

A V I S N° 1.509

Séance du jeudi 24 mars 2005

Proposition de compensation des coûts dans le cadre de l'augmentation du plafond dans le secteur des accidents du travail

x                    x                    x

2.108-1

## **A V I S N° 1.509**

---

**Objet** : Proposition de compensation des coûts dans le cadre de l'augmentation du plafond dans le secteur des accidents du travail

---

Par lettre reçue le 6 décembre 2004, madame F. Van den Bossche, ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du Travail sur la façon de compenser pour les employeurs l'augmentation des primes accidents du travail, qui résulte du relèvement du plafond salarial dans l'assurance accidents du travail.

L'examen de cette saisine a été confié à la Commission de la sécurité sociale.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 24 mars 2005, l'avis suivant.

x            x            x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. OBJET ET PORTÉE DE LA SAISINE**

Le Conseil constate que la demande d'avis s'inscrit dans l'ensemble des mesures décidées lors du Conseil des ministres extraordinaire des 20 et 21 mars à Ostende. Il a ainsi été décidé de relever le plafond salarial dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail en l'alignant sur le plafond salarial qui est applicable dans la réglementation relative à l'assurance maladie-invalidité et de prévoir une adaptation au bien-être.

En exécution de cette décision, la loi-programme du 9 juillet 2004 a relevé le plafond salarial prévu dans la loi sur les accidents du travail à 31.578 euros à partir du 1er septembre 2004, ce qui l'aligne sur le plafond applicable en assurance maladie, et à 32.106 euros à partir du 1er janvier 2005, ce qui constitue à nouveau une augmentation de 2 %.

Afin de limiter les coûts engendrés par l'augmentation du plafond salarial en matière de primes pour les employeurs, un nouvel article 39 bis a en outre été inséré dans la loi sur les accidents du travail par la loi-programme du 9 juillet 2004. Cet article prévoit un nouveau plafond, le plafond en matière de primes, qui est fixé à 26.410 euros, ce qui correspond au plafond salarial qui était alors en vigueur. Le Roi augmentera toutefois ce plafond, le cas échéant graduellement, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, au niveau du plafond en matière d'indemnités, moyennant compensation des coûts pour les employeurs, engendrés par cette augmentation. Pendant la période de transition, les assureurs-loi garantissent l'indemnité pour accidents du travail jusqu'au niveau du plafond en matière de primes et la différence entre ce plafond et le plafond relatif aux indemnités pour les accidents du travail survenus au cours de cette période de transition est prise en charge par le Fonds des accidents du travail.

Par lettre reçue le 6 décembre 2004, madame F. Van den Bossche a consulté le Conseil national du Travail sur la façon de compenser le coût pour les employeurs, engendré par l'augmentation du plafond salarial pour les primes accidents du travail.

Dans sa saisine, la ministre souligne qu'un groupe de travail de coordination de la politique a proposé comme piste possible l'alignement de la notion de rémunération dans la législation relative aux accidents du travail sur celle de la législation relative à l'ONSS jusqu'à concurrence de la compensation du coût du relèvement du plafond pour les employeurs. En outre, elle invite les membres à chercher une solution qui soit neutre financièrement et à porter une attention particulière aux petites et moyennes entreprises.

Une note est jointe à la demande d'avis, dans laquelle est notamment calculé le coût pour l'employeur de l'augmentation du plafond salarial. Le coût est estimé dans cette note à 45,5 millions d'euros sur une base annuelle. Compte tenu du fait qu'un nombre considérable d'employeurs a déjà conclu une assurance qui couvre la différence entre le plafond existant et le salaire réel, le coût est estimé à 19,5 millions d'euros sur une base annuelle (5,7 millions d'euros pour les ouvriers et 13,8 millions d'euros pour les employés).

## **II. POSITION DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS ET D'EMPLOYEURS REPRÉSENTÉES AU SEIN DU CONSEIL**

Le Conseil a consacré un examen à la demande d'avis de la ministre.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au sein du Conseil ont toutefois adopté des positions divisées.

