

## Interprofessioneel Akkoord 2011-2012

De sociale partners hebben de bedoeling om met het sluiten van dit IPA een signaal van vertrouwen in de toekomst uit te zenden. Dit IPA moet bijdragen tot sociale stabiliteit in de schoot van de bedrijven. De ondertekende partijen engageren zich om hiertoe alle nodige initiatieven te nemen.

### 1. Loonvorming

De sociale partners achten het onontbeerlijk een goed evenwicht te vinden tussen de beheersing van de loonkosten en de evolutie van de koopkracht. Zij zijn van mening dat de wet van 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen daartoe een afdoend kader biedt.

In zijn technisch verslag onderstreept de CRB de broosheid van het herstel en de vele onzekerheden die op de economische vooruitzichten wegen. Over de periode 2009-2010 stegen de loonkosten in België 0,4% meer dan in de referentielanden, wat zich nog aan de vroegere kloof toevoegt. Overigens gaat de CRB uit van een indexering met 3,9% voor de periode 2011-2012 en van een evolutie van de loonkosten met + 5% in de referentielanden.

Daar zij zich bewust zijn van de bijzondere moeilijkheden die onze economie doormaakt, doen de sociale partners een beroep op de verantwoordelijkheid van de sectoren opdat de eventuele loonsverhogingen pas zouden ingaan in 2012 en spreken zij af dat de loons- en andere verhogingen waarover in de sectoren en ondernemingen wordt onderhandeld, 0,3% van de loonkosten niet zullen overschrijden.

Tegelijk doen de sociale partners een beroep op de CRB om in de loop van 2011 een studie van het indexeringssysteem te maken. Zij wensen met name dat wordt onderzocht met welke middelen de volatiliteit ervan verminderd kan worden, in het bijzonder op het gebied van de energieprijzen.

### 2. Welvaartsvastheid sociale uitkeringen

De wet op het Generatiepact voorziet dat tweejaarlijks de sociale uitkeringen, op advies van de sociale partners, aangepast worden aan de welvaart. Momenteel is door de overheid echter enkel en alleen een bedrag voor 2011 begroot. Bovendien nemen de sociale partners akte van de vaststelling van het Federaal Planbureau dat de wettelijke parameters waarop de welvaartsenveloppe is gebaseerd, niet overeenstemmen met de reële parameters die door hetzelfde Federaal Planbureau werden opgetekend. Ook de Studiecommissie voor de Vergrijzing heeft ondertussen in haar basisscenario de parameter betreffende de jaarlijkse productiviteitstijging verlaagd van 1,75% naar 1,5%.

Anderzijds wensen de sociale partners uitdrukkelijk aan te geven dat de overheid blijvend de nodige middelen moet voorzien om op een gerichte wijze voor specifieke en behartenswaardige situaties verbeteringen door te voeren. Gezien de moeilijke budgettaire toestand wensen zij voor 2011-2012 60% van de theoretische enveloppe in te vullen. Indien de overheid, na overleg

met de sociale partners, zou beslissen om in 2012 de resterende 40% van de enveloppe vrij te maken, dan zal deze prioritair aangewend worden ter verbetering van de minima-pensioenen en ter financiering van de kosten verbonden aan de voorstellen inzake arbeidsongevallen.

Met deze voorstellen ter versterking van de 1<sup>ste</sup> pensioenpijler geven de sociale partners evenwel niet aan dat de toegang tot de 2<sup>de</sup> pensioenpijler uit het oog mag verloren worden.

Bij de invulling van deze begrotingsenveloppe (detail zie bijlage I) hebben zij zich laten leiden door de volgende uitgangspunten :

- a. Prioriteit voor de minimum-uitkeringen, in het bijzonder op het vlak van de pensioenen;
- b. Geen creatie van nieuwe noch een versterking van bestaande werkloosheidsvallen in de werkloosheidsverzekering;
- c. Gezien de specificiteit van de arbeidsongevallen en de afgeleide effecten op de werkgeverspremies voor arbeidsongevallenverzekeringen wordt eerst een coherente regeling uitgewerkt om alle gevolgen perfect in rekening te kunnen brengen. Dit zal gebeuren in nauwe samenwerking met het FAO en de vertegenwoordigers van de verzekeringsondernemingen.

### 3. Arbeiders – Bedienden

Sedert meer dan 100 jaar bestaat er in ons recht een onderscheid tussen werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid (arbeiders) en deze die hoofdzakelijk hoofdarbeid (bedienden) verrichten. Sedert meer dan 100 jaar hebben beide statuten zich echter apart ontwikkeld. Dit betekent dat er belangrijke verschillen zijn die niet zomaar in één keer kunnen weggewerkt worden. Dit verantwoordt een gefaseerde aanpak.

De sociale partners hebben de voorbije maanden intensief aan een oplossing gewerkt via werkgroepen, de consultatie van experts en de uitwisseling van cijfermatige analyses. Nochtans is gebleken dat er een aantal knelpunten overbleven.

