

DÉCLARATION DES ORGANISATIONS CENTRALES PATRONALES ET SYNDICALES REPRÉSENTÉES AU SEIN DE LA FONDATION DU TRAVAIL

Les organisations centrales patronales et syndicales représentées au sein de la Fondation du travail (Stichting van de Arbeid) et mentionnées ci-après,

* *ayant pris connaissance* des modifications devant être apportées à la politique gouvernementale concernant la loi sur l'assurance incapacité de travail (WAO) telles qu'elles sont stipulées dans la déclaration du gouvernement du 5 novembre 2004 ;

* *estimant* que les grandes lignes des avis émis par le SER en date du 22 mars 2002 et du 20 février 2004 sur la révision de cette assurance ont été ainsi reprises dans une mesure suffisante ;

* *considérant* le rapport de la Fondation du Travail d'octobre 1999 relatif au flux d'entrée dans l'incapacité de travail et celui du 20 février 2004 relatif à l'endiguement de l'absentéisme pour maladie et au flux d'entrée dans l'incapacité de travail par le biais des négociations collectives, ainsi que l'avis du SER du 20 février 2004 relatif aux services de médecine du travail, d'hygiène et de sécurité des lieux de travail ;

* *rappelant* que, à compter du 1er janvier 2004, la Loi sur l'extension du maintien du paiement du salaire en cas de maladie (WULBZ) est aussi entrée en vigueur pour la deuxième année de congé maladie ;

soulignent que les avis du SER et les rapports de la Fondation du Travail qui sont mentionnés plus haut sont fondés sur les considérations suivantes :

- la prévention de l'absentéisme pour maladie, la promotion de l'emploi de personnes aux capacités professionnelles diminuées pour raisons de santé et une réduction substantielle du recours aux dispositions sur l'invalidité sont nécessaires pour des raisons économiques et sociales ;
- il relève de la responsabilité première conjointe des employeurs et des salariés de faire en sorte, lors des négociations décentralisées, de tirer parti de façon optimale du potentiel d'emploi de travailleurs dont la capacité de travail est diminuée ;
- la responsabilité de la protection du revenu des salariés souffrant d'une incapacité permanente totale incombe à l'État ;
- il convient de promouvoir une approche intégrale des politiques en matière de prévention, de conditions de travail, de suivi de l'absentéisme, de réinsertion et de revenus ;

- il incombe à l'employeur, en concertation avec les salariés, de mener une bonne politique sociale, y compris quant aux conditions de travail, de détecter à temps les caractéristiques d'un futur absentéisme possible, pour maladie ou autre, et de prendre des mesures de prévention à cet égard ; le salarié assumant bien entendu également une responsabilité propre en la matière ;
- le système de règlements doit être conçu de telle sorte que, d'une part, il incite les salariés, dans la mesure de leurs possibilités et en tenant compte de leurs capacités professionnelles diminuées, à continuer à travailler ou à reprendre un emploi et que, d'autre part, il incite les employeurs à garder ou à embaucher des travailleurs aux capacités diminuées ;

conviennent dans ce contexte, au nom également de toutes les organisations affiliées, que :

1. il est souhaitable - pour autant que cela n'ait pas encore été fait - que, lors des négociations décentralisées entre employeurs et salariés, des initiatives complémentaires soient prises et que des investissements aient lieu pour améliorer les conditions de travail, transposer des accords existants sur les conditions de travail dans des conventions collectives, prévenir l'absentéisme pour maladie et l'incapacité de travail et réinsérer des personnes souffrant d'un handicap professionnel. Il s'agit, dans le contexte de l'avis émis par le SER en février 2002, des contrats passés entre l'employeur et les prestataires en ce domaine, de la qualité et de la coordination des activités des services internes ou externes de médecine du travail, d'hygiène et de sécurité des lieux de travail, des organisations de réinsertion, des prestataires de soins de santé et des organismes de mise en œuvre des assurances garantissant les revenus.
2. en ce qui concerne le complément au taux de 70 % de maintien du salaire qui est prévu par la loi pendant la première et la deuxième année de congé maladie, une concertation ouverte aura lieu dans le cadre des négociations décentralisées, en liaison avec le point 1. Les dispositions en la matière devront être élaborées en fonction des effets sur la prévention, sur la réintégration, sur le taux d'emploi et sur la protection du revenu. Sur l'ensemble des deux premières années de congé maladie, le total des prestations en espèces reçues par le salarié ne devra jamais excéder 170 % du dernier salaire perçu.
Ces dispositions ne portent pas atteinte à la possibilité de conclure des accords complémentaires spécifiques en matière de conditions de travail afin de stimuler une réinsertion plus rapide et d'augmenter le taux de participation. Les dispositions existantes en matière de conditions de travail seront le cas échéant adaptées en ce sens.
3. c'est au niveau des négociations décentralisées qu'il doit être décidé de conclure ou non des accords, voire d'adapter des accords existants au nouveau système, concernant :