### **A. Position des membres représentant les organisations d'employeurs**

#### **1. Sur le montant à compenser**

En ce qui concerne le montant de la compensation, les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que le coût supplémentaire résultant du relèvement du plafond estimé à 45,5 millions sur une base annuelle est diminué étant donné le coût moindre pour les employeurs en matière d'assurances extralégales. Ils tiennent à souligner que les assurances extralégales varient fortement d'une entreprise à l'autre (contrats sur mesure, au cas par cas). Toute généralisation s'avère dès lors inexacte et dangereuse. Si le raisonnement qui consiste à diminuer le coût en tenant compte des assurances extralégales s'avère correct au niveau macro-économique, il ne l'est pas pour les employeurs individuels dont la situation dépendra du fait qu'ils étaient déjà couverts ou non par des assurances extralégales, ou du type de contrat souscrit par eux.

Ainsi, l'employeur peut s'être engagé à indemniser à concurrence d'un plafond plus élevé (ex : 35.000 EUR). Dans cette hypothèse, le passage du plafond de 26.000 à 32.000 EUR lui permet effectivement de réaliser une économie. Toutefois, d'autres hypothèses se présentent très fréquemment :

- L'employeur convient de payer un forfait en plus du plafond. Dans cette hypothèse, il continue à payer la même chose pour son assurance complémentaire et ne fait aucune économie ;
- L'employeur convient d'indemniser à concurrence de 2 fois le plafond. Dans cette hypothèse, le passage du plafond de 26.000 à 32.000 EUR fait qu'il doit payer plus pour son assurance complémentaire.

Les membres représentant les organisations des Classes moyennes ajoutent que les petites et moyennes entreprises ne disposent, dans la plupart des cas, d'aucune assurance complémentaire, ce qui risque encore d'accentuer pour elles l'impact financier du relèvement du plafond.

## 2. Sur la façon de compenser

Sur le plan des principes, les membres représentant les organisations d'employeurs sont favorables à un alignement de la notion de rémunération en accidents du travail sur la notion de rémunération ONSS pour les raisons suivantes :

- l'harmonisation des notions confère plus de sécurité juridique. De fait, les discussions récurrentes quant aux composantes de la rémunération de base mettent en évidence la difficulté d'arrêter, spécifiquement pour l'application de la législation sur les accidents du travail, dans une énumération exhaustive ce qui doit et ce qui ne doit pas être intégré dans la rémunération de base, ce qui est difficilement compatible avec les objectifs de simplification, d'efficacité et de sécurité juridique ;

Si en théorie, les 2 notions ont des objectifs différents (expression de la valeur économique acquise par la victime du fait du travail dans le cadre duquel l'accident est survenu pour les accidents du travail et perception correcte des cotisations sociales pour l'ONSS), cela ne justifie pas en soi le maintien dans le salaire de base d'éléments de rémunération exclus de la notion ONSS, surtout que dans la pratique, la notion de rémunération ONSS telle qu'elle est formulée et appliquée actuellement exprime de façon adéquate la capacité économique de la victime ;

- il n'est pas souhaitable de maintenir 2 notions différentes de rémunération dans le cadre de la simplification et dans le contexte de la DMFA. La déclaration multifonctionnelle part en effet du principe que la rémunération ONSS a valeur de rémunération de référence pour le calcul des prestations sociales. Ce principe se justifie dans la mesure où la rémunération ONSS reflète la valeur économique réelle du travailleur sur laquelle se calculent ses prestations de remplacement ;
- il n'y a pas de raison valable qui justifie qu'un élément salarial dispensé de cotisations entre en considération pour le calcul d'allocations sociales ;
- en outre, il semble logique qu'un parallélisme existe entre la rémunération sur laquelle les primes sont calculées et celle qui sert de base au calcul des prestations.

Toutefois, les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que la proposition d'alignement des notions de rémunération soumise au Conseil national du Travail se situe dans le cadre d'une proposition de compensation du coût engendré par le rehaussement du plafond de prime pour les employeurs, et cela en application de l'article 39 bis de la loi du 10 avril 1971. Dans ce cadre, les employeurs estiment que l'alignement des notions de rémunération ne constitue pas une compensation adéquate et suffisante du coût supplémentaire occasionné par le relèvement du plafond de prime estimé à 45,5 millions d'euros sur une base annuelle.

De fait, d'une part, les estimations budgétaires effectuées semblent incorrectes dans la mesure où les calculs sur lesquels se fondent les compensations ne traduisent pas la réalité. Ainsi, à titre d'exemple, estimer la prime syndicale en prenant pour hypothèse un taux de syndicalisation de 80% est manifestement exagéré.

