Interprofessioneel Akkoord 2017 – 2018

Accord Interprofessionnel 2017 - 2018

Brussel, 2 februari 2017

Bruxelles, le 2 février 2017

IPA 2017-2018

A. Loonnorm

Op basis van het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) leggen de sociale partners de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018 vast op 1,1 %. Deze maximale marge zal door de sociale partners in een algemeen verbindend verklaarde cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) worden vastgelegd.

In de onderhandelingen over de invulling van de loonmarge op sectoraal en/of ondernemingsniveau zal men maximaal rekening houden met de specifieke economische situatie van de sector en/of de onderneming, het behoud en de creatie van tewerkstelling en de concurrentiekracht.

Bij de invulling van de loonmarge dient eveneens rekening te worden gehouden met de reële kostprijs van alle weerhouden maatregelen. In dit verband verwijzen de sociale partners eveneens naar het gemeenschappelijk advies van de NAR van 12 februari 2014 m.b.t. de geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

AIP 2017-2018

A. Norme salariale

Sur la base du Rapport technique du Conseil central de l'économie (CCE), les partenaires sociaux fixent la marge maximale d'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018 à 1,1 %. Cette marge maximale sera fixée par les partenaires sociaux dans une CCT conclue au sein du Conseil national du travail (CNT) qui sera rendue obligatoire.

Dans les négociations sur la concrétisation de la marge salariale au niveau sectoriel et/ou des entreprises, il sera tenu compte au maximum de la situation économique spécifique du secteur et/ou de l'entreprise, du maintien et de la création d'emploi et de la compétitivité.

Lors de la concrétisation de la marge salariale, il conviendra de tenir compte du coût réel de toutes les mesures retenues. À cet égard, les partenaires sociaux se réfèrent également à l'avis commun du CNT du 12 février 2014 sur la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

Brussel, 2 februari 2017

Bruxelles, le 2 février 2017

B. Welvaartsvastheid sociale uitkeringen en sociale bijstand

Vertrekkende van de bepalingen van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, enerzijds, en de brief van de eerste minister van 17 november 2016 aan de NAR en de CRB anderzijds, hebben de sociale partners een voorstel tot invulling van de beschikbare enveloppe voor 2017 en 2018 uitgewerkt. De enveloppe bedraagt 506,8 miljoen euro op jaarbasis en op kruissnelheid in 2018. Voor 2017 betekent dit 169,9 miljoen euro op jaarbasis.

In bijlage 1 vindt men een overzicht evenals de becijfering van de voorgestelde maatregelen.

Hierbij wordt ernaar gestreefd om de armoede-kloof verder te dichten alsook om specifieke oplossingen te bieden voor specifieke situaties van behartenswaardige gevallen – in het bijzonder de situatie van de alleenstaande ouders – zonder dat daarbij opnieuw werkloosheids- en inactiviteitsvallen worden gecreëerd.

De voorgestelde maatregelen zullen worden opgenomen in een advies van de NAR/CRB en in een advies van het Algemeen Beheerscomité voor het Sociaal Statuut der Zelfstandigen dat gelijktijdig met het afsluiten van de cao die de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor 2017-2018 zal vaststellen, zal worden uitgevaardigd.

B. Liaison au bien-être des allocations sociales et de l'assistance sociale

Sur la base des dispositions de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, d'une part, et de la lettre du Premier ministre du 17 novembre 2016 adressée au CNT et au CCE, d'autre part, les partenaires sociaux ont élaboré une proposition pour affecter l'enveloppe disponible pour 2017 et 2018. Cette enveloppe s'élève à 506,8 millions EUR sur une base annuelle et en vitesse de croisière en 2018. Pour 2017, elle est de 169,9 millions EUR sur une base annuelle.

L'annexe 1 donne un aperçu ainsi qu'une estimation chiffrée des mesures proposées.

L'objectif consiste à poursuivre la réduction de l'écart de pauvreté et à proposer des solutions spécifiques pour des situations problématiques spécifiques – en particulier la situation des familles monoparentales –, sans créer de nouveaux pièges à l'emploi et à l'inactivité.

Les mesures proposées seront reprises dans un avis du CNT/CCE et dans un avis du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants qui seront adoptés parallèlement à la conclusion de la CCT qui fixera la marge maximale d'évolution du coût salarial pour 2017-2018.

C. Verlengingen en lopende dossiers

Naast de verlengingen voor de periode 2017-2018:

1. cao nr. 114 betreffende het medisch brugpensioen (mindervaliden en ernstige lichamelijke problemen);
2. de werkgeversbijdrage van 0,10% voor de inspanningen ten voordele van de personen die behoren tot risicogroepen;
3. het systeem van de innovatiepremie;
4. de vrijstelling van de startbaanverplichting indien de sector een werkgeversbijdrage van 0,15% voorziet bij risicogroepen;
5. de financiering en verduurzaming van de overheidstussenkomst in het kader van het 80/20-systeem (tussenkomst werkgever in de kosten voor openbaar vervoer in het woon-werkverkeer via een overeenkomst derde betaler), met een open enveloppe;
6. het behoud van de totale boete voor het niet-aanbieden van een outplacementbegeleiding op 1.800 euro;

... spreken de sociale partners af om de bestaande kadercao's van de NAR m.b.t. het brugpensioen (SWT) en de landingsbanen aan te passen overeenkomstig de afspraken die vervat zijn in bijlage 2. De nieuwe kadercao's gelden voor de periode 2017-2018. Zij zullen gelijktijdig worden afgesloten met de cao die de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor 2017-2018 zal vaststellen.

