport technique du CCE du 8 novembre 2006 un chapitre "innovation et R&D" contenant une analyse approfondie du système d'innovation belge. C'est pourquoi aussi, le CCE fera en outre un inventaire des bonnes pratiques et idées.

Pour assurer un suivi permanent de cette situation, et par analogie avec le tableau de bord relatif à l'évolution des coûts salariaux, ils ont développé un tableau de bord comprenant des indicateurs qui comparent le système d'innovation belge à celui des trois pays voisins, de l'UE-15 et des trois pays les plus performants (Suède, Finlande et USA).

Les partenaires sociaux constatent que pour de nombreux variables du tableau de bord, la Belgique se trouve en dessous ou au niveau de la moyenne de l'UE-15 et qu'il y a peu d'indicateurs pour lesquels la Belgique est parmi les premiers du peloton européen. Vu les prestations relativement faibles de l'Europe en matière d'innovation par rapport aux USA et au Japon, ceci est particulièrement inquiétant.

En exécution de leur déclaration commune du 27 mars 2006, le CCE a organisé une conférence pour vérifier quels éléments sont à l'origine du déficit des efforts en matière d'innovation et quelles sont les solutions.

S'inspirant des décisions de cette conférence, et compte tenu de l'analyse du rapport technique, les partenaires sociaux veulent entreprendre des actions pour arriver à une culture d'innovation, et ce aussi bien au sein des entreprises qu'au niveau des pouvoirs publics et dans la société toute entière.

Ils considèrent qu'une condition importante pour y parvenir est l'implication de tous les stakeholders – et donc de tous les partenaires sociaux – à l'élaboration de la politique

d'innovation. En effet, dans des pays performants en matière d'innovation comme la Finlande, un consensus national à propos de l'importance d'une politique d'innovation forte a contribué à l'élaboration d'une vision stratégique et d'un système d'innovation efficace.

Ils soulignent qu'une culture d'innovation ne dépend pas seulement du niveau des dépenses en matière de R&D mais de nombreux autres éléments : la formation des travailleurs, l'organisation du travail, la politique des ressources humaines, l'implication et le soutien de tous les travailleurs ; les coûts salariaux, la mobilité et les perspectives de carrière des chercheurs, l'obtention de brevets, les contacts avec des institutions de recherche...

L'innovation est importante pour la croissance et la création d'emplois. En plus des efforts pour donner toutes ses chances au secteur secondaire, il convient de porter une attention suffisante aux nouveaux « métiers de services » de l'avenir. Des services qui ne sont pas subsidiés et qui peuvent faire venir des fonds étrangers en Belgique contribuent davantage aux équilibres financiers belges. Les partenaires sociaux s'engagent également à soutenir cette dimension de l'innovation. Ils demandent au gouvernement fédéral et aux régions de soutenir les initiatives déjà prises en la matière (dans le secteur médical entre autres) ainsi que les initiatives futures, entre autres par le biais de la promotion à l'étranger.

Pour donner à notre pays toutes les chances de développer un système d'innovation plus performant, les partenaires sociaux veulent entreprendre des actions à tous les niveaux : interprofessionnel, sectoriel et dans les entreprises. C'est pourquoi, ils ont convenu ce qui suit:

- Ils confirment l'objectif d'atteindre d'ici 2010 un niveau d'investissement global en R&D de 3% du PIB (2% secteur privé, 1% pouvoirs publics) et ils appellent les entreprises, les secteurs, les autorités fédérales, les régions, les communautés, le monde de l'enseignement et les centres de recherche à faire des efforts supplémentaires en matière de recherche et de développement et à réaliser des synergies et à travailler en réseau.
- Le CCE fera une évaluation générale des progrès enregistrés par tous les 'stakeholders' de la société, y compris les employeurs, les syndicats, les autorités européennes, fédérales et régionales, les universités et hautes écoles et les ONG par rapport à la mise en œuvre de ce qui est nécessaire pour faire partie du top mondial en matière d'innovation. Dans ce cadre, ils se laisseront guider par les rapports d'Aho, du High Level Group 3%, les analyses du Bureau fédéral du Plan, du CCE lui-même et autres.
- D'ici la fin 2007, le CCE élaborera une recommandation concernant un modèle de rapport sectoriel sur la R&D basé sur le tableau de bord du rapport technique. En guise de préparation, le CCE élaborera un aperçu des efforts sectoriels existants en matière de R&D, de l'(in)existence de centres de recherche collectifs et de leurs tâches et de leur financement. Le CCE publiera un rapport sur la méthodologie de façon à être certain que son activité est basée autant que possible sur le reporting existant, y compris d'acteurs comme l'IWT, DG TRE et d'études d'institutions comme la BNB et les universités. Les partenaires sociaux n'autoriseront un reporting et des enquêtes supplémentaires auprès des secteurs et entreprises que s'il est prouvé que des données indispensables pour déterminer les points problématiques ne peuvent être récoltées avec suffisamment de fiabilité sur la base du matériel déjà disponible. Les résultats seront traités dans le rapport du CCE de 2008.