D'autre part, la proposition formulée comporte des éléments qui ne sont pas repris à l'heure actuelle dans la rémunération de base accidents du travail et n'entrent dès lors pas en compte pour le calcul des primes réclamées aux employeurs et ne sont pas davantage repris dans le coût estimé de 45,5 millions d'euros. Présenter l'exclusion de ces éléments de la notion de rémunération dans le secteur des accidents du travail comme une économie pour les employeurs à déduire de la compensation à accorder n'est pas correct. Ainsi, les employeurs n'ont jamais accepté que les primes syndicales, les plans PC privés et les primes d'assurance groupe et hospitalisation soient inclus dans la rémunération de base. Les primes réclamées aux employeurs ne sont dès lors pas calculées actuellement sur ces éléments.

Cette position des membres représentant les organisations d'employeurs a notamment été reprise dans l'avis n° 1.306 du Conseil national du Travail du 4 avril 2000. Ces mêmes membres tiennent par ailleurs à rappeler que certains de ces avantages ont donné lieu à des avis du comité de gestion du FAT concluant à l'exclusion de la rémunération de base, avis qui n'ont pas encore été exécutés à ce jour :

- participation aux bénéfices, actions et options sur actions : avis majoritaire du comité de gestion du FAT du 18 février 2002 ;
  
- avantages tarifaires : avis unanime du comité de gestion du FAT du 21 octobre 2002 ;
  
- plan PC privé : avis majoritaire du comité de gestion du FAT du 14 juillet 2004.

Les coûts mentionnés pour ces avantages du fait de leur exclusion de la rémunération de base en accidents du travail ne peuvent donc constituer une économie pour les employeurs et partant une compensation adéquate. Au contraire, une éventuelle inclusion devrait être considérée comme un coût supplémentaire pour les employeurs.

Les membres représentant les organisations d'employeurs relèvent à cet égard que le plus gros poste de la compensation dans la piste soumise pour avis au Conseil consiste dans les primes patronales d'assurance groupe. Or, les membres représentant les organisations d'employeurs n'ont jamais accepté que les primes d'assurance groupe soient intégrées dans la rémunération de base et la jurisprudence est divisée à ce sujet. En outre, même si la Cour de cassation devait décider à l'avenir d'une telle inclusion, il s'agirait d'un coût supplémentaire pour les employeurs dont il n'a pas été tenu compte pour estimer à 45,5 millions d'euros sur une base annuelle le coût du rehaussement du plafond.

Vu le caractère insuffisant de la piste de l'harmonisation proposée, les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent formuler la proposition suivante à titre de mesure de compensation. Leur proposition repose sur le constat suivant. Ils constatent, d'une part, l'inclusion du pécule de vacances simple et double dans la rémunération de base utilisée pour la détermination des indemnités durant la période d'incapacité temporaire et, d'autre part, que, vu les assimilations existantes dans la réglementation vacances annuelles, le travailleur en service qui se trouve en incapacité temporaire totale ou en incapacité temporaire partielle consécutive à une incapacité temporaire totale d'au moins 66% maintient son droit au pécule de vacances simple et double acquis sur la base de ses prestations durant l'exercice de vacances précédent pour l'année de vacances en cours mais également pour l'année suivante. Les employeurs estiment qu'il en résulte un cumul injustifié dans le chef du travailleur et que ce double paiement (avantage) constitue une anomalie. Ils proposent de supprimer celle-ci. Cette anomalie a été estimée tant par les assureurs que par le FAT à maximum 15,4 millions d'euros en ce qui concerne le simple pécule de vacances et maximum 6,3 millions d'euros en ce qui concerne le double pécule de vacances sur une base annuelle (voir détail de l'estimation en annexe 1). Ils proposent d'utiliser les moyens dégagés par la suppression de cette anomalie à titre de compensation du coût engendré par le rehaussement du plafond pour les employeurs.

La proposition de recherche de solution dans le cadre des cotisations versées par les assureurs sur leurs réserves mathématiques définitives envisagée par les membres représentant les travailleurs est inacceptable pour les employeurs, car elle revient à faire payer le coût de la mesure par les fonds propres des assureurs. Les membres représentant les employeurs tiennent en outre à rappeler à cet égard les avis constants et unanimes du comité de gestion du FAT (29 novembre 1999, 19 février 2001 et 18 juin 2001 sur un projet d'arrêté royal) (voir annexe 2).

Ils rappellent également qu'une solution dans le cadre de la cotisation sur les réserves mathématiques définitives n'est pas satisfaisante dans la mesure où cette cotisation concerne les accidents survenus avant le 1er janvier 1988 et est dès lors en voie d'extinction.