C. Prolongations en dossiers en cours

Outre les prolongations pour la période 2017-2018 :

1. la CCT n° 114 relative à la prépension médicale (moins valides et problèmes physiques graves) ;
2. la cotisation patronale de 0,10% pour les efforts en faveur de personnes appartenant à des groupes à risques ;
3. le système des primes d'innovation ;
4. l'exonération de l'obligation en matière de premiers emplois si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15% pour les groupes à risques ;
5. le financement et la pérennisation de l'intervention publique dans le cadre du système 80/20 (intervention de l'employeur dans les frais de transport en commun pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail via une convention de tiers payant), avec une enveloppe ouverte ;
6. le maintien à 1.800 EUR de l'amende totale appliquée en cas de non-proposition d'accompagnement par outplacement ;

... les partenaires sociaux conviennent d'adapter les CCT-cadres existantes du CNT relatives à la prépension (RCC) et aux emplois de fin de carrière, conformément aux accords repris dans l'annexe 2. Les nouvelles CCT-cadres seront valables pour la période 2017-2018. Elles seront conclues en même temps que la CCT qui fixera la marge maximale d'évolution du coût salarial pour 2017-2018.

Brussel, 2 februari 2017 Bruxelles, le 2 février 2017

D. Maatschappelijke uitdagingen

De sociale partners wensen in de periode 2017-2018 een aantal maatschappelijke uitdagingen aan te pakken.

Daartoe formuleren zij de volgende ankerpunten:

1. Burn-out

De burn-outproblematiek komt steeds prominenter in de actualiteit. Zowel werknemers als werkgevers en ondernemers worden ermee geconfronteerd.

De interprofessionele sociale partners zullen in het kader van de NAR een bijzonder comité met roterend voorzitterschap oprichten om deze problematiek te onderzoeken, duiding te brengen, de analyse te onderbouwen en de problematiek bespreekbaar te maken. Het zal daarbij gebruik maken van bestaande expertise. De vaststellingen die hieruit voortvloeien, moeten het mogelijk maken om te beschikken over meer verduidelijking en informatie, te werken rond sensibilisering (bv. informatiecampagne, een brochure uitwerken, goede praktijken kenbaar maken) en andere acties te ondernemen die rekening houden met de werkbaarheid voor de werknemer, de werkgever en de ondernemer.

Het comité zal tegen 01/07/2017 een werkplan opmaken. In functie daarvan zal via herbestemming van bestaande middelen (overheveling vanuit het globaal budget voor de risicogroepen) een budget worden toegekend om dit werkplan te realiseren.

D. Défis sociétaux

Durant la période 2017-2018, les partenaires sociaux souhaitent relever un certain nombre de défis sociétaux.

À cette fin, ils formulent les points d'ancrage suivants :

1. Burn-out

Le burn-out fait de plus en plus l'actualité. Travailleurs comme employeurs et entrepreneurs y sont confrontés.

Les partenaires sociaux interprofessionnels vont mettre sur pied, dans le giron du CNT, un comité spécial, avec une présidence tournante, chargé d'examiner la problématique, de donner des orientations, d'étayer l'analyse et de lever le tabou sur la problématique. Il utilisera à cet effet l'expertise existante. Les constatations qui en découleront permettront d'apporter plus d'explications et d'informations, de travailler sur la sensibilisation (p.ex. campagne d'information, élaborer une brochure, diffuser des bonnes pratiques) et d'entreprendre d'autres actions tenant compte de la faisabilité pour le travailleur, l'employeur et l'entrepreneur.

Le comité élaborera un plan de travail pour le 01/07/2017. En fonction de celui-ci, un budget sera alloué par la réorientation des moyens existants (transfert venant du budget global pour les groupes à risques) en vue de réaliser ce plan de travail.

2. *Vereenvoudiging*

De interprofessionele sociale partners zullen voorstellen formuleren om de bestaande regelgeving en de administratieve formaliteiten te vereenvoudigen teneinde de complexiteit en de administratieve lasten en kosten terug te dringen, met behoud van de informatierechten, de sociale rechten en de sociale bescherming.

In een eerste fase, die loopt tot 31/03/2017, zullen zij in de NAR een stand van zaken opmaken van de werkzaamheden rond administratieve vereenvoudiging die lopen in de verschillende organen waarin zij vertegenwoordigd zijn. In een tweede fase zullen zij actiepunten en concrete voorstellen formuleren. Zij zullen geregeld over hun vorderingen op het vlak van administratieve vereenvoudiging communiceren.

3. *Een toekomstgerichte arbeidsorganisatie*

De interprofessionele sociale partners zullen tegen 30/06/2017 in de NAR onderzoeken welke maatregelen en aanpassingen van de arbeidswetgeving kunnen toelaten om een soepeler organisatie van de arbeid voor de werkgever mogelijk te maken en de balans werk- privéleven en de werkbaarheid in de loopbaan voor de werknemer te verbeteren, met inbegrip van de nieuwe arbeids- en arbeidsorganisatievormen, met als doel de werkgelegenheid en de concurrentiekracht van de ondernemingen te bevorderen. Zij zullen tevens bekijken hoe zij het overleg en de ontwikkeling van pilootprojecten daarover kunnen stimuleren.

4. *Digitalisering en deeleconomie*

De interprofessionele sociale partners zullen in de NAR-CRB bekijken welke maatregelen kunnen worden genomen om

2. *Simplification*

Les partenaires sociaux interprofessionnels formuleront des propositions pour simplifier la réglementation existante et les formalités administratives de façon à diminuer la complexité, les charges et les coûts administratifs tout en maintenant les droits d'information, les droits sociaux et la protection sociale.

Dans un premier temps, pour le 31/03/2017, ils feront le point au CNT sur les travaux relatifs à la simplification administrative en cours dans les différents organes où ils sont représentés. Dans une deuxième phase, ils formuleront des points d'action et des propositions concrètes. Ils communiqueront régulièrement sur leurs progrès en matière de simplification administrative.

3. *Une organisation de travail tournée vers l'avenir*

Les partenaires sociaux interprofessionnels examineront au CNT, pour le 30/06/17, quelles mesures et adaptations de la législation sur le travail peuvent permettre de rendre possible une organisation plus souple du travail pour l'employeur et la combinaison de la vie privée et de la vie professionnelle et la soutenabilité du travail pour le travailleur, y compris les nouvelles formes de travail et d'organisation du travail avec comme but de promouvoir l'emploi et la compétitivité des entreprises. Ils examineront également comment ils peuvent stimuler la concertation et le développement de projets pilotes en la matière.