- A. d'éventuels compléments, à durée limitée ou non, à une allocation en vertu de la loi relative au travail et au revenu selon la capacité de travail (*WIA*) ;
 - B. les possibilités d'assurances complémentaires ;
 - C. la constitution de pension complémentaire en cas d'incapacité de travail ;
 - D. des règlements sectoriels d'assurance des risques professionnels.
4. Concernant la catégorie des travailleurs ayant un léger handicap professionnel (degré d'incapacité de 35 % ou moins), il convient de parvenir à des solutions sur mesure au niveau de l'organisation du travail.

La Fondation du Travail a l'intention de suivre la mise en œuvre des accords précités.

La présente déclaration est substituée à la déclaration de la Fondation du Travail du 22 mars 2002.

La Haye, le 5 novembre 2004

Vereniging VNO – NCW

Federatie Nederlandse Vakbeweging

mr. J.H. Schraven

L.J. de Waal

Koninklijke Vereniging MKB-Nederland

Christelijk Nationaal Vakverbond

drs. L.M.L.H.A. Hermans

D. Terpstra

*Land- en Tuinbouw Organisatie
Nederland*

*MHP Vakcentrale voor Middengroepen en
Hoger Personeel*

G.J. Doornbos

A.H. Verhoeven

Déclaration du gouvernement du 5 novembre 2004

À la suite de la concertation du 5 novembre 2004 avec la Fondation du Travail et considérant la Déclaration de la Fondation du Travail du 5 novembre 2004, le gouvernement apportera les modifications suivantes à la politique envisagée.

Préambule

Eu égard en particulier à la stratégie de Lisbonne, il importe de consolider durablement la croissance économique, la compétitivité des entreprises et l'emploi. Dans un contexte de mutations démographiques, internationales et technologiques, des défis importants se posent à la société néerlandaise. Ils ne pourront être relevés et conduire à des résultats durablement satisfaisants qu'avec la participation des partenaires sociaux, et la pleine reconnaissance par eux de leurs responsabilités propres. À cet effet, le gouvernement demandera l'avis du SER sur la politique à moyen terme, en tout cas en ce qui concerne les thèmes suivants :

1. Économie de la connaissance : investir dans l'amélioration des connaissances et des compétences de la main d'œuvre, facteur-clé d'une augmentation de la productivité et du taux d'emploi.
2. Innovation sociale : le processus de travail (formation, flexibilité et sécurité de l'emploi) et les conventions de sécurité sociale doivent être adaptés à des évolutions telles que le vieillissement de la population, une prospérité croissante, l'hétérogénéité, la solidarité et l'individualisme de la population et les schémas de carrière.
3. Responsabilités à assumer et à partager : mettre en place, en se tournant vers l'avenir, un marché du travail plus flexible, des relations industrielles et des cadres institutionnels.

A. Retraite anticipée volontaire, prépension et épargne-temps¹

1. L'attrait des comptes épargne-temps va être accru par l'attribution, au moment de l'utilisation du temps épargné, d'un crédit d'impôt devant être indexé annuellement sur la base du barème de facteurs de correction et proportionnel à l'épargne-temps utilisée, avec un maximum de 183 euros par année d'épargne. Le volume maximum d'un compte épargne-temps est fixé à 210 % au lieu de 150 %. Le taux de constitution annuel maximum reste fixé à 12 %. Une pleine utilisation des possibilités offertes sous A1 et A4 permettra à des personnes totalisant 40 années de cotisation à ce règlement de cesser leur

¹ Lorsqu'il est question dans ce paragraphe de règlements de pension mis en œuvre par des fonds de pension, ceci englobe également tout régime assuré directement, c'est-à-dire qui est mis en œuvre par un assureur suite à un contrat passé avec un employeur.

activité professionnelle à 60 ans, contre une rémunération s'élevant à 70 % de leur dernier traitement.