## **B. Position des membres représentant les organisations de travailleurs**

### **1. Sur le montant à compenser**

Tout d'abord, les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent souligner que, ni au cours des débats au sein du comité de gestion du Fonds des accidents du travail, ni lors de l'examen au sein du Conseil national du Travail, ni d'ailleurs, à leur connaissance, dans aucune instance, un calcul précis n'a été fait du coût net de l'augmentation du plafond salarial. Les chiffres présentés jusqu'à présent concernent en effet un coût brut, qui ne tient pas compte des assurances complémentaires existantes qui couvrent les indemnités dépassant le plafond en vigueur et qui deviennent totalement ou partiellement sans objet en raison de l'augmentation des indemnités légales.

### **2. Sur la façon de compenser**

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que la ministre a attiré l'attention dans sa saisine sur une piste possible, proposée par le groupe de travail de coordination de la politique en vue d'aligner de façon maximale la notion de rémunération de la législation relative aux accidents du travail sur celle de la législation relative à l'ONSS, jusqu'à concurrence de la compensation du coût de l'augmentation du plafond pour les employeurs.

Ils font remarquer que le renvoi original à la notion de rémunération de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, à l'article 35 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, a été remplacé, suite à l'arrêté royal n° 39 du 31 mars 1982, par une définition totalement séparée de la rémunération pour l'application de la loi sur les accidents du travail.

Le rapport au Roi de l'arrêté royal n° 39 du 31 mars 1982 modifiant la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail justifie ce changement de la manière suivante :

"En faisant référence dans la loi sur les accidents du travail du 10 avril 1971 à l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, on avait essayé de donner une définition de la rémunération afin d'obtenir ainsi une règle plus uniforme, acceptée et appliquée par tous ; de plus la possibilité d'adaptations par arrêté royal était également prévue.

Cette référence n'a pas donné satisfaction et les contestations continuent, car l'objectif poursuivi par les deux lois est différent ; en effet, la loi du 12 avril 1965 protège comme rémunération toutes les sommes dues par l'employeur au travailleur, tandis que la loi sur les accidents du travail indemnise la victime de la perte de son revenu professionnel normal.

Le Conseil national du Travail a proposé à l'unanimité un texte entièrement nouveau où les éléments qui doivent être considérés comme salaire sont décrits avec plus de précision mais sont également étendus à une base plus large. Par ailleurs, divers paiements sont formellement exclus parce qu'ils ne sont pas considérés comme salaire ou sont des remboursements de frais exposés par exemple les remboursements de frais de déplacement, l'habit de travail et les outils de travail." (M.B., 3 avril 1982)

La modification de la loi de 1982 a eu lieu en exécution de deux avis émis par le Conseil national du Travail, à savoir les avis n° 530 du 15 juillet 1976 et n° 611 du 21 décembre 1978, et d'un avis du comité de gestion du Fonds des accidents du travail du 30 juillet 1979.

La problématique de l'harmonisation de la notion de rémunération dans la loi sur les accidents du travail avec la notion de rémunération pour l'application de la législation relative à l'ONSS pour les travailleurs salariés a été examinée lors des discussions au sein du Conseil national du Travail. Il a été déclaré qu'*"une différenciation par rapport à la notion ONSS se conçoit si l'on considère que les accidents du travail engagent toute la vie du travailleur, ce qui n'est pas le cas des prescriptions ONSS, lesquelles visent le financement"*, que le *"souci [de simplification] ne doit pas prévaloir sur la nécessité de réparer la perte de travail économique"* et qu'*"aligner la notion de rémunération de base sur la rémunération ONSS ne résoudrait d'ailleurs pas, d'un point de vue technique, tous les problèmes[...]"* (extrait du procès-verbal de la réunion du 10 mars 1976 de la Commission des accidents du travail, C.N.T.-C.2-P.V.76-2, page 6).

Dans l'avis n° 1.306 du 4 avril 2000 du Conseil national du Travail sur la simplification et la modernisation de l'administration sociale à tenir par les employeurs, les membres représentant les organisations de travailleurs ont toujours mis l'accent sur le respect de trois principes : la simplification effective, la faisabilité pour les différents intervenants et le principe de la neutralité.

En vue de garantir cette neutralité, il a été indiqué que les composantes de la rémunération qui sont indispensables pour permettre de déterminer la valeur économique de la victime d'un accident du travail doivent être conservées (sous un code séparé).