4. *Digitalisation et économie collaborative*

Les partenaires sociaux interprofessionnels examineront au CNT-CCE quelles mesures peuvent être prises pour veiller à ce que la

ervoor te zorgen dat de digitalisering en de deeleconomie kunnen leiden tot meer groei, werkgelegenheid en ondernemerschap, en een duurzame sociale zekerheid.

Het verslag en de aanbevelingen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW), het advies van de NAR over de toekomst van werk (Future Of Work) en de documenten van de CRB over de digitalisering en de arbeidsmarkt vormen in dat opzicht belangrijke basisreferenties.

De sociale partners zullen aandacht hebben voor de impact op de duurzaamheid van de economie en de arbeidsmarkt en op de eerlijke concurrentie tussen alle spelers/ondernemers op de markt. Zij zullen in kaart brengen waar de opportuniteiten of gevaren liggen, en zullen in dit kader voorstellen formuleren om werknemers en werkgevers/ondernemers beter te wapenen voor deze uitdagingen of om eventuele ongewenste effecten op te vangen.

De sociale partners zullen tegen 30/06/2017 een eerste diagnose uitvoeren. Op basis daarvan zullen zij tegen 31/12/2017 concrete voorstellen uitwerken. Daartoe zullen zij in september 2017 in de schoot van de NAR-CRB een colloquium organiseren met de betrokken actoren.

5. *Mobiliteit*

Het gemeenschappelijk advies van de CRB van 18/11/2015 over de basisprincipes voor een duurzaam mobiliteitsbeleid vormt een belangrijke basisreferentie.

Het mobiliteitsbudget kan een onderdeel zijn van een globale mobiliteitsvisie. De interprofessionele sociale partners zullen tegen 31/03/2017 in de NAR-CRB bekijken hoe dit budget kan worden uitgewerkt ten behoeve van een duurzamere mobiliteit en een betere intermodaliteit, zonder meerkost voor de werkgevers, zonder

digitalisation et l'économie collaborative mènent à plus de croissance, d'emploi et d'entrepreneuriat, et à une sécurité sociale durable.

Le Rapport et les recommandations du Conseil supérieur de l'emploi (CSE), l'avis du CNT sur l'avenir du travail (Future Of Work) et les documents du CCE sur la digitalisation et le marché du travail constituent à cet égard d'importantes références de base.

Les partenaires sociaux seront attentifs à l'impact sur la durabilité de l'économie et du marché de l'emploi et sur la concurrence loyale entre tous les acteurs/entrepreneurs sur le marché. Ils identifieront où il existe des opportunités ou des dangers, et formuleront dans ce cadre des propositions pour mieux préparer les travailleurs et les employeurs/entrepreneurs à ces défis ou pour pallier d'éventuels effets indésirables.

Les partenaires sociaux poseront un premier diagnostic pour le 30/06/2017. Sur cette base, ils élaboreront des propositions concrètes pour le 31/12/2017. À cet effet, ils organiseront au sein du CNT-CCE, en septembre 2017, un colloque réunissant les acteurs concernés.

5. *Mobilité*

L'avis commun du CCE du 18/11/2015 sur les principes de base pour une politique de mobilité durable constitue une référence de base importante.

Le budget mobilité peut être un des éléments d'une vision globale de la mobilité. Les partenaires sociaux interprofessionnels examineront au sein du CNT-CCE, pour le 31/03/2017, comment ce budget peut être élaboré pour améliorer la mobilité durable et favoriser l'intermodalité, sans surcoût pour les

loonverlies voor de werknemers en zonder negatieve impact op de budgetten van de sociale zekerheid en de overheden.

6. *Herstructureringen*

De sociale partners vragen aan de regering de nodige tijd om de problematiek van de herstructureringen in zijn geheel grondig te kunnen bespreken en zullen tegen 30/06/2017 in de NAR bekijken welke gemeenschappelijke voorstellen geformuleerd kunnen worden.

7. *Jongerentewerkstelling*

De interprofessionele sociale partners zullen tegen 31/03/2017 in de NAR bekijken welke gemeenschappelijke voorstellen geformuleerd kunnen worden om de tewerkstelling van jongeren te bevorderen en hun positie op de arbeidsmarkt structureel te verbeteren.

In dat kader zullen de sociale partners ook een antwoord geven op de brief van 23/11/2016 van de Minister van Werk.

8. *Aanwerving en tewerkstelling bevorderen*

De sociale partners zullen tegen 31/03/2017 in de NAR bekijken welke gemeenschappelijke voorstellen geformuleerd kunnen worden om een structurele oplossing te bieden om de aanwerving en tewerkstelling te bevorderen in de specifieke sectoren waarin de maatregelen van de geharmoniseerde opzegregeling en de afschaffing van de proefperiode een bijzondere impact hebben. In dat kader zullen de sociale partners ook een antwoord geven op de adviesaanvraag van 19/04/16 van de Minister van Werk.

employeurs, sans perte de salaire pour les travailleurs et sans impact négatif sur les budgets de la sécurité sociale et des pouvoirs publics.

6. *Restructurations*

Les partenaires sociaux demandent au gouvernement le temps nécessaire pour débattre en profondeur de la problématique des restructurations dans son ensemble et examineront au CNT, pour le 30/06/2017, quelles propositions communes peuvent être formulées.

7. *Emploi des jeunes*

Les partenaires sociaux interprofessionnels examineront au CNT, pour le 31/03/17, quelles propositions communes peuvent être formulées pour promouvoir l'emploi des jeunes et améliorer la situation des jeunes sur le marché de l'emploi de façon structurelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux donneront également une réponse à la lettre du 23/11/2016 du Ministre de l'Emploi.

8. *Promouvoir l'embauche et l'emploi*

Les partenaires sociaux examineront au CNT, pour le 31/03/17, quelles propositions communes peuvent être formulées pour offrir une solution structurelle pour promouvoir l'embauche et l'emploi dans les secteurs spécifiques où les mesures du régime de préavis harmonisé et de la suppression de la période d'essai ont un impact particulier. Dans ce cadre, les partenaires sociaux donneront également une réponse à la demande d'avis du 19/04/16 du Ministre de l'Emploi.