2. Les facilités fiscales pour le compte épargne-temps sont soumises à deux conditions.

Premièrement, les employeurs ne doivent pas assortir leur participation d'exigences plus précises quant au moment de l'utilisation du règlement ; deuxièmement, les salariés ne participant pas à un compte épargne-temps peuvent demander que la participation de l'employeur à ce règlement leur soit versée. Pour les personnes ne participant pas au règlement, ce montant est alors imposé normalement.

Les facilités fiscales accordées à un compte épargne-temps consistent en l'application de la règle de report de l'imposition (outre l'attribution du dégrèvement en cas de congé parental et le crédit d'impôt prévu dans la présente déclaration gouvernementale). Le retrait des facilités fiscales consiste à ne plus déclarer de la règle de report de l'imposition applicable à la totalité du règlement et à ne plus attribuer de dégrèvement en cas de congé parental ni de crédit d'impôt au moment de l'utilisation du règlement.

Le gouvernement est conscient du fait que, en raison de leur liberté contractuelle, les partenaires sociaux peuvent parvenir à des accords conduisant à des règlements du type épargne-temps ne bénéficiant pas de facilités fiscales². Au demeurant, l'autorisation de l'employeur reste nécessaire pour prendre un congé autrement que sur la base des droits aux congés prévus par la loi ou par une convention collective.

3. Les partenaires sociaux peuvent décider dans le cadre d'une convention collective de passer un ou plusieurs contrats relatif au compte épargne-temps avec un ou plusieurs prestataires. Des filiales de fonds de pension ou autres organismes de pension peuvent proposer un contrat de ce genre. Ils sont alors soumis aux mêmes obligations légales que les autres prestataires et se trouvent donc sur un pied d'égalité. Les salariés peuvent autoriser leurs fonds de pension à fournir les renseignements les concernant à des tiers (y compris à un prestataire de compte épargne-temps).
4. Les partenaires sociaux peuvent prévoir dans les règlements de pension que les salariés âgés de 63 ans ou plus qui totalisent 40 annuités au fonds de pension peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse correspondant à 70 % de leur dernier traitement, même si une révision actuarielle de la pension de vieillesse constituée aboutit à une pension inférieure à 70 % du dernier traitement à partir de 63 ans. Les règlements de pension contenant une disposition de ce genre peuvent bénéficier de facilités fiscales.

² En dérogation aux dispositions du projet de loi sur les retraites anticipées volontaires, les prépensions et les comptes épargne-temps (VPL), les accords complémentaires ne bénéficiant pas de facilités fiscales entreront en tout cas dans le cadre de la loi sur les modalités de l'extension des conventions collectives (AAV) pour les salariés qui, malgré les dispositions A1 et A4, n'auront pas suffisamment épargné à l'âge de 60 ans, tout en ayant travaillé pendant 40 ans, pour pouvoir cesser leur activité contre une rémunération correspondant à 70 % de leur dernier traitement.