Daarom werd , op vraag van de voorzitter van de Groep van 10, en met de ruggesteun en akkoord van de Eerste Minister, op 13 januari 2011 de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad belast met een opdracht om na te gaan hoe de standpunten van de verschillende partijen konden verzoend worden.

Op basis van het uitgebreide studiewerk dat de sociale partners de voorbije maanden zelf hebben verricht enerzijds, en een aantal hoorzittingen in de voorbije dagen anderzijds, heeft de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad het in bijlage II opgenomen verslag uitgebracht aan de Voorzitter van de Groep van 10.

De voorzitter van de Nationale Arbeidsraad heeft daarbij duidelijk te kennen gegeven dat de in zijn verslag opgenomen maatregelen de enig mogelijke en haalbare oplossing is. De sociale partners delen deze analyse en verklaren dat zij bij de omzetting van de teksten die in bijlage II opgenomen zijn, nauw betrokken willen worden. Zij zullen daartoe in de Nationale Arbeidsraad een speciale omzettingscommissie oprichten.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. There are approximately 10 distinct marks, including a large signature on the right and several smaller initials or signatures on the left and center.

#### 4. Verlengingen bestaande afspraken

De volgende bestaande afspraken worden voor 2011-2012 verlengd:

- de bijzondere brugpensioenregelingen (20 jaar nachtarbeid, verminderde arbeidsgeschiktheid in de bouwsector, en het halftijds brugpensioen);
- CAO nr 92 (brugpensioen lange loopbanen)
- de werkgeversbijdrage van 0,10% voor de inspanningen ten voordele van de personen die behoren tot risicogroepen;
- de werkgeversbijdrage van 0,05% voor de financiering van het plan inzake de actieve begeleiding en opvolging van werklozen;
- het systeem van de innovatiepremie;
- de vrijstelling van de startbaanverplichting indien de sector een werkgeversbijdrage van 0,15% voorziet voor risicogroepen;
- 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;
- het behoud van de totale boete voor het niet aanbieden van een outplacementbegeleiding op 1.800 euro.

De sociale partners zullen in de schoot van de Nationale Arbeidsraad tegen eind oktober 2011 een grondige evaluatie maken van het Generatiepact overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake.

#### 5. Werkmethode

De sociale partners vragen de regering en het Parlement om hun Interprofessioneel Akkoord ten volle te steunen en zo spoedig als mogelijk de wetgevende en reglementaire teksten uit te vaardigen. Daartoe stellen ze voor dat een werkgroep met vertegenwoordigers van de overheid en van de sociale partners samen een inventaris opmaakt van de wettelijke en reglementaire teksten die moeten worden aangepast en daartoe alle nodige ontwerp teksten uitwerkt.

\*

\* \*

De hierna toegevoegde bijlagen I en II maken integraal deel van het IPA 2011-2012.

VOOR HET VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN

Pieter Timmermans  
Bestuurder-directeur-generaal

Rudi Thomaes  
Gedelegeerd bestuurder

Thomas Leysen  
Voorzitter

VOOR DE UNION SYNDICALE  
DES CLASSES MOYENNES DE  
BELGIQUE

VOOR UNIZO, UNIE VAN  
ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS

Marie-Anne Belfroid  
Voorzitter

Karel Van Eetvelt  
Gedelegeerd bestuurder

VOOR HET AGROFRONT VAN LANDBOUWORGANISATIES

Piet Vanthemsche  
Voorzitter

VOOR HET ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND

Claude Rolin  
Algemeen secretaris

Luc Cortebeek  
Voorzitter

A collection of handwritten signatures in blue ink, including several illegible scribbles and a signature that appears to be 'L. Cortebeek'.

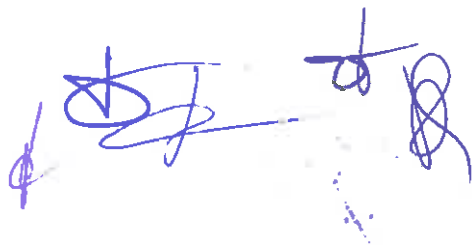
VOOR HET ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND

Anne Demelenne  
Algemeen secretaris

Rudy De Leeuw  
Voorzitter

VOOR DE ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN  
VAN BELGIË

Jan Vercaemst  
Voorzitter



## Bijlage I : WELVAARTSAANPASSING VAN DE SOCIALE UITKERINGEN

### Werknemers

De enveloppe voor de welvaartsaanpassingen bedraagt 497 miljoen EUR op kruissnelheid in 2012. In het kader van het interprofessioneel akkoord (IPA) hebben de sociale partners besloten 60% van deze enveloppe te gebruiken, d.i. **298,722 miljoen in 2012**. Over het saldo van 199,1 miljoen of 40% zal worden beslist na onderhandeling met de regering en het zal in de eerste plaats bestemd worden voor de minimumpensioenen.