Brussel, 2 februari 2017 Bruxelles, le 2 février 2017

9. Naar een beter en sterker sociaal overleg

De interprofessionele sociale partners zullen tegen 31/12/2018 bekijken welke andere maatregelen kunnen worden genomen in het kader van het dossier arbeiders-bedienden. Zij verwijzen hierbij naar de afspraken die zij daaromtrent gemaakt hebben in de verklaring van de Groep van 10 van 10 februari 2014.

De interprofessionele sociale partners willen ook het debat over de hervorming van het paritair landschap, eerst op sectoraal en ondernemingsniveau, voortzetten, dat moet leiden tot meer eenvoud en efficiëntie.

***

Na ondertekening van het interprofessioneel akkoord zullen de interprofessionele sociale partners snel de werkzaamheden rond de voormelde ankerpunten organiseren.

Tegen eind 2017 zullen de interprofessionele sociale partners een evaluatie opmaken van de vooruitgang in de werkzaamheden rond de verschillende ankerpunten.

9. Améliorer et renforcer la concertation sociale

Les partenaires sociaux interprofessionnels examineront, pour le 31/12/18, quelles autres mesures peuvent être prises dans le cadre du dossier ouvriers-employés. Ils se réfèrent ici à ce qu'ils ont convenu à ce sujet dans la déclaration du Groupe des 10 du 10 février 2014.

Les partenaires sociaux interprofessionnels souhaitent aussi poursuivre le débat sur la réforme du paysage paritaire, d'abord au niveau sectoriel et d'entreprise, dans le but de façonner un paysage paritaire plus simple et plus efficace.

***

Après signature de cet accord interprofessionnel, les partenaires sociaux interprofessionnels organiseront rapidement les travaux relatifs aux points d'ancrage susmentionnés.

Pour fin 2017, les partenaires sociaux interprofessionnels évalueront les progrès réalisés dans les travaux relatifs à ces différents points d'ancrage.

E. Eindbeschouwingen

De interprofessionele sociale partners vragen aan de regering om dit interprofessioneel akkoord (IPA) mee te schragen door uitvoering te geven aan die bepalingen die een wetgevende of reglementaire neerslag vergen.

De sociale partners van hun kant beschouwen dit IPA als een belangrijk element dat moet leiden tot competitiviteit, groei en werkgelegenheid evenals tot sereniteit en sociale rust in de sectoren en de bedrijven.

E. Considérations finales

Les partenaires sociaux interprofessionnels demandent au gouvernement de soutenir cet accord interprofessionnel (AIP) via l'exécution des dispositions nécessitant une intervention législative ou réglementaire.

Pour leur part, les partenaires sociaux estiment que cet AIP constitue un élément important devant mener à la compétitivité, la croissance et l'emploi ainsi qu'à la sérénité et à la paix sociale dans les secteurs et les entreprises.

VOOR HET VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN
POUR LA FEDERATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE

Bart Buysse
Directeur generaal
Directeur général

Pieter Timmermans
Gedelegeerd Bestuurder
Administrateur Délégué

Michèle Sioen
Voorzitster
Présidente

VOOR UNIZO / POUR UNIZO, UNIE VAN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS

UCM

Karel Van Eetvelt
Gedelegeerd Bestuurder / Administrateur Délégué

Président UCM

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

Sonja De Becker
Voorzitter / Président

Brussel, 2 februari 2017

Bruxelles, le 2 février 2017

VOOR HET ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND
POUR LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS

Marie-Hélène Ska
Algemeen secretaris / Secrétaire général

Marc Leemans
Voorzitter / Président

VOOR HET ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND
POUR LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE

Marc Goblet
Algemeen secretaris / Secrétaire général

Rudy De Leeuw
Voorzitter / Président

VOOR DE ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIË
POUR LA CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE

Mario Coppens
Voorzitter / Président

Brussel, 2 februari 2017

Bruxelles, le 2 février 2017

CRB 2017-0057
CCR 200-14
NAR L.B.-W.A./D. 17-5
Dossiernr. NAR 2846-33
SV
11 januari 2017

Bijlage 1: Welvaartsvastheid

Samenvattende tabellen voor Groep van 10

SOUS RESERVE DE VERIFICATION PAR IPSS ET BUREAU DU PLAN

ONDER VOORBEHOUD VAN VERDERE VERIFICATIE DOOR OISZ EN PLANBUREAU

1 Werknemersregeling

PENSIOENEN	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
minima volledige loopbaan (1%)	1/09/2017	8.421.382	25.995.420
minima onvolledige loopbaan (1,7%)	1/09/2017	11.442.656	35.321.596
minimumjaarrecht per loopbaanjaar (1,7%)	1/01/2018		1.032.781
plafond minimumjaarrecht (1,7%)	1/01/2018		1.468.554
loonplafond (1,7%)	1/01/2018		46.065
cohorte 2012, 5 jaar, exclusief minima (2%)	1/09/2017	6.676.161	19.527.770
cohorte 2013, 5 jaar, exclusief minima (2%)	1/01/2018		20.135.784
verhoging pensioenen tussen [1995-2004], exclusief minima, 1%	1/09/2017	17.762.505	51.955.327
vakantiegeld (+2,25% in mei 2017 en +2,25% in mei 2018) (geen aftopping vakantiegeld tot maandbedrag)	mei 2017 en mei 2018	26.004.591	52.009.182
optrekken inkomensgrenzen overlevingspensioen naar niveau IGO ingeval van cumul met andere uitkeringen (art. 64 septies, KB van 1967)	1/09/2017	79.532	238.595
wegwerken van 15% van kloof tussen minimumoverlevingspensioen en minimumrustpensioen alleenstaande	1/09/2017	948.646	2.744.497
wegwerken anomalie forfaitair loon (art. 24 bis, KB 1967)	1/01/2018		100.000
TOTAAL PENSIOENEN		**71.335.473**	**210.575.571**