5. Dans le cadre de la réglementation actuelle, le gouvernement offrira deux possibilités de choix supplémentaires aux entreprises en ce qui concerne les références fiscales pour un règlement de pension. Les dispositions actuelles concernant la franchise (déduction, lors du calcul de la retraite complémentaire, tenant compte de la pension versée par l'État) de 11 400 euros et les taux de constitution de 2,0 % pour les régimes basés sur le dernier traitement et de 2,25 % pour ceux basés sur le salaire moyen restent en tout cas maintenues. Y sont ajoutées les possibilités de choix suivantes :
- une franchise de 10 400 euros avec un taux de constitution de 1,9 % pour un régime basé sur le dernier traitement ;
 - une franchise de 10 400 euros avec un taux de constitution de 2,15 % pour un régime basé sur le salaire moyen ;
 - une franchise de 9 400 euros avec un taux de constitution de 1,8 % pour un régime basé sur le dernier traitement ;
 - une franchise de 9 400 euros avec un taux de constitution de 2,05 % pour un régime basé sur le salaire moyen.
6. La réglementation existante, notamment en matière fiscale, permet à des fonds de pension d'offrir la possibilité aux affiliés d'acquérir des droits supplémentaires à pension de vieillesse ou de survivant grâce à des avantages fiscaux non utilisés par le passé. Il peut s'agir de périodes lors desquelles il y a bien eu constitution de pension sans que les avantages fiscaux soient entièrement utilisés ou de périodes de travail lors desquelles il n'y a pas eu du tout de constitution de pension. Le gouvernement offrira par ailleurs, sur la base de la loi sur les caisses d'épargne et de retraite (*PSW*) et de la loi sur les pensions (*Pensioenwet*), la possibilité pour employeurs et salariés de concrétiser ceci sous forme d'engagement en matière de conditions de travail pouvant être financé sur 15 ans au maximum, de façon proportionnelle dans le temps ou non ; seules les annuités effectivement entièrement financées compteront ensuite comme droits à pension inconditionnels. Un accord de ce genre n'est pas compris dans les règlements sur la retraite anticipée volontaire nommés dans le projet de loi sur les retraites anticipées volontaires, les prépensions et les comptes épargne-temps (*VPL*), puisqu'il s'agit ici de rachat de droits de pension.
7. C'est aux employeurs et aux salariés de régler, par la négociation dans les différents secteurs, les conséquences de ce qui précède pour les conventions existantes, y compris les retraites anticipées inhérentes à la fonction (*FLO*).

B. Loi sur l'assurance incapacité de travail (WAO)

1. Les salariés qui sont totalement inaptes au travail et qui n'ont que peu ou pas d'espoir de rétablissement relèvent de l'*IVA* (règlement prévoyant une garantie de ressources pour les personnes totalement inaptes au travail). Les personnes pour lesquelles un rétablissement peut être espéré font l'objet chaque année d'un réexamen pendant les cinq premières années qu'elles relèvent de ce règlement. Toute personne qui est considérée à un moment donné comme étant en incapacité de travail partielle passe sous le *WGA* (règlement relatif à la reprise de travail des personnes partiellement aptes au travail). Lorsque cinq ans se sont écoulés sans qu'il y ait eu passage sous le *WGA*, le régime de contrôle médical ordinaire de l'*IVA* s'applique. Comme le conseillait le SER dans son avis, l'appréciation du degré et de la durée de l'incapacité se fait à l'aide de listes, la décision finale est prise par une autorité distincte et plusieurs étapes sont suivies pour déterminer l'amélioration pouvant être attendue.

Lors du passage de l'*IVA* au *WGA* s'applique une période de prestation liée au salaire antérieur, avec déduction de la période passée sous le régime de l'*IVA* ; cette période d'allocation liée au salaire sera d'au moins un an après le passage sous le *WGA*.
2. L'allocation pour les personnes totalement inaptes au travail (*IVA*) s'élève à 70 % du dernier salaire perçu. Ceci permet de mettre fin au hiatus de la *WAO* pour les personnes qui relèvent de l'*IVA*. Les coûts supplémentaires sont couverts par des cotisations plus élevées pour l'*IVA*.
3. Pour les personnes en incapacité de travail partielle qui travaillent, le complément du salaire est subordonné, au terme de la période de versement de l'allocation liée au salaire antérieur, à une utilisation d'au moins 50 % de la capacité de gain restante. Le complément du salaire s'élève à 70 % de l'écart entre l'ancien salaire et le nouveau salaire qui serait perçu en cas de pleine utilisation de la capacité de gain restante. Le principe selon lequel le travail doit être rendu attractif est ainsi pris en compte.
4. La réglementation projetée afin de limiter les compléments extralégaux au maintien partiel de salaire pendant la deuxième année de congé maladie (*BALTZ*) ne sera pas présentée, maintenant que le gouvernement a pris connaissance de la déclaration du 5 novembre 2004 des organisations centrales patronales et syndicales représentées au sein de la Fondation du travail au sujet de la *WAO*.
5. L'allocation des personnes en incapacité de travail totale et permanente dans le nouveau système sera augmentée, avec effet rétroactif à compter du 1er janvier 2006, de 5% sur la base de l'allocation légale et le système de cotisation variable « *Pemba* » sera supprimé avec effet rétroactif à compter du 1er janvier 2006 si :