In dit verband stellen de sociale partners de volgende maatregelen voor:

	2011	2012
<b>Enveloppen</b>	262.879	515.000
<b>Overloopeffect volgens Planbureau</b>	29.040	17.130
<b>Resterende enveloppe</b>	233.839	497.870

<b>Voorstellen</b>			
(ingang 1/1 /2011 behalve minima en 0,7%, die ingaan op 1/9/11)			
<b>Pensioenen</b>			
	verhoging minima met 2%	16.733	50.200
	pensioenen + 0,7% voor wie 1 jaar of langer met pensioen is	31.893	93.288
	minimumrecht + 2%	212	14
	gemengde loopbanen: 1 <sup>ste</sup> stap aanpassing kleine minima + eenheid van loopbaan	20.000*	0
	behoud recurrentie (2%) na 5 jaar	3.914	16.462
	opschorten 2% na 15 jaar		
	plafond 0,7%	0	12
<b>Invaliditeit</b>			
	verhoging minima regelmatige + onregelmatige + 2%	12.304	37.980
	125 euro vakantiegeld na 3 jaar arbeidsongeschiktheid (absorptie 75 € na 5 jaar)	12.156	12.900
	behoud recurrentie (2%) na 6 jaar AO		625
	plafond 0,7%	866	1.290
<b>Arbeidsongevallen</b>			
	minima en forfaits + 2%		Cf. opmerkingen
	uitkeringen 0,7%		
	recurrentie 2% na 6 jaar		
	privé: minima en forfaits 2%		
	privé: uitkeringen 0,7%		
	privé: plafond 0,7%		
	privé : recurrentie 2% na 6 jaar		

Beroepsziekten			
	minima en forfaits 2%	1.028	3.004
	uitkeringen 0,7%	220	648
	plafond 0,7%	22	66
	behoud recurrentie (2%) na 6 jaar AO	0	0,10
RVA			
	minima en forfaits: 2%; wachttuitkeringen voor samenwonenden 1%	16.775	50.123
	vervangingsratio alleenstaanden 55% (tussen min. en max.)	11.540	12.540
	plafond: 1,25% voor bestaande maxima + voor nieuwe instromers	12.026	19.655
Totaal uitgaven		139.690	298.807
	60% van het budget =	140.303	298.722
	VERSCHIL (overschot/meeruitgave t.o.v. 60% enveloppe)	613	-85**

neutraliseren impact door + 2%:

inkomensgrens voor voorkeurregeling en OMNIO, THAB,

inkomen 'partner ten laste' voor ZIV-uitkeringen en werkloosheidsuitkeringen, ZIV-bijdrage

\*vóór rekening wordt gehouden met deze maatregel, bedraagt het verschil ten opzichte van de enveloppe tegen 60% 20,613 miljoen in 2011; dit bedrag wordt gebruikt voor de gedeeltelijke financiering (aangezien het principe van de eenheid van loopbaan en de herziening ervan eveneens een rol spelen) van een eerste fase van verhoging van de kleine minima in geval van gemengde loopbaan; de impact van de maatregel wordt in werkelijkheid verdeeld tussen 2011 (5 miljoen) en 2012 (15 miljoen).

\*\*met de impact van de maatregel "eerste fase van aanpassing van de kleine minima" zal rekening worden gehouden als overloopeffect op de enveloppe 2013-2014.

De sociale partners formuleren de volgende opmerkingen:

1. In 2003 werd voor de pensioenen een nieuw minimummechanisme, het zogeheten 'klein minimum', ingevoerd (KB van 14/02/2003); het beoogt een minimum werknemerspensioen te waarborgen (voor het gedeelte 'werknemersloopbaan') in geval van gemengde loopbaan werknemer-zelfstandige. Voorheen hadden deze gemengde pensioenen geen recht op het minimum omdat in geen van de stelsels de 2/3 van een volledige loopbaan was bereikt. Nu wordt rekening gehouden met een ruimer criterium (loopbaan in de 2 stelsels), maar het gewaarborgde bedrag werd zodanig vastgesteld dat niet goed rekening werd gehouden met de opeenvolgende welvaartsaanpassingen. Als gevolg daarvan is het pensioenbedrag lager bij een gemengde loopbaan werknemer-zelfstandige dan bij een zuivere loopbaan als zelfstandige. Enerzijds, als de regering, na overleg met de sociale partners, meent dat ze de resterende 40% van de enveloppe van het werknemersstelsel in 2012 kan vrijmaken, en anderzijds, aangezien de kwestie van de kleine minima gekoppeld is aan het onderzoek van het principe van de eenheid van loopbaan en van de voorrang van het werknemersstelsel op dat van de zelfstandigen, willen de sociale partners een tweede fase van verhoging van de kleine minima onderzoeken.
2. De sector Arbeidsongevallen (AO) is bijzonder: hij wordt samen beheerd door de private verzekeringsmaatschappijen en het FAO, dit beheer gebeurt ten dele in repartitie en ten dele in kapitalisatie, en hij wordt gefinancierd met één bijdrage en premies van de werkgevers. Verhogingen van uitkeringen invoeren voor gevallen uit het verleden vereist dat de gevormde wiskundige reserves worden herzien; het verhogen van het plafond dat in

aanmerking wordt genomen voor de berekening van de AO-uitkeringen brengt een directe stijging van de premies en dus van de loonkosten met zich. De sociale partners opteren dan ook voor de volgende voorstellen:

- In 2011 stellen ze een status-quo voor; gedurende die tijd denkt het beheerscomité van het FAO na over een coherente oplossing die rekening houdt met de specificiteit van de AO en die de kosten neutraliseert.
- Als de regering meent dat ze de resterende 40% van de enveloppe van het werknemersstelsel kan vrijmaken en er in het beheerscomité van het FAO een structureel en coherent systeem kon worden bedacht, worden de maatregelen zoals ze zijn gepland<sup>1</sup>, uitgevoerd in 2012.
- In 2013 en voor de daaropvolgende jaren wordt een specifiek welvaartsaanpassingsmechanisme voor de AO-sector, zoals het is uitgewerkt in het beheerscomité van het FAO, toegepast.

---

<sup>1</sup> Op 1/9/2012, verhoging met 2% van de minima en forfaits, met 0,7% van de andere uitkeringen en met 2% van de uitkeringen na 6 jaar in het stelsel (recurrentie); verhoging van het plafond met 0,7% op 1/1/2012; financiering en compensatie volgens de gebruikelijke mechanismen: zie discussie en voorstel hieromtrent van het beheerscomité van het FAO.



Biilage II

Aan Thomas Leysen  
Voorzitter van de Groep van 10

Brussel, 18 Januari 2011

Mijnheer de Voorzitter,

Op uw vraag en met ruggesteun en met akkoord van de Eerste Minister werd ik op 13 Januari belast met de opdracht om na te gaan of de standpunten van de verschillende partijen inzake Arbeiders-Bedienden konden verzoend worden.

Deze problematiek is immers bijzonder complex en raakt aan een veelheid van dossiers die elk in de loop der jaren een eigen evolutie hebben gekend.

Ik heb kennis kunnen nemen van het bijzonder omvangrijk werk dat de voorbije maanden werd geleverd door de sociale partners. Zij hebben dit gedaan vanuit de stellige overtuiging dat vele verschillen in arbeidsvoorwaarden voor arbeiders en bedienden niet meer te verantwoorden zijn.

Rekening houdend met deze werkzaamheden en met de gevoelige punten van elk van de organisaties vindt u een tekst in bijlage waarvan ik overtuigd ben dat dit voorstel op dit moment het enig haalbare is.

Ik hoop dat ik hiermee het overleg inzake Arbeiders-Bedienden kan deblokkeren.

Met bijzondere groet,



Paul Windey  
Voorzitter van de Nationale Arbeidsraad

h  
g f

g b d

~~g f~~ ~~h~~ ~~g~~ ~~h~~

## ARBEIDERS – BEDIENDEN

Sedert meer dan 100 jaar bestaat er in ons recht een onderscheid tussen werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid (arbeiders) en deze die hoofdzakelijk hoofdarbeid (bedienden) verrichten. Sedert meer dan 100 jaar hebben beide statuten zich echter apart ontwikkeld. Dit betekent dat er belangrijke verschillen zijn die niet zomaar in één keer kunnen weggewerkt worden. Een fasering is m.a.w. aangewezen én noodzakelijk.

De sociale partners hebben de voorbije maanden intensief aan een oplossing gewerkt, waarbij zij zowel oog hadden voor de sociale bescherming en het inkomen van de werknemers, de kosten voor de werkgevers en de concurrentiekracht van de ondernemingen en het behoud van het financiële evenwicht van de sociale zekerheid als voor de begrotingstoestand van de Staat. Dit resulteert in een globale, ondeelbare en evenwichtige visie waarin een oplossing voor de volgende aspecten wordt geboden :

### I. Ontslag

#### 1. Luik A

- a. Vanaf 2012 wordt de bestaande toestand vastgeklit op volgend schema :
  - i. Voor arbeiders geldt CAO 75<sup>1</sup> (incl. behoud van afwijkingmogelijkheden)
  - ii. Voor bedienden met een jaarloon beneden de 30.535 euro<sup>2</sup> geldt 3 maanden per begonnen anciënniteitsschijf van 5 jaar (buiten proeftijd)
  - iii. Voor bedienden met een jaarloon boven de 30.535 euro geldt 1 maand per begonnen jaar anciënniteit met een minimum van 3 maanden (buiten proeftijd)

Dit betekent ook dat de vereiste om de duur/bedrag van de opzeg in bepaalde gevallen bij overeenkomst vast te stellen en het opportuniteitsoordeel van de rechter bij betwisting daaromtrent, vervallen<sup>3</sup>.