ZIV-UITKERINGEN	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
minima regelmatige werknemers - invaliditeit en AO (1,7%)*	1/09/2017	15.001.043	47.556.247
verhoging minima onregelmatige werknemers - invaliditeit + AO (0,9%)	1/09/2017	2.420.408	7.655.964
hulp van derden (5%)	1/04/2017	3.751.302	5.943.328
plafonds (0,8%)	1/01/2018		1.399.300
cohorte 2011, 6 jaar, exclusief minima (2%)	1/09/2017	863.382	2.457.274
cohorte 2012, 6 jaar, exclusief minima (2%)	1/01/2018		2.795.283
inhaalpremie +55 euro in mei 2017 en mei 2018 na 2 jaar AO voor personen met gezinslast	mei 2017 en mei 2018	4.352.306	9.164.541
inhaalpremie +26 euro in mei 2017 en mei 2018 na 2 jaar AO voor personen zonder gezinslast	mei 2017 en mei 2018	5.632.437	11.860.082
TOTAAL ZIV		**32.020.878**	**88.832.019**

* inclusief verhoging invaliditeitspensioen mijnwerkers

WERKLOOSHEID	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
minima en forfaits volledige en tijdelijke werkloosheid na arbeid			
- gezinshoofden (3,5%)	1/09/2017	11.205.882	33.552.703
- alleenstaanden (2%)	1/09/2017	3.834.401	11.324.837
- samenwonenden exclusief bevoorrechte samenwonenden (1%)	1/09/2017	1.521.136	4.482.328
- bevoorrechte samenwonenden (3,5%)	1/09/2017	146.207	434.509
minima werkloosheid met bedrijfstoeslag			
- gezinshoofden (3,5%)	1/09/2017	15.444	43.719
- alleenstaanden (2%)	1/09/2017	13.159	34.983
- samenwonenden (1%)	1/09/2017	43	199
inschakelingsuitkeringen			
- gezinshoofd (3,5%)	1/09/2017	2.630.674	7.892.021
- samenwonenden exclusief bevoorrechte samenwonenden (1%)	1/09/2017	536.231	1.608.694
- bevoorrechte samenwonenden (3,5%)	1/09/2017	24.758	74.274
- alleenstaanden + 24,26 euro (bedrag dat overeenkomt met gelijkschakeling inschakelingsuitkering van +21 jarigen met leefloon verhoogd met 0,9%)	1/09/2017	1.347.245	4.041.735
jeugdvakantie (1,5%)	1/09/2017	35.445	106.334
seniorvakantie (1,5%)	1/09/2017	3.619	15.200
thematische verloven voor alleenstaanden met kinderen: voltijdse uitkeringen (+ en - 50 jaar) en halftijdse uitkeringen - 50 jaar worden verhoogd met 38%, 1/5-uitkeringen - 50 jaar worden verhoogd met 21% (bijsturing na evaluatie in 2018).	1/04/2017	2.250.000	4.655.451
opvanguitkeringen (1,5%)	1/09/2017	16.955	50.866
plafonds			
- volledige en tijdelijke werklozen (0,8%)	1/09/2017	3.225.549	9.570.836
- werkloosheid met bedrijfstoeslag (0,5%)	1/09/2017	1.823.723	4.981.299
TOTAAL WERKLOOSHEID		**28.630.472**	**82.869.988**

* Door het optrekken vande forfaits in de laatste vergoedingsperiode wordt de degressiviteit van de uitkering in de voorgaande periodes afgevlakt. Om dit te neutraliseren wordt voor het berekenen van de degressiviteit verder uitgegaan van het voormalige niet-verhoogde forfait, behalve wat betreft de minima van de samenwonenden.

ARBEIDSONGEVALLEN	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
minima en forfaits (1,7%)	1/09/2017	698.705	2.085.685
plafonds (0,8%)*	1/01/2018		124.115
cohorte 2011, 6 jaar (2%)	1/09/2017	94.126	282.379
cohorte 2012, 6 jaar (2%)	1/01/2018		204.627
verlaging sociale zekerheidsbijdrage na pensionering met 1,19 pp. (0,25% van de kloof tussen 8,31% en 3,55%)	1/01/2018		825.000
TOTAAL ARBEIDSONGEVALLEN		**792.831**	**3.521.806**

* aparte berekening door AO-verzekeraars en compensatie kost door vermindering van bijdrage voor gehandicapten

BEROEPSZIEKTEN	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
minima en forfaits (1,7%)	1/09/2017	862.128	2.535.256
plafonds (0,8%)	1/01/2018		43.804
cohorte 2011, 6 jaar (2%)	1/09/2017	21.170	62.235
cohorte 2012, 6 jaar (2%)	1/01/2018		53.007
verlaging sociale zekerheidsbijdrage na pensionering met 1,19 pp. (0,25% van de kloof tussen 8,31% en 3,55%)	1/01/2018		1.153.283
begrafenisvergoeding berekenen aan jaar van overlijden ipv jaar waarin beroepsziekte is begonnen vanaf overlijden op 1/7/2017	1/07/2017	150.948	301.895
TOTAAL BEROEPSZIEKTEN		**1.034.246**	**4.149.480**

TOTALE BESTEDING	**133.813.900**	**389.948.864**
THEORETISCHE ENVELOPPE	**133.800.000**	**389.900.000**
Het is de wens van de sociale partners om binnen de welvaartsenveloppe te blijven. Hiervoor zal worden bijgestuurd, maar het budget voor de uitkeringen thematische verloven voor alleenstaanden met kinderen dient minimaal 4,6 miljoen euro te bedragen op kruissnelheid.		
De sociale partners vragen dat er bij de uitvoering van het advies welvaartsaanpassingen voor gezorgd wordt dat de toegekende welvaartsvastheid niet afgeroomd en dus geneutraliseerd wordt bij de toekenning van de sociale voordelen.		
Onderzoek naar technische oplossingen is nodig zodat er geen afroming is via de fiscaliteit en zodat er geen impact is op de uitkeringen die niet aan de welvaart worden aangepast.		