- En vue de contribuer au développement d'une culture d'innovation dans les entreprises et d'y impliquer au maximum les travailleurs – sur la base de leurs préoccupations et de leur expérience –, le thème de l'innovation sera chaque année mis à l'ordre du jour du conseil d'entreprise en vue d'un dialogue dans le cadre de l'actuel AR du 27/11/1973, sans que cela puisse entraîner une administration supplémentaire déraisonnable dans les entreprises et en respectant le caractère confidentiel des informations communiquées lors de ce dialogue.

## 5. Organisation du travail et qualité du travail

Une économie moderne a besoin d'entreprises qui peuvent s'adapter de manière souple aux besoins du marché et des clients. Une **organisation** moderne **du travail** doit en tenir compte et réduire les effets secondaires néfastes des réglementations existantes. Dans ce contexte, il faut surtout éviter qu'il soit plus avantageux de développer une activité économique de manière illégale. De façon plus importante encore, il faut éviter qu'une activité économique ne soit pas déployée à cause d'une complexité administrative ou de règles trop rigides.

Pour y arriver, les partenaires sociaux conviennent :

- de renforcer les mesures fiscales existantes pour les heures supplémentaires, comme dans l'accord de septembre concernant l'adaptation au bien-être et la réduction de charges, et ce dans le cadre de la lutte contre le travail au noir. L'employeur et le travailleur doivent tous deux bénéficier de l'avantage renforcé, de sorte qu'il soit, tant pour l'employeur que pour le travailleur, plus avantageux de faire prester des heures supplémentaires déclarées, sans pour autant que cette réduction de charge n'ait pour effet de rendre une heure supplémentaire moins chère qu'une heure normale (détails de l'accord à l'annexe 1).
- d'appliquer l'article 26bis §2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (relèvement de la limite interne de 65 heures et relèvement à 130 heures du quota d'heures supplémentaires pour lesquelles un choix est possible entre un repos compensatoire et le paiement), de sorte que l'esprit du projet d'AIP 2005-2006 soit exécuté de bonne foi en ce qui concerne les accords conclus au niveau de l'entreprise.
- que lorsqu'un nouveau régime ou un régime flexible de travail est introduit par une CCT sectorielle ou d'entreprise (en application de l'article 20bis de la loi de 1971 sur le travail) et que cette CCT est conclue entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale, les dispositions qui modifient le règlement de travail sont incorporées à ce règlement dès que la CCT est déposée au greffe du Ministère de l'Emploi et du Travail (et ce par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 sur le règlement de travail). Les droits des travailleurs sont garantis par l'intervention de la Commission paritaire ou de la délégation syndicale, sans que l'intervention d'un autre organe ne soit requise.

Il convient également d'être attentif à la **qualité du travail**. Dans ce contexte, les partenaires sociaux adoptent plusieurs mesures ciblées dans le cadre de la réglementation du travail à temps partiel, des contrats à durée déterminée et des contrats de remplacement, afin de réduire les effets secondaires néfastes de la réglementation existante.

### *a. Travail à temps partiel*

Les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

- Un groupe de travail technique au sein du Conseil national du travail doit élaborer un certain nombre de pistes de réflexion pour que les dispositions relatives au travail à temps partiel, d'une part, entraînent une simplification des formalités administratives et, d'autre part, deviennent plus transparentes. L'insécurité juridique qui découle actuellement de la complexité de cette matière compromet parfois l'application correcte de certaines règles, et ce au détriment de l'employeur et du travailleur.
- Ce groupe de travail technique devra également vérifier s'il y a des problèmes quant à l'application correcte de l'article 4 de la CCT n° 35, qui permet au travailleur d'obtenir, à sa demande et en priorité, un poste devenu vacant, dans la mesure où il a les qualifications requises et accepte l'horaire proposé. Si c'est le cas, la CCT devra être adaptée.