- a. le nombre de personnes en incapacité de travail totale et permanente dans le nouveau système s'est véritablement stabilisé depuis le 1er janvier 2006 et ne dépasse pas 25 000 personnes sur une base de 12 mois³, ce qui devra être établi en août 2007 sur la base des chiffres disponibles en juillet 2007 ;
 - b. l'intention des organisations centrales patronales et syndicales représentées au sein de la Fondation du Travail, qui est formulée au point 2 de la déclaration du 5 novembre 2004 mentionnée précédemment, a bien effectivement été appliquée par les parties négociant les conventions collectives.
6. En ce qui concerne l'opération de réexamen de la situation des personnes actuellement en incapacité de travail, la limite d'âge va être abaissée à 50 ans au lieu de 55 ans. Si après réexamen, il est jugé que la personne est davantage apte au travail et qu'un nouvel emploi n'est pas trouvé aussitôt, l'intéressé a droit à un parcours de réinsertion. Pour les personnes actuellement en incapacité de travail qui sont âgées de plus de 50 ans, le régime actuel continue à s'appliquer ; c'est la limite d'âge figurant dans les textes antérieurs qui s'applique au réexamen de personnes entrant dans cette catégorie. Les résultats de l'opération de réexamen des situations actuelles, y compris la reprise de travail par les bénéficiaires actuels de l'assurance incapacité de travail dont le degré d'incapacité aura été revu, seront évalués conjointement avec les partenaires sociaux. Dans ce cadre, il pourra également être question de mesures visant à promouvoir le taux de participation, y compris d'outils de réinsertion spécifiques et de règlements limitant les risques financiers pour les entreprises qui embauchent des personnes en incapacité de travail partielle.

Le gouvernement accueille favorablement l'accord conclu le 5 novembre 2004 entre les organisations centrales patronales et syndicales représentées au sein de la Fondation du Travail au sujet des personnes qui, suite à l'opération de réexamen des situations, sont déclarées davantage aptes au travail ; cet accord prévoit que, si l'intéressé a des relations de travail formelles avec un employeur, c'est en principe auprès de cet employeur que la réinsertion doit se faire.
7. Le gouvernement se conformera à un accord passé au sein de la Fondation du travail sur la répartition entre employeurs et salariés des charges pour le WGA.

C. Loi sur l'assurance chômage (WW)

1. Le gouvernement va repousser l'examen du projet de loi relatif à « l'anti-cumul » de l'assurance chômage avec des indemnités de licenciement et de celui concernant

³ L'évaluation des chiffres tiendra également compte des éventuelles difficultés de démarrage dans la phase pratique.

l'allocation de courte durée jusque après le 1er avril 2005⁴. Le SER doit rendre avant le 1er avril l'avis sur la pérennité du système d'assurance chômage. Un avis du SER proposant un autre moyen d'aboutir à une réduction en volume de l'assurance chômage équivalente, d'après les estimations du Bureau néerlandais d'analyses de politique économique (*CPB*), à ce qu'entend réaliser le gouvernement pèserait d'un grand poids. Lors de la concertation qui a eu lieu ce jour, les organisations centrales patronales et syndicales représentées au sein de la Fondation du Travail ont promis que cet avis sur l'assurance chômage serait rendu en se tournant vers l'avenir, comme il a été indiqué dans le préambule.

D. Évolution des salaires

1. En considération des résolutions des partenaires sociaux, le gouvernement s'attend à ce que, en 2005, les augmentations salariales fixées par convention collective soient très modérées. Dans ce contexte, le gouvernement est disposé à retirer la mesure d'extension sélective des conventions collectives en ce qui concerne les salaires fixés par convention collective.
2. Une même modération est attendue pour ce qui est de l'augmentation des revenus non fixés par convention collective.