2 Zelfstandigenregeling

PENSIOENEN	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
minima volledige loopbaan (1%)*	1/09/2017	2.823.940	8.630.822
minima onvolledige loopbaan (1,7%)*	1/09/2017	10.108.302	30.836.603
cohorte 2012, 5 jaar, exclusief minima (2%)	1/09/2017	351.919	1.029.364
cohorte 2013, 5 jaar, exclusief minima (2%)	1/01/2018		1.314.576
verhoging pensioenen tussen [1995-2004], exclusief minima (1%)	1/09/2017	605.192	1.770.188
art. 64 septies Kb van 67 anomalie cumul overlevingspensioen en ziekte- of werkloosheidsuitkering: herwaardering vast bedrag	1/09/2017	5.717	17.152
wegwerken 15% van kloof tussen overlevingspensioen en minimumpensioen alleenstaande zelfstandige	1/09/2017	815.626	2.446.878
welvaartspremie	1/01/2018		6.059.969
TOTAAL PENSIOENEN		**14.710.697**	**52.105.551**

* Cijfers gebaseerd op berekeningen Federaal Planbureau

ZIV-UITKERINGEN	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
forfaits primaire AO (1,7%)	1/09/2017	531.031	1.644.109
forfaits invaliden (1,7%)	1/09/2017	1.902.151	5.968.557
moederschapsrust (1,7%)	1/09/2017	180.240	557.656
hulp van derden (5%)	1/01/2018		475.860
TOTAAL ZIV		**2.613.421**	**8.646.183**

OVERBRUGGINGSRECHT	datum van ingang	KOST IN 2017	KOST IN 2018
overbruggingsrecht (1,7%)	1/09/2017	49.422	148.266
TOTAAL		**49.422**	**148.266**

TOTALE BESTEDING	**17.373.540**	**60.900.000**
THEORETISCHE ENVELOPPE	**17.500.000**	**60.900.000**

3 Sociale bijstand

SOCIALE BIJSTAND	datum van ingang	KOST in 2017	KOST in 2018
IVT (2,9%)	1/09/2017	11.116.667	33.576.517
Leefloon en equivalent leefloon (0,9%)	1/09/2017	3.570.000	10.808.507
IGO en GIB (0,9%)	1/09/2017	3.900.000	11.984.328
TOTALE BESTEDING		**18.586.667**	**56.369.352**
THEORETISCHE ENVELOPPE		**18.700.000**	**56.100.000**

CRB
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
Conseil Central de l'Economie
CCE

CNT
Conseil National du Travail
Nationale Arbeidsraad
NAR

CRB 2017-0057
CCR 200-14
CNT L.B.-W.A./D. 17-5
Dossier CNT 2846-33
SV
11 janvier 2017

Annexe 1 : Adaptation au bien-être

Tableaux synthétiques à l'intention du Groupe des 10

SOUS RESERVE DE VERIFICATION PAR IPSS ET BUREAU DU PLAN

ONDER VOORBEHOUD VAN VERDERE VERIFICATIE DOOR OISZ EN PLANBUREAU

1 Régime des travailleurs salariés

PENSIONS	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
minima carrière complète (1 %)	1/09/2017	8.421.382	25.995.420
minima carrière incomplète (1,7 %)	1/09/2017	11.442.656	35.321.596
droit annuel minimum par année de carrière (1,7 %)	1/01/2018		1.032.781
plafond droit annuel mimum (1,7 %)	1/01/2018		1.468.554
plafond salarial (1,7 %)	1/01/2018		46.065
cohorte 2012, 5 ans, sans minima (2 %)	1/09/2017	6.676.161	19.527.770
cohorte 2013, 5 ans, sans minima (2 %)	1/01/2018		20.135.784
augmentation pensions entre [1995-2004], sans minima, 1 %	1/09/2017	17.762.505	51.955.327
pécule de vacances (+ 2,25 % en mai 2017 et + 2,25 % en mai 2018) (pas d'écrêtement du du pécule de vacances au montant mensuel)	mai 2017 et mai 2018	26.004.591	52.009.182
relèvement limites de revenus pension de suvie au niveau de la GRAPA en cas de cumul avec d'autres allocations (art. 64 septies, AR de 1967)	1/09/2017	79.532	238.595
suppression de 15 % de l'écart entre la pension de survie minimale et la pension de retraite minimale isolé	1/09/2017	948.646	2.744.497
suppression anomalie salaire forfaitaire (art. 24 bis, AR 1967)	1/01/2018		100.000
TOTAL PENSIONS		**71.335.473**	**210.575.571**

ALLOCATIONS AMI	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
minima travailleurs réguliers – invalidité et IT (1,7 %)*	1/09/2017	15.001.043	47.556.247
augmentation minima travailleurs irréguliers – invalidité et AT (0,9 %)	1/09/2017	2.420.408	7.655.964
aide de tiers (5 %)	1/04/2017	3.751.302	5.943.328
plafonds (0,8 %)	1/01/2018		1.399.300
cohorte 2011, 6 ans, sans minima (2 %)	1/09/2017	863.382	2.457.274
cohorte 2012, 6 ans, sans minima (2%)	1/01/2018		2.795.283
prime de rattrapage +55 euros en mai 2017 et mai 2018 après 2 ans AT pour pers. avec charge de famille	mai 2017 et mai 2018	4.352.306	9.164.541
prime de rattrapage +26 euros en mai 2017 et mai 2018 après 2 ans AT pour personnes sans charge de famille	mai 2017 et mai 2018	5.632.437	11.860.082
TOTAL AMI		**32.020.878**	**88.832.019**