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment, compte tenu des avis susmentionnés, qu'il n'y a dès lors aucune raison d'harmoniser les deux notions de rémunération.

Les principales composantes de la rémunération qui seraient exclues en cas d'harmonisation des notions de rémunération sont les cotisations patronales en matière de pension extralégale, les primes en matière de complément de salaire en cas de maladie et les primes d'assurance hospitalisation.

Il est parfois avancé que ces composantes de la rémunération sont plutôt accordées aux catégories de revenus les plus élevées.

Bien que, dans la situation actuelle, les pensions extralégales soient plus fréquentes dans les secteurs et les entreprises qui payent mieux, la politique en la matière vise de plus en plus à prévoir des pensions extralégales pour toutes les catégories de travailleurs, tous les secteurs et toutes les entreprises, de sorte que les bas salaires puissent également en bénéficier, ce que les organisations syndicales cautionnent bien évidemment.

À l'avenir, les bas salaires, qui sont inférieurs au plafond salarial en matière d'accidents du travail, seront également touchés par les propositions.

Dans la pratique, les cotisations patronales en matière de pension extralégale sont considérées comme de la rémunération ; elles font partie de l'ensemble des éléments négociés lors des négociations sectorielles et sont parfois obtenues en échange d'une renonciation à une hausse des salaires.

La Cour de cassation a arrêté, le 24 mai 2004, que la quote-part patronale pour l'assurance hospitalisation doit être reprise dans la rémunération de base. Un arrêt de même nature est attendu pour les assurances pension.

En ce qui concerne l'ONSS, il convient toutefois de souligner que les cotisations patronales à l'assurance groupe (vieillesse ou décès prématuré) sont bien assujetties pour l'ONSS à une cotisation collective séparée de 8,86 %.

La proposition visant à exclure notamment cet avantage de la rémunération de base va non seulement à l'encontre de la politique menée en matière de généralisation de la pension extralégale et de la pratique courante, mais elle dépasse également l'objectif visé, à savoir l'alignement des notions de rémunération.

Les membres représentant la CSC et la CGSLB ajoutent que, bien qu'une majorité ait été trouvée au sein du comité de gestion du Fonds des accidents du travail pour rechercher malgré tout une certaine harmonisation des rémunérations, cette harmonisation était tout d'abord une opération législative. L'intention était en effet clairement de continuer à reprendre dans la rémunération de base, par le biais d'un élargissement de la notion de rémunération de base par arrêté royal, les composantes de la rémunération qui ne sont pas de la rémunération au sens strict pour le calcul des cotisations de l'ONSS, mais qui sont néanmoins représentatives de la capacité de gain de la victime – telles que les simple et double pécules de vacances, les "timbres" dans le secteur de la construction, etc. Dans ce sens, il n'a jamais été question d'envisager l'harmonisation des notions à titre de compensation financière pour le relèvement du plafond.

De plus, les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent que, contrairement aux autres secteurs de la sécurité sociale, le plafond visé à l'article 39 de la loi sur les accidents du travail est resté inchangé entre 1972 et 2004. De ce fait, les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles ont été privées, pendant très longtemps, de toute adaptation de leurs indemnités au bien-être.

La compensation pour les employeurs du coût majoré suite à l'augmentation du plafond ne peut dès lors pas être répercutée sur les travailleurs en excluant un certain nombre de composantes de la notion actuelle de rémunération.

Les membres représentant les organisations de travailleurs rejettent également pour la même raison la possibilité d'exclure, à titre de compensation, le pécule de vacances pour incapacité de travail temporaire de la rémunération de base.

Outre le fait que la charge est ici encore portée par les travailleurs, cette piste aurait pour effet de diminuer les indemnités pour tous les travailleurs, même si la rémunération de base est inférieure au nouveau plafond. Une telle proposition est dès lors d'autant plus inacceptable que la charge est également portée par les salaires les plus bas.

Cet argument est d'autant plus valable si l'on exclut de la notion de rémunération non seulement le double pécule de vacances, mais aussi le simple pécule de vacances comme dans l'un des scénarios avancés par les organisations d'employeurs. Les indemnités pour incapacité de travail temporaire sont en effet calculées sur la base d'une rémunération journalière, constituée de la rémunération annuelle divisée par 365. Il serait totalement inacceptable que la rémunération de quatre semaines entières ne soit pas prise en compte.