### *b. Contrats à durée déterminée et contrats de remplacement*

Les partenaires sociaux recommandent aux secteurs d'élaborer un cadre collectif permettant de prendre en considération, pour la fixation des barèmes salariaux, l'ancienneté d'un travailleur qui, à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de remplacement, est engagé chez le même employeur dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. En ce qui concerne la période d'essai, ils recommandent aussi aux secteurs de prévoir qu'une nouvelle période d'essai ne peut être convenue si, à l'issue de plusieurs contrats à durée déterminée ou de remplacement de 6 mois au moins, un travailleur est engagé pour la même fonction avec un contrat à durée indéterminée.

### *c. Faux indépendants*

En vue d'une approche efficace du problème des faux indépendants dans certains secteurs, et dans le cadre des nouvelles dispositions légales relatives à la nature des relations de travail, les partenaires sociaux recommandent aux secteurs concernés de se concerter à ce sujet afin d'élaborer des critères spécifiques permettant de déterminer l'existence ou non d'un lien d'autorité.

## **6. Poursuite de l'exécution et clarification du Contrat de solidarité entre générations**

Le Contrat de solidarité entre générations doit encore être exécuté et clarifié sur certains points. Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord global et équilibré en ce qui concerne le crédit-temps, les périodes assimilées, les métiers lourds et l'outplacement, et ils demandent au gouvernement de les aider à le réaliser (détails des accords à l'annexe 2).

## 7. Prolongations

Pour la durée du présent accord, les partenaires sociaux marquent leur accord sur :

- la prolongation des possibilités de prévoir des régimes de prépension particuliers (20 années de travail de nuit, capacité de travail réduite dans le secteur de la construction et prépension à mi-temps) ;
- la prolongation de la cotisation patronale de 0,10% pour les efforts en faveur de personnes appartenant à des groupes à risques ;
- la prolongation de la cotisation patronale de 0,05% pour le financement du plan relatif à l'encadrement et au suivi actifs des chômeurs ;
- la prolongation du système des primes à l'innovation ;
- l'exonération de l'obligation de 3% de premiers emplois si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15% pour les groupes à risques.

### 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.

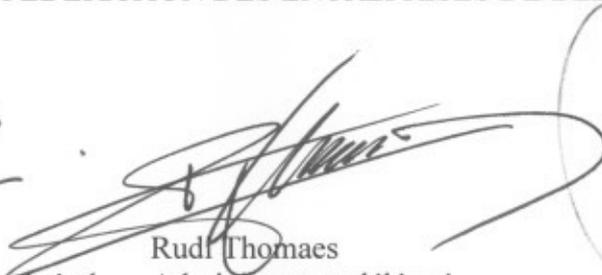
Les partenaires sociaux demandent au gouvernement d'effectuer les adaptations réglementaires et législatives nécessaires en étroite collaboration avec eux. Afin qu'au cours des prochains mois, les secteurs et/ou les entreprises puissent mener leur concertation sociale en connaissance de cause, les partenaires 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 les annexes font partie intégrante de cet accord et qu'elles engagent les parties au même titre que l'accord lui-même.

POUR LA FEDERATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE



Pieter Timmermans  
Administrateur-directeur général



Rudolf Thomas  
Administrateur délégué



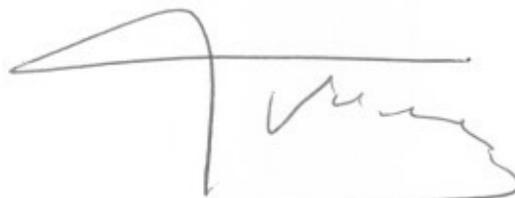
Jean-Claude Daoust  
Président

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



Chris Botterman  
Secrétaire général adjoint

POUR LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS



Claude Rolin  
Secrétaire général



Luc Cortebeek  
Président

POUR LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE



Anne Demellenne  
Secrétaire générale



Rudy De Leeuw  
Président

POUR LA CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE



Bernard Noël  
Secrétaire national

**Annexe 1 : réduction des charges fiscales sur les heures supplémentaires**

**Annexe 2 : Contrat de solidarité entre générations : crédit-temps, périodes assimilées et métiers lourds**

## Annexe I

### RENFORCEMENT REDUCTION DES CHARGES FISCALES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Dans l'accord du 20 septembre 2006, il a été décidé d'affecter correctement et intégralement la sous-utilisation actuelle de l'enveloppe prévue dans le Contrat de solidarité entre les générations pour la réduction des charges au renforcement de la réduction existante pour les heures prestées en dehors des limites normales, et ce dans le cadre de la lutte contre le travail au noir. Comme convenu, cette réduction des charges ne peut avoir pour effet de rendre une heure prestée en dehors de limites normales moins coûteuse qu'une heure normale prestée. Les modalités concrètes de cette mesure sont établies comme suit.