- b. Tegelijkertijd wordt een beweging ingezet waarbij de regelingen voor deze 3 groepen naar elkaar toegroeien door middel van toepassing van convergentiecoëfficiënten vastgesteld in een tweejaarlijkse NAR-CAO. Deze convergentiecoëfficiënten evolueren in drie stappen:
  - i. Definitief vast te stellen convergentiecoëfficiënten voor de periode 2012-2013, met name een coëfficiënt 1,1 (d.w.z. + 10%) voor de categorie a.i ; 1,0 voor de categorie a.ii en 0,97 (d.w.z. – 3%) voor de categorie a.iii ;
  - ii. Convergentiecoëfficiënten voor de periode 2014-2015 zijn een coëfficiënt 1,15 (d.w.z. + 15%) voor de categorie a.i ; 1,0 voor de categorie a.ii en 0,94 (d.w.z. – 6%) voor de categorie a.iii, behoudens andersluidend akkoord, bij het sluiten van de tweejaarlijkse NAR-CAO;
  - iii. Convergentiecoëfficiënten voor de periode 2016-2017 zijn een coëfficiënt 1,20 (d.w.z. + 20%) voor de categorie a.i ; 0,98<sup>4</sup> voor de categorie a.ii en 0,90

<sup>1</sup> PM: CAO 75 geldt enkel buiten proeftijd en vanaf een anciënniteit van 6 maanden

<sup>2</sup> Bedrag per 1.1.2011

<sup>3</sup> Dit viseert niet de individuele gevallen met een jaarloon hoger dan 61.071 euro, waarbij bij de aanvang van het arbeidscontract een afspraak gemaakt wordt m.b.t. de opzegtermijn.

<sup>4</sup> Vermindering doordat een maand gelijk is aan 4 weken in plaats van 4,33 weken

(d.w.z. -10%) voor de categorie a.iii, behoudens andersluidend akkoord, bij het sluiten van de tweejaarlijkse NAR-CAO.

De genoemde convergentiecoëfficiënten en percentages worden toegepast op de in luik A,a bepaalde beginperioden<sup>5</sup>.

De convergentiecoëfficiënten in stappen ii en iii worden in een tweejaarlijkse NAR-CAO vastgelegd, behalve indien de afspraken van luik B (elementen van de definitieve regeling) voordien geïmplementeerd zouden worden.

- c. Van de punten a.ii en a.iii en b kan sectoraal niet worden afgeweken.
- d. De huidige RVA-premie voor ontslagen arbeiders van 1.666 euro komt volledig ten laste van de RVA en wordt verder gemoduleerd in functie van:
  - i. Nieuwe overeenkomsten (d.w.z. nieuw in de onderneming aangeworven werknemers): 1250 euro
  - ii. Bestaande overeenkomsten :
    - 1250 euro (\*) < 5 jaar anciënniteit
    - 2500 euro (\*) 5-10 jaar anciënniteit
    - 3750 euro (\*) > 10 jaar anciënniteit
- e. Kostencompensatie verhoging termijnen CAO 75 via een bijdrage ten gunste van het Fonds Sluiting Ondernemingen van 3% op het ontslagbedrag ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon hoger dan 61.071 euro<sup>6</sup>, waarbij het bestemd wordt voor een verlaging van de bijdragevoet voor de klassieke taken voor ondernemingen met minder dan 20 werknemers.
- f. Integratie interimperiode in eerste jaar anciënniteit:
  - i. Voorafgaande en ononderbroken periode van tewerkstelling als uitzendkracht wordt mee in aanmerking genomen in geval van aanwerving van de uitzendkracht in een vaste betrekking en voor dezelfde functie bij de gebruiker onmiddellijk aansluitend op de interimperiode bij die gebruiker;
  - ii. Voor de toepassing van punt 1 wordt een periode van inactiviteit van één week of minder niet aanzien als onderbreking van de periode van tewerkstelling als uitzendkracht noch als belemmering voor het onmiddellijk aansluiten op de vaste tewerkstelling bij de gebruiker<sup>7</sup>.
- g. Toepassingsgebied: de regeling van luik A geldt enkel voor nieuwe contracten (d.w.z. werknemers nieuw aangeworven in de onderneming ) behalve punt d.ii.

## 2. Luik B: elementen van de definitieve regeling

Voortbouwend op de zopas beschreven eerste fase wordt tegen einde 2012 een definitieve regeling uitgewerkt gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- a. De ontslagbescherming zal uit drie componenten bestaan, m.n. een deel te presteren<sup>8</sup> (component I : normaal loon), een deel niet te presteren (Component II : brutoloon - persoonlijke bijdrage - bedrijfsvoorheffing = bedrag X waarop sociale bijdrage geheven wordt) en een derde deel betaald door de RVA (Component III:

<sup>5</sup> Dit wil zeggen: voor bijv. coëfficiënt 1,15 in de 2<sup>de</sup> periode voor categorie a.i. een toename met 15 % t.o.v de basis - Cao 75

<sup>6</sup> Bedrag per 1.1.2011

<sup>7</sup> Bijvoorbeeld, een interimperiode van 3 maanden, onderbroken door een inactiviteit van 3 dagen, met vaste aanwerving van de uitzendkracht in dezelfde functie door de gebruiker 4 dagen na afloop van de interimperiode, telt mee voor het eerste jaar anciënniteit.

