

A V I S N° 1.800

Séance du mercredi 27 juin 2012

Accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011 – Point 2.1.7. « Renforcer les conditions d'accès au crédit-temps et à l'interruption de carrière »

x x x

2.530-2

A V I S N° 1.800

Objet : Accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011 – Point 2.1.7. « Renforcer les conditions d'accès au crédit-temps et à l'interruption de carrière »

Par lettre du 16 janvier 2012, Madame M. De Coninck, ministre de l'Emploi, a demandé au Conseil national du Travail de bien vouloir prendre à court terme des initiatives pour adapter la convention collective de travail n° 77 bis à l'arrêté royal du 28 décembre 2011, de façon à supprimer le décalage entre le droit au congé et le droit aux allocations.

Par ailleurs, elle a demandé qu'en exécution de l'accord de gouvernement, le Conseil se penche sur les motifs qui justifient un droit plus étendu au crédit-temps et sur la modulation de la prise de ce droit selon le motif invoqué.

Par ailleurs, à l'issue d'une consultation tripartite qui a abouti le 14 février 2012, le gouvernement a décidé, après discussion avec les partenaires sociaux, d'apporter quelques aménagements aux mesures d'exécution de l'accord de gouvernement déjà arrêtées. Pour ce qui concerne le crédit-temps, les aménagements portaient sur l'instauration de règles particulières pour les travailleurs à partir de 50 ans qui exercent un métier lourd ou qui ont une carrière longue ou qui sont dans une entreprise en difficulté ou reconnue comme entreprise en restructuration.

Enfin, par lettre du 3 mai 2012, madame De Coninck, ministre de l'emploi, a demandé l'avis du Conseil national du Travail sur un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système de crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps. Ce projet d'arrêté royal prévoit pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus un nombre limité d'exceptions au relèvement de l'âge à 55 ans pour les emplois de fin de carrière d'1/5^e ou à mi-temps.

Concomitamment à cet avis et sur la base des éléments susmentionnés, le Conseil a décidé de conclure la convention collective de travail n° 103.

La Commission des relations individuelles du travail a été chargée de ce dossier.

Dans le cadre de ses travaux, la Commission a pu compter sur la précieuse collaboration des représentants de l'ONEM et du SPF Emploi.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a, le 27 juin 2012, émis l'avis unanime suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

Le 1^{er} décembre 2011 a été conclu un accord de gouvernement. Celui-ci annonce en son point 2.1.7. une adaptation du cadre légal et réglementaire en matière de crédit-temps.

En exécution de cet accord de gouvernement, a été adopté l'arrêté royal du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système de crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps. Cet arrêté royal a adapté les conditions du droit à une allocation, ce qui a créé un décalage entre le droit aux allocations, réglé par l'arrêté royal, et le droit à l'absence, réglé par convention collective de travail.

Par lettre du 16 janvier 2012, Madame M. De Coninck, ministre de l'Emploi, a par conséquent demandé au Conseil national du Travail de bien vouloir prendre à court terme des initiatives pour adapter la convention collective de travail n°77 bis à l'arrêté royal susmentionné, de façon à supprimer ce décalage entre le droit au congé et le droit aux allocations.

Par ailleurs, elle a demandé qu'en exécution de l'accord de gouvernement, le Conseil se penche sur les motifs qui justifient un droit plus étendu au crédit-temps et sur la modulation de la prise de ce droit selon le motif invoqué.

Par ailleurs, à l'issue d'une consultation tripartite qui a abouti le 14 février 2012, le gouvernement a décidé, après discussion avec les partenaires sociaux, d'apporter quelques aménagements aux mesures d'exécution de l'accord de gouvernement déjà arrêtées. Pour ce qui concerne le crédit-temps, les aménagements portaient sur l'instauration de règles particulières pour les travailleurs à partir de 50 ans qui exercent un métier lourd ou qui ont une carrière longue ou qui sont dans une entreprise en difficulté ou reconnue comme entreprise en restructuration.

Enfin, par lettre du 3 mai 2012, madame De Coninck, ministre de l'emploi, a demandé l'avis du Conseil national du Travail sur un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système de crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps. Ce projet d'arrêté royal prévoit pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus un nombre limité d'exceptions au relèvement de l'âge à 55 ans pour les emplois de fin de carrière d'1/5^e ou à mi-temps.

Ce projet d'arrêté royal a entre temps été modifié. La version adaptée du projet d'arrêté royal a fait l'objet d'un avis émis le 7 juin 2012 par le comité de gestion de l'ONEm.

Concomitamment à cet avis et sur la base des éléments sus-mentionnés, le Conseil a décidé de conclure une convention collective de travail n° 103.