Par contre, les membres représentant les organisations de travailleurs estiment qu'une solution peut être trouvée par le biais de l'affectation des cotisations sur les réserves mathématiques définitives, comme cela se fait déjà dans une phase de transition, éventuellement avec une intervention de la part des autorités afin d'atténuer l'effet d'extinction.

-----

ANNEXE 1

**Compensation pour les employeurs du relèvement du plafond en matière d'accidents du travail (AT) :** calcul du cumul d'indemnités d'incapacité temporaire de travail (ITT) dues à la suite d'un accident du travail et du droit au simple pécule de vacances.

- Il ressort du compte-rendu annuel de gestion spéciale du FAT [poste I.a)5. du tableau C.2.] que les indemnités journalières qui ont été allouées en 2003 s'élèvent à 244,9 millions d'euros. Ce chiffre pose néanmoins un problème : à partir de 2003, seul le simple pécule de vacances est encore calculé dans les indemnités des accidents entraînant une ITT  $\leq$  30 jours, dans le cadre de la notion simplifiée de la rémunération de base, tandis que les indemnités des accidents entraînant une ITT  $>$  30 jours tiennent compte non seulement du simple mais aussi du double pécule de vacances.
- À partir de données détaillées du FAT, la subdivision est évaluée sur la base du nombre de jours d'ITT.
  - ITT  $\leq$  30 jours : 62 % ;
  - ITT  $>$  30 jours : 38 %, soit une proportion de 163/100.
- Le montant total de rémunérations de base pour ITT équivaut à  $244,9/0,90=272,1$  millions d'euros.
- Quel est alors le montant des rémunérations sans pécule de vacances ?  
(solution d'un système de 2 équations à 2 inconnues) :
  - ITT  $>$  30 jours :  $(1,08*1,63+1,1661)*y = 272,1$  ; soit  $y = 93$  millions d'euros ;
  - ITT  $\leq$  30 jours :  $x = 1,63*y$  ou  $x = 151,6$  millions d'euros.
- Le montant théorique du simple pécule de vacances peut en être déduit :  
 $0,08*(93+151,6) = 19,6$  millions d'euros.  
Ce montant doit être corrigé car il n'est pas tenu compte du pécule de vacances des travailleurs ayant une rémunération de base (2004)  $>$  26.410 € en raison du dépassement du plafond salarial. En outre, l'effet est encore différent en fonction du type de travailleur.
- Une ventilation des rémunérations en fonction du statut du travailleur, sur la base de la charge des dommages AT (lieu de travail et chemin du travail ensemble : ouvriers 78 % - employés 22 %), donne :
  - ouvriers :  $0,78*19,6 = 15,3$  millions d'euros ;
  - employés :  $0,22*19,6 = 4,3$  millions d'euros.
- Calcul de l'impact du plafond salarial 2004 (par expérience) :
  - 80 % des ouvriers ont une rémunération  $<$  26.410 €, donc supposons que 75 % des ouvriers ont une rémunération de base dans laquelle le pécule de vacances est inclus qui est légèrement inférieure (plafond salarial 2005 : 90 %  $<$  32.718 €, ou 85 %) ;
  - 20 % des employés ont une rémunération  $<$  26.410 €, donc supposons que 15 % des employés ont une rémunération de base dans laquelle le pécule de vacances est inclus qui est légèrement inférieure (plafond salarial 2005 : 35 %  $<$  32.718 €, ou 30 %).Le montant corrigé du simple pécule de vacances équivaut donc à :
  - ouvriers :  $0,75*15,3 = 11,5$  millions d'euros ;
  - employés :  $0,15*4,3 = 0,65$  million d'euros.
- L'impact du relèvement du plafond de 20 % en 2005 doit encore être pris en compte. En raison de l'approche linéaire, il faut considérer comme limite supérieure :
  - ouvriers :  $0,85*15,3*1,2 = 15,6$  millions d'euros ;
  - employés :  $0,30*4,3*1,2 = 1,55$  million d'euros.
- Le montant total du simple pécule de vacances dans les indemnités pour ITT s'élève donc à :
  - ouvriers :  $0,9*15,6 = 14,0$  ;
  - employés :  $0,9*1,55 = 1,4$  ; **soit un total de maximum 15,4 millions d'euros.**

Remarque : l'impact du cumul des indemnités pour ITT et du droit au **double pécule de vacances** peut être calculé de la même manière (en se limitant aux cas d'ITT  $>$  30 jours) et s'élève à **maximum 6,3 millions d'euros.**

ANNEXE 2