La réduction des charges est accordée sur les salaires payés pour les 65 premières heures prestées en dehors des limites normales, pour lesquelles un sursalaire légal est dû (aujourd'hui respectivement 20%, 50% ou 100%). Le mode de calcul de la mesure existante est maintenu dans la mesure renforcée. Pour éviter qu'une heure prestée en dehors des limites normales ne devienne moins coûteuse qu'une heure normale prestée, les nouveaux pourcentages de l'avantage renforcé sont établis comme suit :

- Pour une heure prestée en dehors des limites normales à laquelle s'applique (actuellement) un sursalaire légal de 50% ou 100%, l'avantage de la réduction des charges se répartit comme suit entre l'employeur et le travailleur : 41,25% / 57,75%.
- Pour une heure prestée en dehors des limites normales à laquelle s'applique un sursalaire légal de 20%, l'avantage de la réduction des charges se répartit comme suit entre l'employeur et le travailleur : 32,19% / 66,81%.

Indépendamment de ce qui précède, les partenaires sociaux souhaitent éviter un usage impropre de cette mesure. C'est pourquoi ils proposent de prendre les mesures suivantes :

- une circulaire de l'administration fiscale exposera clairement les règles de la mesure existante et renforcée afin qu'elle puisse être appliquée correctement ;
- dans un souci de transparence pour les travailleurs, on examinera, après avis technique, si l'avantage pour le travailleur peut être mentionné sur la fiche salariale et de quelle manière il peut l'être.

## Annexe II

### **Mise en œuvre du pacte de solidarité entre générations**

- I. Crédit-temps**
- II. Périodes assimilées**
- III. Métiers lourds**
- IV. Outplacement**

Cette annexe fait intégralement partie de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

## **I. CRÉDIT-TEMPS**

Tous les aspects pour lesquels les partenaires sociaux sont compétents doivent être réglés dans la CCT n° 77 bis du CNT. Par ailleurs, on établit une liste des points à régler par le gouvernement/les autorités; pour chacun de ces points, on établit des propositions concrètes d'adaptation.

### **1. Droit généralisé à la diminution de la carrière de 1/5<sup>e</sup> pour les 55+ et fonctions clés**

1. Les travailleurs âgés de plus de 55 ans qui recourent à l'exercice de la diminution de carrière de 1/5<sup>e</sup> ou qui ont introduit une demande de diminution de carrière de 1/5<sup>e</sup> ne sont pas pris en compte pour le calcul du seuil de 5%. Leur prise en considération est intégralement neutralisée dans l'article 15 de la CCT n° 77 bis (tant au niveau du dénominateur que du numérateur dans le calcul du seuil, ainsi que comme unité supplémentaire intervenant dans ce seuil)<sup>1</sup>.
2. L'article 2 de la CCT n° 77 bis, en vertu duquel la possibilité est offerte aux secteurs et aux entreprises d'exclure certaines catégories de personnel déterminées du champ d'application de la CCT, n'est pas adapté. Les accords existants conclus dans ce cadre restent d'application.
3. Un nouvel article 14 bis est inséré dans la CCT n° 77 bis, sur la base duquel l'employeur peut postposer de 12 mois le droit à l'exercice de la diminution de carrière à concurrence de 1/5<sup>e</sup> pour les travailleurs âgés de plus de 55 ans qui exercent une fonction clé. L'employeur motive la raison pour laquelle le travailleur exerce une fonction clé.

En ce qui concerne la durée, il s'agit là d'une extension de la possibilité de report existante telle que le prévoit l'article 14 de la CCT n° 77 bis, mais elle ne peut être cumulée avec cette dernière possibilité.

Les secteurs et entreprises peuvent encore définir collectivement le concept de fonction clé par CCT sectorielle ou d'entreprise ou, dans les entreprises sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale, par une modification du règlement de travail. Dans le commentaire relatif à la disposition précitée figure également un exemple de motivation sur lequel les employeurs peuvent se baser, à savoir "les travailleurs qui exercent un rôle à ce point important au sein de l'entreprise que leur absence mettrait en péril l'organisation du travail de l'entreprise et pour lesquels aucune solution interne ne peut être trouvée par déplacement de personnel ou mutation interne".