<sup>8</sup> Tenzij werkgever kiest voor uitbetaling van de opzeg

RVA-vergoeding)<sup>9</sup>. De totaliteit van deze drie componenten zal aan nader af te spreken grenzen onderhevig zijn.

- b. Eerste jaar anciënniteit in de onderneming:
  - i. Eerste periode van 6 maanden: enkel component I
  - ii. Tweede periode van 6 maanden: enkel component I + II
- c. Vanaf het 2<sup>de</sup> jaar anciënniteit komt er een progressieve opbouw in weken op basis van het schema met 3 componenten beschreven onder a.
- d. Teneinde een cumulatieve verhoging of dubbel gebruik met de basisregeling beschreven onder a. te vermijden, worden sectorale en interprofessionele (aanvullende) complementen afgeschaft of volgens een te bepalen methode verrekend met de componenten I, II en/of III, en dit zowel bij individueel als bij collectief ontslag.
- e. Actualisering van art. 63 van de wet van 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
- f. Het principe van het behoud van de bestaande rechten voor de arbeidscontracten van toepassing op het moment van de inwerkingtreding van de definitieve regeling blijft geldig en zal concrete invulling krijgen bij de vaststelling van de definitieve regeling.
- g. Inzake collectief ontslag zullen de volgende aanpassingen doorgevoerd worden:
  - i. Administratieve vereenvoudiging in het kader van de regeling m.b.t. de tewerkstellingscellen in die zin dat de RVA voortaan rechtstreeks aan alle betrokken werknemers de inschakelingsvergoeding zal uitbetalen (i.p.v. de huidige regeling waarbij de werkgever eerst betaalt aan de werknemer en vervolgens het betrokken bedrag bij de RVA kan recupereren);
  - ii. Inzake sectorale en interprofessionele complementen : zie hoger onder d.
- h. In geval van (brug)pensioen en van opzegging door de werknemer zullen de modaliteiten m.b.t. de componenten in punt a evenals inzake sollicitatieverlof worden geregeld.
- i. Afspraken inzake schorsing van de opzegtermijn in geval van ziekte en inzake opzegging door de werknemer zelf, zullen uitgewerkt worden

### 3. Expertise nodig voor verdere concretisering

Teneinde de afspraken vermeld onder punt 2 verder te kunnen invullen op basis van geobjectiveerde en gevalideerde cijfers zullen de sociale partners een beroep doen op de expertise aanwezig bij de FOD Sociale Zekerheid, FOD Financiën, de FOD WASO, de RSZ, de RVA en de Unie der Erkende Sociale Secretariaten.

## II. Jaarlijkse vakantie

1. De sociale partners zullen een eenvormige berekeningswijze voor het vakantiegeld uitwerken. De elementen daarvoor kunnen als volgt worden samengevat.
  - a. Het enkel vakantiegeld – dit is het bedrag dat het loon vervangt tijdens de opgenomen vakantiedagen – dient zoveel als mogelijk overeen te stemmen met het

<sup>9</sup> Voor de invulling van deze derde component stellen de sociale partners voor de huidige ontslagpremie van 1.666 euro te reconverteren.

normale loon van de werknemer tijdens de periode waarin de vakantie wordt opgenomen.

In de bestaande regeling voor de bedienden is dit nu al het geval.

In de huidige regeling voor de arbeiders wordt momenteel het vakantiegeld berekend op basis van de lonen van het vakantiedienstjaar, dit is het jaar vóór het jaar waarin de vakantie wordt genomen. In deze regeling moet een formule worden gezocht waardoor de loonevolutie (indexering of andere loonsverhogingen) tussen het vakantiedienstjaar en de datum van uitbetaling van het vakantiegeld in rekening kan worden gebracht.

Premies zullen voor de berekening van het enkel vakantiegeld op dezelfde wijze in de berekeningsbasis opgenomen worden als in de huidige regeling voor de bedienden. Onder meer toeslagen voor overuren of voor nacht- en ploegenarbeid worden daarbij beschouwd als veranderlijke premies waarop vakantiegeld berekend wordt. Een vaste eindejaarspremie wordt daarentegen niet meer in aanmerking genomen.

- b. Dubbel vakantiegeld is een soort van bijkomende vakantiepremie die in een keer wordt toegekend. Met het oog op vereenvoudiging en transparantie zal in de nieuwe regeling het dubbel vakantiegeld op eenvormige wijze worden berekend op basis van alle tijdens het vakantiedienstjaar aan de gewone socialezekerheidsbijdragen onderworpen loonelementen, zoals die bij de RSZ zijn aangegeven.

Voor de arbeiders is dit nu al het geval.