Vu l'urgence, le Conseil a en outre décidé que la question de la révision des motifs et de l'impact sur la carrière sera examinée dans une phase ultérieure.

La Commission des relations individuelles du travail a été chargée de ce dossier.

Dans le cadre de ses travaux, la Commission a pu compter sur la précieuse collaboration des représentants de l'ONEM et du SPF Emploi.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Architecture de la convention collective de travail n° 103

1. Introduction

Dans un souci de lisibilité, le Conseil a opté pour la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail, la CCT n° 103, pour répondre à la demande du Gouvernement de supprimer le décalage qui est né entre le droit au congé et le droit aux allocations de crédit-temps.

A côté de cette nouvelle convention collective de travail et pour assurer la sécurité juridique, la convention collective de travail n° 77 bis continue de sortir ses effets afin de préserver les droits des travailleurs entrés dans le système jusqu'à l'entrée en vigueur de la CCT n° 103.

2. Points principaux

Avant d'explicitier les grandes lignes de la CCT n° 103, le Conseil tient d'emblée à souligner que les principes sous-jacents aux règles d'organisation contenus dans la CCT n° 77 bis sont sauvegardés sans préjudice des adaptations rendues nécessaires par la philosophie de la nouvelle convention collective de travail n° 103.

La convention collective de travail n° 103 reconnaît désormais :

- aux travailleurs du secteur privé :
 - * un droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d' 1/5ème temps sans motif ;
 - * un droit supplémentaire au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5ème temps avec motif.
 - aux travailleurs de 55 ans et plus :
 - * un droit aux emplois de fin de carrière .
- a. Droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5ème temps sans motif

1) Déclinaison du droit et exercice

Les travailleurs du secteur privé ont droit, sur l'ensemble de la carrière, sans devoir invoquer un motif précis :

- soit à un crédit-temps temps plein, pendant 12 mois (à exercer par période minimale de 3 mois) ;
- soit à une diminution de carrière à mi-temps, pendant 24 mois (à exercer par période minimale de 3 mois) ;
- soit à diminution de carrière d'1/5ème, pendant 60 mois (à exercer par période minimale de 6 mois) ;
- soit à une combinaison de ces systèmes jusqu'à concurrence d'un équivalent temps plein de 12 mois.

S'il subsiste une fraction plus petite du droit que la période minimale requise (3 ou 6 mois), le travailleur peut néanmoins exercer son droit en totalité, le solde restant pouvant être pris pour une période plus courte.

Ces droits sans motif peuvent être exercés sans avoir droit à une allocation d'interruption de carrière.

L'exercice de ce droit est autonome par rapport à l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou à 4/5ème temps avec motif.

2) Conditions dans le chef du travailleur

Le travailleur doit compter 5 ans de carrière et se prévaloir d'une ancienneté de 24 mois dans l'entreprise. Ces conditions de 5 ans de carrière et de 24 mois d'ancienneté ne s'appliquent pas si le crédit-temps temps plein ou la diminution de carrière fait immédiatement suite à l'exercice du droit au congé parental.

Le crédit-temps temps plein peut être exercé quel que soit le régime de travail. S'agissant de la diminution de carrière à mi-temps, le travailleur doit avoir été occupé au moins aux 3/4 d'un temps plein au cours des 12 mois qui précèdent la demande. Enfin, pour exercer le droit à la diminution de carrière d'1/5ème, le travailleur doit avoir été occupé habituellement à temps plein dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus au cours des 12 mois qui précèdent la demande.

3) Point d'attention

La possibilité accordée aux secteurs et aux entreprises, par la CCT n° 77 bis, d'allonger la durée d'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps jusqu'à concurrence de 5 ans sur l'ensemble de la carrière est désormais remplacée par la possibilité d'exercer le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps pendant 36 mois avec motif. Un régime transitoire est néanmoins prévu (voir infra).

b. Droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5ème temps avec motif

1) Déclinaison du droit et exercice

a) Le droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5ème temps est élargi, à concurrence de 36 mois, pour les motifs suivants :

- prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de huit ans (à exercer par période minimale de 3 mois si crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps, par période minimale de 6 mois, si diminution de carrière à 1/5ème temps) ;
- l'octroi de soins palliatifs (à exercer par période minimale d'un mois, et prolongeable d'un mois par patient) ;
- l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade (à exercer par période minimale d'un mois et par période maximale de trois mois) ;
- suivre une formation (à exercer par période minimale de 3 mois si crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps, par période minimale de 6 mois, si diminution de carrière à 1/5ème temps).