### **2. Condition d'ancienneté 50+ et 55+ 1/2 et 1/5**

La condition d'ancienneté actuellement en vigueur pour les travailleurs de plus de 50 ans est ramenée à 3 ans et peut encore être abaissée de commun accord à 2 ans minimum pour les travailleurs engagés après leur 50<sup>e</sup> anniversaire, et à 1 an minimum pour les travailleurs engagés après leur 55<sup>e</sup> anniversaire.

<sup>1</sup> Les articles 6, § 1 et 9, § 2 de la CCT n° 77 bis, dans lesquels il est stipulé que la commission paritaire détermine les règles et modalités de la diminution de carrière pour les travailleurs travaillant en équipes ou par cycles, restent d'application.

### ***3. Limitation à 1 an de l'indemnité de crédit-temps à temps plein***

Étant donné qu'il s'agit d'une limitation de l'indemnité, dans l'avis aux autorités, il est demandé d'adapter la réglementation en cette matière. A cette fin, des propositions d'adaptations concrètes sont formulées ci-dessous. Un commentaire de la CCT soulignera que les autorités ont adopté cette mesure et en expliquera la teneur.

#### **1. Période de transition**

La nouvelle réglementation s'applique à toutes les demandes et demandes de prolongation à partir du 01/01/2007, même dans l'hypothèse éventuelle où la CCT entrerait en vigueur à une date ultérieure.

La nouvelle réglementation ne s'applique pas aux travailleurs qui ont introduit auprès de l'ONEM une demande de crédit-temps à temps plein avant le 01/01/2007 dans le cadre d'une CCT conclue avant cette date et ayant pour but d'appliquer le crédit-temps à temps plein dans l'attente de la (pré)pension, et qui accèdent au crédit-temps avant le 01/07/2007.

#### **2. Notions d'éducation d'un enfant jusqu'à l'âge 8 ans, de soins et de formation**

##### **a. Éducation d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans**

Définition adaptée du congé parental : congé permettant l'éducation de son propre enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ou, en cas d'adoption, à partir de l'inscription de l'enfant au registre de la population ou des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié, et ce jusqu'à ce que l'enfant atteigne ses 8 ans. "Jusqu'à l'âge de 8 ans" signifie que la période de crédit-temps demandée ou la période de prolongation demandée pour ce dernier doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans.

##### **b. Soins**

- Définition du congé pour soins palliatifs : toute forme d'assistance (médicale, sociale, administrative et psychologique) et de soins aux malades incurables en phase terminale. Un certificat médical doit être présenté, duquel il ressort que le travailleur est disposé à porter assistance à une personne mourante traitée par le médecin concerné ;
- Définition du congé pour assistance à un membre de la famille gravement malade : toute forme d'assistance (médicale, administrative et psychologique) et de soins à un cohabitant ou un membre de la famille jusqu'au 2<sup>e</sup> degré qui est gravement malade. Par "maladie grave", on entend toute maladie ou intervention médicale qualifiée comme telle par le médecin traitant et à propos de laquelle le médecin estime que toute forme d'assistance sociale, familiale ou psychologique est nécessaire au rétablissement ;
- Soins prodigués à un enfant handicapé de plus de 8 ans résidant et soigné à domicile. Un certificat médical doit être présenté, duquel il ressort qu'il est nécessaire que le travailleur prenne un crédit-temps pour le soin de l'enfant.

### c. Formation

- une formation reconnue par l'une des autorités ou par le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 points d'étude par an, ou 120 heures ou 9 points d'étude par trimestre ou par période ininterrompue de 3 mois ;

pour l'enseignement de la seconde chance, c'est-à-dire l'enseignement prodigué dans un centre d'éducation de base ou une formation axée sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement secondaire, la limite est fixée à 300 heures par an ou 100 heures par trimestre ou par période ininterrompue de 3 mois ;

- et pour autant que l'on apporte à l'ONEM la preuve que l'on est valablement inscrit à une formation de cette durée et que l'on atteste la présence régulière à cette formation sur une base trimestrielle ou couvrant une période de 3 mois. L'ONEM octroie l'indemnité tant qu'est présentée cette attestation trimestrielle ou délivrée tous les 3 mois<sup>2</sup>.

### 3. Périodes assimilées

Pour ce qui a trait au crédit-temps à temps plein, la période assimilée est débattue dans le cadre de la discussion globale sur les jours assimilés.