* y compris augmentation pension d'invalidité ouvriers mineurs

CHÔMAGE	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
minima et forfaits chômage complet et temporaire après travail			
- chefs de famille (3,5 %)	1/09/2017	11.205.882	33.552.703
- isolés (2%)	1/09/2017	3.834.401	11.324.837
- cohabitants sans cohabitants privilégiés (1 %)	1/09/2017	1.521.136	4.482.328
- cohabitants privilégiés (3,5 %)	1/09/2017	146.207	434.509
minima chômage avec complément d'entreprise			
- chefs de famille (3,5 %)	1/09/2017	15.444	43.719
- isolés (2 %)	1/09/2017	13.159	34.983
- cohabitants (1 %)	1/09/2017	43	199
allocations d'insertion			
- chef de famille (3,5%)	1/09/2017	2.630.674	7.892.021
- cohabitants sans cohabitants privilégiés (1 %)	1/09/2017	536.231	1.608.694
- cohabitants privilégiés (3,5 %)	1/09/2017	24.758	74.274
- isolés + 24,26 euros (montant correspondant à l'alignement de l'allocation d'insertion des + de 21 ans sur le revenu d'intégration, augmenté de 0,9%)	1/09/2017	1.347.245	4.041.735
vacances jeunes (1,5%)	1/09/2017	35.445	106.334
vacances seniors (1,5%)	1/09/2017	3.619	15.200
congés thématiques pour isolés avec enfants : allocations à temps plein (+ et - 50 ans) et allocations à mi-temps -50 ans augmentées de 38 %, allocations d'1/5 -50 ans augmentées de 21 % (ajustement après évaluation en 2018).	1/04/2017	2.250.000	4.655.451
allocations de garde (1,5%)	1/09/2017	16.955	50.866
plafonds			
- chômeurs à temps plein et à temps partiel (0,8%)	1/09/2017	3.225.549	9.570.836
- chômage avec complément d'entreprise (0,5%)	1/09/2017	1.823.723	4.981.299
TOTAL CHÔMAGE		**28.630.472**	**82.869.988**

* Suite au relèvement des forfaits dans la dernière période d'indemnisation, la dégressivité de l'allocation au cours des périodes précédentes est lissée. Afin de neutraliser cet effet, il est tenu compte, pour le calcul de la dégressivité, du forfait précédent non majoré, sauf pour les minima des cohabitants.

ACCIDENTS DU TRAVAIL	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
minima et forfaits (1,7%)	1/09/2017	698.705	2.085.685
plafonds (0,8%)*	1/01/2018		124.115
cohorte 2011, 6 ans (2%)	1/09/2017	94.126	282.379
cohorte 2012, 6 ans (2%)	1/01/2018		204.627
abaissement de la cotisation de sécurité sociale après retraite de 1,19 pp. (0,25% de l'écart entre 8,31% et 3,55%)	1/01/2018		825.000
TOTAL ACCIDENTS DU TRAVAIL		**792.831**	**3.521.806**

* Calcul distinct par les assureurs accidents du travail et compensation du coût par la diminution de la cotisation pour les handicapés

MALADIES PROFESSIONNELLES	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
minima et forfaits (1,7%)	1/09/2017	862.128	2.535.256
plafonds (0,8%)	1/01/2018		43.804
cohorte 2011, 6 ans (2%)	1/09/2017	21.170	62.235
cohorte 2012, 6 ans (2%)	1/01/2018		53.007
abaissement de la cotisation de sécurité sociale après retraite de 1,19 pp. (0,25% de l'écart entre 8,31% et 3,55%)	1/01/2018		1.153.283
calcul indemnité de funérailles l'année du décès au lieu de l'année où la maladie professionnelle a débuté à partir des décès au 1/7/2017	1/07/2017	150.948	301.895
TOTAL MALADIES PROFESSIONNELLES		**1.034.246**	**4.149.480**

DÉPENSE TOTALE	**133.813.900**	**389.948.864**
ENVELOPPE THÉORIQUE	**133.800.000**	**389.900.000**
Le souhait des partenaires sociaux est de rester dans l'enveloppe bien-être. Des ajustements seront effectués à cet effet, mais le budget pour les allocations congés thématiques pour isolés avec enfants devra s'élever à 4,6 millions d'euros au minimum en vitesse de croisière.		
Les partenaires sociaux demandent que, lors de l'exécution de l'avis adaptations au bien-être, on veille à ce que la liaison au bien-être accordée ne soit pas réduite et soit dès lors neutralisée lors de l'octroi d'avantages sociaux.		
La recherche de solutions techniques est nécessaire pour qu'il n'y ait pas de réduction par le biais de la fiscalité et qu'il n'y ait pas d'impact sur les allocations qui ne sont pas adaptées au bien-être.		

2 Régime des travailleurs indépendants

PENSIONS	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
minima carrière complète (1%)*	1/09/2017	2.823.940	8.630.822
minima carrière incomplète (1,7%)*	1/09/2017	10.108.302	30.836.603
cohorte 2012, 5 ans, sans minima (2%)	1/09/2017	351.919	1.029.364
cohorte 2013, 5 ans, sans minima (2%)	1/01/2018		1.314.576
augmentation pensions entre [1995-2004], sans minima (1%)	1/09/2017	605.192	1.770.188
art. 64 septies AR 67 anomalie cumul pension de survie et allocation maladie ou chômage : revalorisation montant fixe	1/09/2017	5.717	17.152
suppression de 15 % de l'écart entre la pension de survie et la pension minimale indépendant isolé	1/09/2017	815.626	2.446.878
prime de bien-être	1/01/2018		6.059.969
TOTAL PENSIONS		**14.710.697**	**52.105.551**

* Chiffres basés sur les calculs du Bureau fédéral du Plan

ALLOCATIONS AMI	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
forfaits IT primaire (1,7%)	1/09/2017	531.031	1.644.109
forfaits invalides (1,7%)	1/09/2017	1.902.151	5.968.557
congé de maternité (1,7%)	1/09/2017	180.240	557.656
aide d'une tierce personne (5%)	1/01/2018		475.860
TOTAL AMI		**2.613.421**	**8.646.183**

DROIT PASSERELLE	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en2018
Droit passerelle (1,7%)	1/09/2017	49.422	148.266
TOTAL		**49.422**	**148.266**