Voor de bedienden zal het dubbel vakantiegeld niet langer berekend worden op basis van het loon van de maand waarin de hoofdvakantie genomen wordt, maar op basis van de lonen van het vakantiedienstjaar. Dit betekent ook dat vaste premies zoals de dertiende maand worden opgenomen in de berekeningsbasis voor het dubbel vakantiegeld.

- c. De bestaande inhoudingen op vakantiegeld – het gaat om de solidariteitsbijdrage van 1% die op dit ogenblik enkel bij arbeiders wordt toegepast, de bijzondere bijdrage van 13,07% op het dubbel vakantiegeld en de bedrijfsvoorheffing – zullen op dezelfde wijze worden vastgesteld voor alle werknemers. Dit moet er tevens toe leiden dat de nieuwe regeling voor arbeiders globaal niet leidt tot een netto vermindering van hun vakantiegeld. Indien er een netto verlies overblijft, worden ten belope daarvan compensaties onderhandeld.

- 2. Teneinde de bovenstaande aanpak te kunnen concretiseren en vervolgens te kunnen implementeren zullen de sociale partners de financiële consequenties ervan, voor werknemers, werkgevers, sociale zekerheid en fiscaliteit, berekenen, objectiveren en valideren om een definitieve regeling tegen einde 2012 uit te werken.
- 3. Over de organisatie van het vakantiestelsel – uitvoering door de werkgever of door vakantiefondsen, al dan niet financiering door bijdragen op het loon, al dan niet solidariseren van de kost voor gelijkstellingen (ziekte, economische werkloosheid...), garantie op uitbetaling van vakantiegeld in geval van in gebreke blijven of faillissement van de werkgever

– zullen in een latere fase voorstellen uitgewerkt worden. Dit moet in overeenstemming zijn met de evoluties op het vlak van de collectieve arbeidsverhoudingen en de paritaire comités.

4. In afwachting van de definitieve fase kan de overgang naar deze nieuwe regeling door de regering gefaciliteerd worden door, voor sectoren of bedrijven die nu al stappen willen zetten in de richting aangegeven in punt 1, de toekenning van dubbel vakantiegeld boven de bestaande wettelijke regeling, niet aan de gewone socialezekerheidsbijdragen te onderwerpen, maar enkel aan de bijzondere inhouding van 13,07% verschuldigd op het wettelijk dubbel vakantiegeld.

### III. Gewaarborgd loon en carenzdag

1. Er dient vastgesteld dat er inzake gewaarborgd loon geen verschil is tussen een arbeider en een bediende qua inkomensdekking (1 maand netto inkomenswaarborg), maar dat het verschil in kosten ten laste van de werkgever zeer aanzienlijk is naargelang het statuut van de werknemer.
2. Om tot een vereenvoudigde regeling voor alle werknemers te komen lijken drie opties mogelijk, m.n. evolueren naar de regeling van de arbeiders, of evolueren naar deze van de bedienden, of een regeling tussen de twee vorige opties.  
Teneinde een gefundeerde keuze tussen deze opties te kunnen nemen, hebben de sociale partners nood aan meer onderbouwde analyses. Enkel op basis van geobjectiveerde en gevalideerde cijfers zullen zij deze keuze kunnen maken. Daarom zullen zij in deze een beroep doen op de expertise aanwezig bij de FOD Sociale Zekerheid, het RIZIV en de Unie der Sociaal Secretariaten.
3. De regeling gewaarborgd loon hangt nauw samen met deze van de carenzdag omdat deze laatste dient geïntegreerd te worden in de periode van gewaarborgd loon. Op interprofessioneel vlak wordt daarom de volgende regeling voorgesteld :
  - a. Afschaffing carenzdag mits integratie ervan in periode van gewaarborgd loon (periode gewaarborgd loon start op eerste ziektedag → aanpassing wet 1978); de sectoren mogen de modaliteiten bepalen;
  - b. Wettelijk de volgende elementen voorzien :
    - i. Behalve in geval van overmacht zal de werkgever bij het begin van de werkdag in kennis moeten worden gesteld van de afwezigheid;
    - ii. Beschikbaar zijn voor de controlearts (te bepalen : de periode en/of de betrokken uren), hetzij in de woning, hetzij op een andere verblijfplaats die aan de werkgever is meegedeeld
    - iii. Bepaling van de gevolgen indien niet voldaan is aan i. en ii.
    - iv. Verlenging van de hervallingsperiode
    - v. Het loon betaald voor de eerste dag ziekte wordt vrijgesteld van werkgevers socialezekerheidsbijdragen
4. Voor het bovenstaande in punt 2 en 3 zal een definitieve regeling uitgewerkt worden tegen einde 2012. In deze regeling zal in een programmatie voor het gewaarborgd loon voorzien worden; de eerste stap, die in 2014 zal moeten starten, zal de afschaffing van de carenzdag en de procedure onder 3.b. bevatten.

### IV. Tijdelijke werkloosheid

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including the number 14 in a circle.