### ***4. Revenu brut inférieur en cas de diminution de la carrière de 1/5e (90%) : adaptation du précompte professionnel***

Cette mesure est réalisée par le biais d'une hausse du précompte professionnel dû sur l'indemnité ONEM que reçoivent ces travailleurs. Pour les nouveaux demandeurs, ce précompte professionnel s'élèvera dorénavant à 35%, sauf pour les isolés ayant des enfants à charge, pour qui le pourcentage actuel (17,15%) restera d'application. Les partenaires sociaux demandent aux autorités d'intégrer l'exécution de cette mesure dans la réglementation fiscale.

Un commentaire de la CCT soulignera que les autorités ont adopté cette mesure et en expliquera la teneur.

De plus, tous les travailleurs salariés concernés qui recevront de telles indemnités au moment de l'entrée en vigueur de cette mesure seront avertis par l'ONEM et par écrit de ce changement. Ce courrier précisera que la mesure a pour but de rendre plus visible la différence entre le revenu à 4/5<sup>e</sup> temps durant la période de diminution de carrière et le revenu à temps plein dont le travailleur bénéficiait auparavant, et d'éviter que cette différence ne devienne trop faible, voire même que le revenu à 4/5<sup>e</sup> temps ne dépasse le revenu à temps plein. En appliquant au précompte professionnel un pourcentage supérieur correspondant à l'impôt final qui sera dû pour la période imposable, on évite également que ces travailleurs doivent reverser ultérieurement un complément d'impôt trop important.

### ***5. Entrée en vigueur adaptations CCT n° 77 bis et modifications lois/AR***

Les partenaires sociaux conviennent que les adaptations apportées à la CCT n° 77 bis et les modifications aux lois/AR entreront en vigueur le 01/04/2007, au même moment et à la condition que tous les points de l'accord relatif au crédit-temps aient été intégralement exécutés.

---

<sup>2</sup> L'objectif n'est pas de faire en sorte que les interruptions éventuelles résultant de vacances scolaires soient considérées comme des périodes non attestées.

## II. JOURS ASSIMILÉS

### A. Jours assimilés

Partant du principe qu'une année de carrière complète équivaut à 312 jours, il est proposé ceci:

1. Pour l'admission à la *prépension à 58 ans* : les deux pots de 3 années existants sont remplacés par un pot de 6 années d'assimilations pour le chômage, le crédit-temps, l'interruption de carrière, les différents types de travail à temps partiel (y compris le travail à temps partiel volontaire), l'interruption de travail non rémunérée, dont 3 ans sont comptés en jours et 3 ans en années.

Pour le travail à temps partiel avant 1985, un maximum de 3 années sont assimilées en plus, en jours.

2. Pour l'admission à la *prépension à 60 ans* : comme en 1., mais +2 ans à compter en années. Pour le travail à temps partiel avant 1985, un maximum de 2 années sont assimilées en plus, en jours.

3. *Le crédit-temps à temps plein à des fins personnelles* (= pour des motifs autres que ceux définis au point I., 3. : l'éducation d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, les soins et la formation), mais avec indemnité ne compte pas comme prestation de travail pour la vérification de la condition de carrière exigée pour l'accès à la prépension, et ce uniquement pour les nouvelles demandes et les nouvelles demandes de prolongation à partir du 1/1/2007.

4. Pour les *aménagements de fin de carrière*, on compte en jours et la comptabilisation s'effectue sur le pot de trois ans en jours visé au point 1, jusqu'à son épuisement.

5. Le point 1 vaut comme compensation pour le passage à un âge d'accès à la prépension de 58 ans avec une condition de carrière de 38 ans. Le point 2 s'applique à titre de compensation complémentaire pour le passage à un âge d'accès à la prépension de 60 ans avec une condition de carrière de 35 ans.

Les nouvelles règles relatives aux jours assimilés entrent en vigueur le 1/1/2008 à l'exception des assimilations supplémentaires pour les années de travail à temps partiel avant 1985, qui entrent en vigueur en 2009.

### B. Jours ouvrés

#### 1. *Apprentissage et travail en alternance*

Seules les prestations de travail à temps partiel (dans le cadre du processus d'apprentissage et contre rémunération) sont prises en considération.

Cela concerne les conventions suivantes :

- les contrats d'apprentissage (formation des Classes moyennes, apprentissage industriel, régimes d'apprentissage diamant et pêche maritime) ;
- les conventions d'immersion professionnelle ;
- les contrats CISP (contrats d'insertion socioprofessionnelle).