DÉPENSE TOTALE	**17.373.540**	**60.900.000**
ENVELOPPE THÉORIQUE	**17.500.000**	**60.900.000**

3 Assistance sociale

ASSISTANCE SOCIALE	Date entrée en vigueur	Coût en 2017	Coût en 2018
Allocation remplacement revenus personnes handicapées (2,9%)	1/09/2017	11.116.667	33.576.517
Revenu d'intégration et équivalent du revenu d'intégration (0,9%)	1/09/2017	3.570.000	10.808.507
GRAPA et Revenu garanti aux personnes âgées (0,9%)	1/09/2017	3.900.000	11.984.328

DÉPENSE TOTALE	**18.586.667**	**56.369.352**
ENVELOPPE THÉORIQUE	**18.700.000**	**56.100.000**

Bijlage 2 - Kadercao's SWT en landingsbanen

Regime	Instrument	Huidig	IPA	
Brugpensioen - SWT				
Zware beroepen - 20j nachtarbeid of 5/7 jaar zwaar beroep of arbeidsongeschiktheid bouw	Cao NAR + sectorcao	58j/33jLB	Wordt verlengd + kadercao - 2017: 58/33 - **2018**: **59**/33	
Zware beroepen - residuair regime	KB + sectorcao of ondernemings cao	58/35	Kadercao: - 2017: 58/35 - **2018: 59**/35	**Beschikbaarheid** Voor SWT nachtarbeid, bouwsector PC124, zwaar beroep en lange loopbaan vragen de sociale partners dat de leeftijd voor 2017 op 60 jaar blijft en voor 2018 op 61 jaar wordt gebracht. Het beroepsverleden blijft op 42 jaar in 2017-2018.
Lange loopbaan	Cao NAR	58/40	Wordt verlengd + kadercao - 2017: 58/40 - **2018: 59**/40 + advies van de NAR met het oog op een vereenvoudiging van de berekening van het beroepsverleden. Advies bevat 3 elementen: - Een vereenvoudiging; - Neutraliteit tav huidige regeling (m.a.w. geen versoepeling van toegang tot lange loopbaan als gevolg van andere berekeningswijze beroepsloopbaan); - Toegang tot info voor WN en WG (cfr. advies TK).	
Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering	KB + erkenning + ondernemings cao	55j	Kadercao - **56 j in 2017en 2018** + overgangsmaatregel voor ondernemingen die voor 1 november 2016 een collectief ontslag hebben aangekondigd en die in 2017 door de Minister van Werk erkend worden als onderneming in herstructurering → 55 j op het moment van de aankondiging. Einddoel = 60j in 2020 (vast in KB)	**Beschikbaarheid** Voor SWT erkende ondernemingen (moeilijkheden/ herstructurering) worden de leeftijd en het beroepsverleden voor de periode 2017-2018 op 61 jaar en 39 jaar gebracht (als tijdspad verplicht op te nemen in de kader-cao).

Ernstige lichamelijke problemen	Cao NAR	58/35	Wordt verlengd Blijft 58/35	
			Landingsbanen	
Zware beroepen, nachtarbeid, arbeidsongeschiktheid bouw	Cao NAR + sector CAO	55/25	Wordt verlengd in 2017-2018 zonder wijziging → kadercao	
Lange loopbaan	Cao NAR + sector CAO	55/35		
Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering	Cao NAR + erkenning + ondernemings cao	55/25		

Annexe 2 – CCT-cadres RCC et emplois de fin de carrière

<table>
<tr><th>Régime</th><th>Instrument</th><th>Situation actuelle</th><th colspan="2">AIP</th></tr>
<tr><td colspan="5">Prépension - RCC</td></tr>
<tr><td>Métiers lourds – 20a travail de nuit ou 5/7 ans métiers lourds ou incapacité de travail construction</td><td>CCT CNT + CCT sectorielle</td><td>58j/33jLB</td><td>Prolongation
CCT cadre:
- 2017: 58/33
- 2018: 59/33</td><td rowspan="3">Disponibilité

Pour les RCC travail de nuit, construction CP124, métiers lourds et longues carrières, les partenaires sociaux demandent que l'âge soit maintenu à 60 ans pour 2017 et porté à 61 ans pour 2018. Le passé professionnel reste fixé à 42 ans en 2017-2018.</td></tr>
<tr><td>Métiers lourds – régime résiduaire</td><td>AR + CCT sectorielle ou CCT d'entreprise</td><td>58/35</td><td>CCT cadre:
- 2017: 58/35
- 2018: 59/35</td></tr>
<tr><td>Carrière longue</td><td>CCT CNT</td><td>58/40</td><td>Prolongation
+ CCT cadre
- 2017: 58/40
- 2018: 59/40
+ avis du CNT en vue d'une simplification du calcul du passé professionnel. L'avis comprendra 3 éléments:
- Une simplification ;
- La neutralité par rapport au régime actuel (autrement dit, pas d'assouplissement de l'accès aux carrières longues comme conséquence du changement des règles de calcul du passé professionnel) ;
- Accès à l'information pour le travailleur et l'employeur (cfr avis CT).</td></tr>
<tr><td>Entreprises en difficulté et en restructuration</td><td>AR + reconnaissance + CCT d'entreprise</td><td>55a</td><td>CCT cadre
- 56 a en 2017 et 2018
+ mesure transitoire pour les entreprises qui ont notifié un licenciement collectif avant le 1er novembre 2016 et qui sont reconnues comme entreprise en restructuration par le Ministre en 2017 → 55 a au moment de l'annonce.
Objectif final = 60a en 2020 (fixé dans l'AR)</td><td>Disponibilité

Pour les RCC entreprises reconnues (difficultés/ restructuration) l'âge et le passé professionnel seront portés à 61 ans et 39 ans pour la période 2017-2018 (trajectoire devant être reprise dans la CCT-cadre).</td></tr>
</table>

Problèmes physiques graves	CCT NAR	58/35	Prolongation Reste 58/35
		Emploi de fin de carrière	
Métiers lourds, travail de nuit, incapacité de travail construction	CCT CNT + sector CCT	55/25	Prolongation pour 2017-2018 sans modification → CCT cadre
Carrière longue	CCT CNT + sector CCT	55/35	
Entreprises en difficulté ou en restructuration	CCT CNT + reconnaissance + CCT d'entreprise	55/25	