E. Accueil de jour des enfants

1. Le gouvernement appelle les parties négociant les conventions collectives et les entreprises à mettre en place un règlement prévoyant une participation de l'employeur à l'accueil de jour des enfants, comme le recommande l'avis de la Fondation du Travail du 28 octobre 2004, partout où cela n'existe pas encore. Afin de favoriser cela, le gouvernement autorisera un déblocage du montant épargné dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, et ce au maximum jusqu'au montant de la participation personnelle en application de la loi sur l'accueil de jour des enfants.

⁴ L'examen par le Parlement des modifications proposées par le gouvernement quant aux périodes de référence pour l'assurance chômage va se poursuivre. La décision définitive sur la mise en œuvre sera prise en fonction notamment de l'avis qui sera rendu par le SER. De la même façon que cela a été fait pour l'anti-cumul et l'allocation de courte durée, le SER est libre de proposer des possibilités différentes d'ici le 1er avril 2005.

L'accord de l'automne 2004

Les déclarations du gouvernement et de la Fondation du Travail sont les résultats de l'accord passé par le gouvernement avec les fédérations nationales des organisations patronales et syndicales durant la nuit du 5 novembre 2004. Ils sont parvenus à une entente sur les cessations anticipées d'activité, sur le compte épargne-temps, sur une réforme de la loi sur l'assurance incapacité de travail (WAO), sur la loi sur l'assurance chômage (WW), sur l'évolution des salaires et sur l'accueil des jeunes enfants.

Cet accord été conclu après plusieurs mois de conflits sociaux. Suite à l'échec de la concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux le 18 mai, des démonstrations et des grèves avaient été organisées par les confédérations syndicales. Une entente n'arrivait pas être obtenue sur le rythme et les modalités de la suppression des dispositifs existants de cessation anticipée d'activité et sur l'introduction de nouvelles dispositions, relatives au compte épargne-temps.

Durant la période qui a précédé le 5 novembre, de nombreux pourparlers ont eu lieu dans les coulisses entre les différentes parties intéressées, syndicats, organisations patronales et gouvernement. Ces entretiens ont permis d'aboutir finalement à une plus grande confiance mutuelle et chacun a accepté de mettre de l'eau dans son vin. Une bonne base était ainsi jetée pour l'accord du 5 novembre.

Principaux points de l'accord

- Le gouvernement maintient la suppression en 2006 de la déduction fiscale pour les cotisations aux dispositifs permettant une cessation anticipée d'activité.
- Le compte épargne-temps, qui permet aux salariés d'épargner pour différents types de congé, sera largement étendu par rapport aux plans initiaux du gouvernement. Les salariés ayant travaillé pendant quarante ans ou davantage pourront ainsi cesser leur activité professionnelle lorsqu'ils atteignent l'âge de soixante ans.
- Le gouvernement finit par reprendre presque entièrement l'avis du SER sur la WAO.
- Le gouvernement reculera jusqu'après le 1er avril 2005 l'examen du projet de loi consistant à déduire les indemnités de licenciement des allocations de chômage (anti-cumul) et le projet de suppression de l'allocation de chômage de courte durée. À cette date, le SER devra avoir rendu un avis sur la pérennité du système d'assurance chômage. Si la voie qui y est proposée permet de réaliser des économies sur les allocations de chômage équivalentes aux résultats escomptés par le projet gouvernemental, cet avis pèsera lourd pour le gouvernement.
- Le gouvernement demandera l'avis du SER sur la politique économique et sociale à moyen terme. Il devrait porter en tout cas sur les thèmes « économie de la connaissance », « innovation sociale » et « responsabilité à assumer et à partager ».
- Les augmentations salariales seront très modérées en 2005.
- Le gouvernement appelle les parties négociant les conventions collectives à mettre en place, là où cela n'existe pas encore, un règlement prévoyant une participation de l'employeur à l'accueil de jour des jeunes enfants. Il se réfère à ce propos à un avis de la Fondation du travail à ce sujet, daté du 28 octobre 2004.