## **2. *Carrières mixtes***

On prend en considération le passé professionnel des personnes passant d'un emploi dans le secteur public ou dans l'enseignement (communautaire ou subsidié), où elles n'étaient pas soumises au système de sécurité sociale des travailleurs salariés, à un emploi dans le secteur privé et pour lesquelles les conséquences de ce passage ne sont pas encore réglementairement déterminées.

Conditions :

- seules les prestations effectives sont prises en compte (pas d'application des règles relatives aux assimilations pour ces périodes, application de la notion d'années effectivement prestées conformément à la définition utilisée par l'ONEM) ;
- l'ensemble de la carrière doit compter au minimum 20 années dans le secteur privé, (= le travailleur doit avoir été assujéti au système de sécurité sociale des travailleurs salariés, éventuellement comme contractuel pour le compte d'un service public) dont minimum 5 ans précédant immédiatement la prépension.

## **III. MÉTIERS LOURDS**

Pour apporter une réponse sur ce point, trois possibilités supplémentaires sont prévues, outre les carrières longues et les équipes alternatives<sup>3</sup> :

### ***1. carrière longue composée d'années effectivement prestées***

Les personnes totalisant une carrière de 40 années effectivement prestées ont également la possibilité de partir à la prépension à l'âge de 56 ans. A cette fin, une CCT interprofessionnelle sera conclue au sein du CNT pour une durée de 2 ans et reconductible.

En tout état de cause, les travailleurs concernés doivent produire la preuve que des cotisations ONSS ont été payées pour des prestations de travail effectuées lorsqu'ils avaient 14, 15 ou 16 ans, ce qui, eu égard au fait que l'âge de l'obligation scolaire a été progressivement relevé au fil des ans, signifie que cette règle est en voie de disparition.

Pour ce qui concerne la notion d'années effectivement prestées", il doit être question de jours de travail réellement prestés conformément à la définition utilisée par l'ONEM.

Ce règlement entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

### ***2. Critère générique applicable, défini par une CCT interprofessionnelle***

---

<sup>3</sup> Les équipes alternatives sont des équipes telles que définies par le projet d'arrêté royal relatif à la prépension (= travail en équipe en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquels font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et pour autant que lesdites équipes se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières) avec la caractéristique supplémentaire que les travailleurs doivent changer alternativement d'équipe. Tombent également sous la définition d'équipes alternatives : les services interrompus, c'est-à-dire les travailleurs qui travaillent en permanence en prestations de jour dont l'heure de début et l'heure de fin de service sont distantes de 11 heures minimum, avec une interruption de 3 heures au moins et 7 heures de prestations minimales.

Un nouveau règlement spécifique applicable aux travailleurs âgés de 58 ans et plus totalisant une carrière de 35 ans sera défini dans le cadre d'une CCT interprofessionnelle.

Cette CCT interprofessionnelle fixera deux critères génériques, objectivement mesurables et vérifiables, sans que soit requise l'intervention du niveau sectoriel ou de l'entreprise et sans que cela ne provoque de collusion sur le terrain. Ces 2 critères sont les suivants :

- (1) personnes moins valides avec numéro de reconnaissance
- (2) problèmes physiques graves.

Les partenaires sociaux s'engagent à prévoir dans cette CCT une règle particulière pour les travailleurs pour lesquels des problèmes physiques graves entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier. Les partenaires sociaux s'engagent à limiter cette possibilité d'accéder à la prépension à un maximum de 1200 personnes par an en vitesse de croisière. Le champ d'application de cette règle englobe les travailleurs présentant des problèmes physiques graves occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle et qui sont en possession d'un dossier établi par le médecin du travail qui atteste que leurs problèmes physiques graves entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier. La CCT déterminera la procédure à suivre compte tenu des principes suivants :

1. le travailleur concerné adresse une demande au médecin du travail ;
2. le médecin du travail transmet la demande à la "Commission Métiers lourds" mise sur pied par la CCT du CNT. Elle est composée d'un président et des partenaires sociaux interprofessionnels représentés sur une base paritaire (représentants des organisations représentatives des employeurs et représentants des organisations représentatives des travailleurs) ;
3. cette commission prendra ses décisions après avoir reçu l'avis d'une commission d'experts médicaux. La commission des experts médicaux est composée comme suit :
  - deux médecins-conseils du Fonds des accidents du travail
  - deux médecins-conseils du Fonds des maladies professionnelles

Pour la fin 2007, une commission d'experts devra présenter, pour le compte du CNT, une analyse convaincante indiquant que le nombre de cas sur base annuelle n'excédera pas 1200. Cette analyse sera transmise au CNT.

