



AIP 2011-2012

UNE PERCÉE HISTORIQUE SUR LE STATUT OUVRIERS-EMPLOYÉS

Dans un contexte de fragilité politique et économique, les partenaires sociaux ont négocié avec succès un projet d'Accord interprofessionnel (AIP) tenant compte de la situation budgétaire difficile de notre pays. Le conseil d'administration de la FEB adoptera une position définitive le 27 janvier. Sur le plan tant de la formation des salaires que des allocations sociales, les employeurs et les syndicats ont adopté des mesures radicales. La distinction entre ouvriers et employés est supprimée par le biais d'une solution globale, équilibrée et échelonnée dans le temps, pouvant être qualifiée d'historique. Voici les principaux résultats atteints.

1. Formation des salaires

- En vue de préserver notre compétitivité et de résorber le handicap salarial dont nous souffrons par rapport à nos principaux partenaires commerciaux (principalement l'Allemagne), il a été opté pour une modération salariale poussée, sans perdre de vue l'évolution du pouvoir d'achat.
- D'éventuelles augmentations salariales ou autres avantages en sus de l'indexation, au niveau des secteurs ou des entreprises, ne pourront être octroyés qu'à partir de 2012 et s'élèveront au maximum à 0,3% des coûts salariaux.
- Les partenaires sociaux demandent au Conseil central de l'économie (CCE) de réaliser dans le courant de l'année 2011 une étude sur le système d'indexation et d'examiner les éléments susceptibles de réduire la volatilité de l'indice.

2. Nouveau statut ouvriers-employés

La distinction, vieille de plus de 100 ans, entre les ouvriers et les employés est aujourd'hui devenue complètement obsolète et est source d'une insécurité juridique croissante sur le terrain. De nombreuses différences importantes, qui se sont développées au fil des années, ne peuvent pas être supprimées en une seule opération. Aussi, les partenaires sociaux ont-ils décidé d'évoluer progressivement vers un nouveau statut, respectant un équilibre entre une protection sociale équitable d'une part et la neutralité en termes de coûts pour les employeurs d'autre part.

- En matière de **droit de licenciement** :
 - À partir de 2012, les mesures nécessaires seront prises en vue de rapprocher les régimes existants pour ouvriers, employés inférieurs et employés supérieurs, d'une part, en supprimant la formule Claeys au profit d'un régime d'un mois par année d'ancienneté dans l'entreprise (minimum 3 mois) et, d'autre part, en appliquant des coefficients de convergence fixés dans le cadre de CCT bisannuelles du Conseil national du travail (CNT). Cela permettra, sur une période de 6 ans, de relever la période de préavis applicable aux ouvriers et de réduire la période de préavis applicable aux employés, en vue de les rapprocher.
 - D'ici à fin 2012, un régime uniforme et définitif sera élaboré pour les travailleurs nouvellement engagés, consistant en un préavis limité jusqu'à un an d'ancienneté et en un système lié à l'ancienneté par la suite, et formé de trois composantes : une période de préavis, une prime nette et une indemnité ONEM. La totalité de ces trois composantes sera soumise à des plafonds à convenir.
 - Dans l'attente du régime définitif, la prime de 1.666 EUR pour les ouvriers sera maintenue, mais elle sera entièrement à charge de l'ONEM et modulée notamment en fonction de l'ancienneté.
 - Le plan par étapes et le régime définitif s'appliqueront aux travailleurs nouvellement engagés. Les travailleurs en service conserveront leurs droits dans les régimes actuels.
 - Accent sur la simplification administrative et limitation du coût du **licenciement collectif** pour les employeurs.

- À partir de 2016, un système unique de **chômage temporaire** sera en vigueur pour tous les travailleurs, incluant une meilleure garantie de revenu et une responsabilisation en cas de recours important au chômage économique. Le chômage de crise pour employés est maintenu et passera, dans les quatre ans, dans le régime applicable aux ouvriers (les conditions en termes de baisse du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes et de chômage temporaire s'éteindront progressivement).
- Pour le **salaire garanti** en cas d'incapacité de travail, l'on optera, sur la base de chiffres objectifs et validés, pour un régime simplifié unique, applicable à tous les travailleurs. Le **jour de carence** sera supprimé, en contrepartie de mesures à finalité compensatoire et d'un contrôle renforcé des abus. Le premier jour de maladie sera exonéré de cotisations patronales.
- S'agissant des **vacances annuelles**, un régime uniforme sera mis en place pour le calcul du simple et du double pécule de vacances et pour les retenues y relatives, à mi-chemin entre les régimes qui s'appliquent actuellement pour les ouvriers et les employés. Les secteurs auront la possibilité d'anticiper sur cette évolution au cours des prochaines années. Des propositions concernant l'organisation du régime (financement, paiement, ...) seront formulées dans une phase ultérieure.
- En matière de **relations collectives de travail**, les règles actuelles restent d'application pour les élections sociales de 2012, donc pas de modification des seuils pour la création d'organes de participation, à savoir 100 travailleurs pour un Conseil d'entreprise et 50 travailleurs pour un Comité pour la prévention et la protection au travail. Les nouvelles commissions paritaires seront mixtes et les secteurs sont invités à procéder, là où cela est possible, à la fusion des commissions paritaires. Dans les juridictions du travail, toute distinction entre ouvriers et employés sera supprimée à partir de 2014.
- La **compétitivité** doit être sauvegardée, en neutralisant de manière structurelle les surcoûts découlant – au niveau interprofessionnel, sectoriel ou des entreprises – de l'uniformisation des statuts.

3. Liaison au bien-être des allocations

Les partenaires sociaux communiquent au gouvernement leur avis concernant l'augmentation des allocations sociales en fonction de l'évolution du bien-être. Ils proposent des mesures à hauteur de 60% de l'enveloppe disponible dans un contexte de difficultés budgétaires. Dans le secteur des accidents du travail, ils s'engagent à élaborer un mécanisme structurel visant à neutraliser d'éventuelles augmentations des primes pour accidents du travail à charge des entreprises.

4. Prolongations

Un certain nombre d'accords existants seront prolongés pour la période 2011-2012, tels que les régimes spéciaux de prépension (20 ans de travail de nuit, régime du secteur de la construction, prépension longues carrières 40 ans et prépension à mi-temps), les cotisations patronales de 0,10% pour les groupes à risque et de 0,05% pour l'encadrement et le suivi des chômeurs, la prime d'innovation, l'exonération de l'obligation en matière de premiers emplois pour les secteurs prévoyant une cotisation patronale de 0,15% pour les groupes à risque et le maintien de l'amende de 1.800 EUR appliquée en cas de non-proposition d'outplacement.

En exécution du Pacte de solidarité entre les générations, les partenaires sociaux procéderont toutefois, d'ici à fin octobre 2011, à une évaluation approfondie des régimes de prépension afin de pouvoir formuler d'éventuelles adaptations.

Le texte complet de l'AIP pourra bientôt être consulté sur www.feb.be.