Een geleidelijke integratie van de bestaande regelingen voor arbeiders resp. bedienden zal over een periode van 3 IPA's voltooid worden.

1. In 2016 zal er één systeem van kracht zijn met als basis de huidige arbeidersregeling (incl. de bestaande drie mogelijkheden: technische stoornis, slecht weer en werkgebrek wegens economische oorzaken), aangevuld met: 1) de regel dat de aanvullende vergoeding minimaal 5 euro/dag moet bedragen en 2) met een regeling tot responsabilisering in geval van overmatig gebruik van economische werkloosheid waarvan de opbrengst bestemd is voor het stelsel van de tijdelijke werkloosheid ; ze zal geactiveerd worden wanneer een bepaalde limiet voor het gebruik van dagen van economische werkloosheid overschreden wordt;
2. In het kader van de verlenging van de bestaande anticrisismaatregel 70%/75% RVA-uitkering is een oplossing gevonden zodat het netto-inkomen uit tijdelijke werkloosheid niet hoger uitkomt dan 100% van het nettoloon van de werknemer, namelijk:
  - a. De bedrijfsvoorheffing op zowel de RVA-uitkering als de aanvullende vergoeding wordt opgetrokken tot 26,75% (zorgt tevens voor betere afstemming bedrijfsvoorheffing op eindbelasting, wat te grote bijbetaling nadien voorkomt);
  - b. Indien dit in sommige gevallen niet volstaat: zullen, na evaluatie, andere maatregelen kunnen genomen worden.
3. Overgangsregeling tot 2016 :
  - a. Tot 2016 blijven huidig systeem arbeiders en huidige voorwaarden voor crisiswerkloosheid bedienden bestaan;
  - b. De bedrijfsvoorheffing op de RVA-uitkering en de aanvullende vergoeding wordt progressief verhoogd tegen 2014 (fasing in: 18,75% vanaf 1.1.2011 en 26,75% vanaf 1.1.2014);
  - c. Bij de regeling arbeiders wordt progressief een minimum-aanvullende vergoeding van 5 euro/dag ingevoerd tegen 2016 (fasing in: 2 euro vanaf 1.1.2012, 4 euro vanaf 1.1.2014 en 5 euro vanaf 1.1.2016);
  - d. Bij de regeling crisiswerkloosheid voor bedienden dooft de voorwaarde van 15% verlies van omzet, productie of bestellingen of van 20% tijdelijke werkloosheid voor arbeiders geleidelijk uit tegen 2016 (fasing out: 10% vanaf 1.1.2012; 5% vanaf 1.1.2014 en 0% vanaf 1.1.2016), met als referentiepunt voor de invulling van de voorwaarde:
    - voor kwartalen in 2011 en 2012: de overeenstemmende kwartalen van 2008
    - voor kwartalen in 2013, 2014 en 2015: de overeenstemmende kwartalen van het voorafgaande jaar;
  - e. Deze overgangsregeling laat sectoren ook toe om intussen afspraken te maken.

## V. Collectieve arbeidsverhoudingen

1. Alle nieuwe Paritaire Comités (PC's) zullen gemengde comités zijn.
2. Duidelijke oproep van de sociale partners om vanaf nu, daar waar mogelijk, over te gaan tot de fusie van PC's; in de schoot van de NAR zal tegen 2014 geëvolueerd worden of deze oproep opgevolgd werd; zo nodig zullen bijkomende initiatieven genomen worden.
3. Arbeidsrechtbanken en -hoven: onderzoek van de mogelijkheid om het Gerechtelijk Wetboek te wijzigen tegen de volgende benoemingsronde, om de samenstelling van de

kamers van de arbeidsrechtbanken en –hoven en de benoeming van rechters en raadsheren in sociale zaken als werknemer te herzien.

4. Algemene uitgangspunten voor verdere stappen:
  - a. collectieve verhoudingen wijzigen moet samenlopen met sociale verkiezingen
  - b. het correlarium hiervan: geen wijziging aan de huidige regels sociale verkiezingen 2012, behalve de gezamenlijke afspraken opgenomen in het NAR-advies nr. 1748 van 7 december 2010

## VI. Uitbetaling loon

1. Er is een akkoord om in de wetgeving te voorzien dat het loon 'minstens' eenmaal per maand moet uitbetaald worden

## VII. Vrijwaring concurrentiekracht

1. Algemeen principe: daar waar de beslissing genomen wordt, moeten ook de afspraken worden gemaakt met betrekking tot de neutralisering van de gevolgen ervan.
2. Sociale partners komen overeen dat eventuele meerkosten die in bovenstaande punten niet zijn opgenomen maar die toch op sectoraal en/of bedrijfsniveau zouden voortvloeien uit het dossier arbeiders-bedienden op een structurele wijze dienen te worden geneutraliseerd. Dit principe van kostenneutraliteit geldt zowel voor het wettelijk en interprofessioneel luik als voor het conventioneel luik dat in een tweede fase op sectoraal en ondernemingsvlak zal worden besproken.

-----

16