La "Commission Métiers lourds" est chargée du suivi permanent et de l'orientation de la réglementation ; elle prendra les mesures nécessaires si le nombre maximal de cas annuels menace d'être dépassé.

La CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur à partir du 1/1/2008 pour les prépensions qui débutent à partir du 1/1/2010 et vient à échéance fin 2012. Il sera procédé à une évaluation du système avant le terme de la CCT en 2012. La CCT pourra éventuellement être prolongée en fonction de cette évaluation.

Dans la mesure où la procédure précitée n'a pas produit de résultats avant fin 2007, les partenaires sociaux conviennent qu'une incapacité de travail permanente d'au moins 33% aura valeur de critère générique.

### ***3. Travail de nuit***

Pour les travailleurs qui travaillent de nuit (définition CCT n° 46) et ne tombent pas dans le champ d'application de la notion d'"équipes alternatives" ou dans le champ d'application de la

réglementation prolongeable relative à la prépension pour les travailleurs de nuit (56 ans, 33 ans de carrière et 20 ans de travail de nuit – définition CCT n° 46), la définition d'"équipes alternatives" est élargie. Cet élargissement est soumis aux mêmes conditions d'âge et de carrière que celles en vigueur pour les "équipes alternatives" (58 ans, 35 ans de carrière, travail de nuit au sens entendu par la CCT n° 46 pendant 5 des 10 (ou 7 des 15) dernières années de carrière).

Dans ce cadre, le CNT consacrera une analyse à la problématique des métiers armés dangereux et formulera, le cas échéant, un avis adressé aux Ministres de l'Emploi et de l'Intérieur.

#### **IV. OUTPLACEMENT**

##### *a. Obligation*

Les partenaires sociaux confirment la double obligation émanant du Pacte de solidarité entre générations lorsqu'un employeur licencie un travailleur âgé de plus de 45 ans : l'employeur est obligé d'offrir le droit à une procédure de reclassement professionnel, et le travailleur est tenu d'y souscrire.

Les partenaires sociaux conviennent cependant que cette double obligation ne s'applique pas dans les cas suivants et ne donne par conséquent pas lieu à une sanction à l'encontre de l'employeur ou à l'encontre du travailleur :

- pour les contrats de travail à temps partiel comptant pour moins de la moitié de la durée de travail normale d'un travailleur à temps plein occupé dans l'entreprise ; dans ce cas, le travailleur conserve toutefois le droit de demander le reclassement professionnel à l'employeur ;
- les travailleurs bénéficiant de la prépension dans le cadre des régimes de prépension prolongeables pour le secteur de la construction et le travail de nuit ;
- les travailleurs totalisant une carrière de 38 années (entrant en considération pour une dispense de disponibilité après 1 an de chômage).

Conformément à la même logique pour les deux dernières catégories, le droit à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi durant la période de préavis (art. 41 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) est supprimé.

Ces exclusions seront évaluées dans le courant 2008.

##### *b. Solidarisation*

Les partenaires sociaux appellent les secteurs à réguler le coût d'un accompagnement par outplacement. Dès lors qu'il existe un règlement sectoriel, l'amende est supprimée, étant donné que la procédure d'accompagnement par outplacement pourra être proposée par le biais des structures sectorielles. Une évaluation de ce modus operandi sera effectuée pour la fin 2008.

##### *c. Amende*

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir à 1800 euros l'amende totale appliquée en cas de non-proposition de reclassement professionnel, et ce pendant toute la durée du présent accord interprofessionnel.

*d. Contre-préavis*

Un travailleur licencié qui a droit à un reclassement professionnel et qui, durant sa période de préavis, remet un contre-préavis parce qu'il/elle a trouvé un autre emploi conserve le droit de bénéficier de l'outplacement jusqu'à trois mois après l'échéance de son contrat de travail chez son employeur précédent.

**V. ACCORDS COMPLÉMENTAIRES**

1. Permettre un exercice plus flexible de la diminution de carrière de 1/5<sup>e</sup> (ne pas la limiter à un jour entier ou deux demi-jours par semaine).
2. Adaptation des règles de calcul de la condition de carrière pour l'accès à la prépension dans le système à temps partiel.

Pour les travailleurs à temps partiel qui atteignent le nombre requis d'années de carrière (identique au système à temps plein), périodes assimilées comprises, on vérifie, en tenant compte de l'avis technique de l'ONEM, s'ils ont travaillé, en moyenne, à mi-temps minimum pendant toute la durée de leur carrière.

-----