Le droit au crédit-temps temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ne peut être exercé qu'à la condition que le secteur ou l'entreprise ait conclu une convention collective de travail réglant le droit à ce niveau. Cette dernière condition est remplie si les conventions collectives de travail conclues au niveau du secteur ou de l'entreprise l'ont été avant l'entrée en vigueur de la CCT n° 103, en vertu de l'article 3, § 2 de la CCT n° 77bis.

Il ne peut être exercé en combinaison avec une activité rémunérée non-autorisée ni avec l'extension d'une activité en tant que salarié ou indépendant telles que visées par l'article 7, § 2, 2° à 5° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

b) Le droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5ème temps est élargi, à concurrence de 48 mois, pour les motifs suivants :

- l'octroi de soins prodigués à son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans (à exercer par période minimale de 3 mois si crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps, par période minimale de 6 mois, si diminution de carrière à 1/5ème temps) ;
- l'assistance ou l'octroi de soins à son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage (à exercer par période minimale d'un mois et par période maximale de trois mois) ;

Pour l'exercice de ce droit à concurrence de 48 mois, il n'est pas nécessaire qu'une convention collective de travail soit conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise.

S'il subsiste une fraction plus petite du droit que la période minimale requise (1, 3 ou 6 mois), le travailleur peut néanmoins exercer son droit en totalité, le solde restant pouvant être pris pour une période plus courte.

Quelle que soit la forme de son exercice, le droit est d'une durée de 36 ou 48 mois, en fonction du motif invoqué à l'appui de la demande, ce qui signifie qu'il n'est pas imputé proportionnellement en cas d'exercice d'une formule à temps partiel.

L'exercice de ce droit complémentaire avec motif ne peut jamais dépasser un total de 48 mois

L'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière avec motif est autonome par rapport à l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5ème temps sans motif.

Par ailleurs, le report de l'exercice du droit par l'employeur n'a pas d'influence sur l'exercice de ce droit en cas de soins à apporter à un enfant ou en cas d'adoption jusqu'à un âge déterminé lorsque ce report a pour effet de dépasser la limite d'âge prévue.

2) Conditions dans le chef du travailleur

Le travailleur doit se prévaloir d'une ancienneté de 24 mois dans l'entreprise, sauf lorsque le crédit-temps temps plein ou la diminution de carrière fait immédiatement suite à l'exercice du droit au congé parental.

Il doit également apporter la preuve du motif qu'il invoque à la base de sa demande de crédit-temps ou de diminution de la carrière, auprès de l'employeur. Il doit remplir les conditions mentionnées dans la CCT n° 103, lesquelles sont similaires à celles exigées dans les diverses réglementations relatives aux congés thématiques. Pour le droit aux allocations, il doit également faire la preuve du motif et des conditions susmentionnées auprès de l'ONEm

c. Droit aux emplois de fin de carrière

1) Déclinaison du droit et exercice

- Droit, sans limitation de durée, à une diminution de carrière à mi-temps (à exercer par période minimale de 3 mois) ou d'1/5ème temps (à exercer par période minimale de 6 mois) pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus, ayant un passé professionnel de 25 ans.

- Maintien de dérogations pour les travailleurs de 50 ans :
 - * Droit, sans limitation de durée, à une diminution de carrière à mi-temps (à exercer par période minimale de 3 mois) à condition, au moment de la demande :
 - √ d'avoir effectué un métier lourd antérieurement, pendant au moins 5 ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes et ;
 - √ que ce métier lourd figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main d'œuvre. Cette liste est établie annuellement par le ministre de l'Emploi, après avis unanime du comité de gestion de l'ONEm.
 - * Droit, sans limitation de durée, à une diminution de carrière d'1/5ème (à exercer par période minimale de 6 mois) à condition, au moment de la demande :
 - √ d'avoir effectué un métier lourd antérieurement, pendant au moins 5 ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes ou ;
 - √ d'avoir effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans antérieurement, pour autant que le droit à la réduction des prestations d'1/5ème soit expressément prévu dans un convention collective de travail conclue au niveau du secteur.
 - * Ce droit est également reconnu aux travailleurs de 50 ans si la date de prise de cours du droit à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5ème est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, comme entreprise en restructuration ou en difficulté, par le ministre de l'Emploi, à condition que :
 - √ l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements et ;

- √ l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise et ;
- √ la ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance que ces conditions sont remplies.

Dans le cadre des régimes dérogatoires précités, l'on entend par métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur, et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures ;
- le travail dans un régime tel que visé à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990.

2) Conditions dans le chef du travailleur

Outre la condition de passé professionnel portée à 25 ou à 28 ans selon les cas, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur durant les 24 mois qui précèdent la demande. Ce délai peut être réduit d'un commun accord avec l'employeur.

Pour bénéficier de la diminution de carrière d'1/5ème, le travailleur doit avoir été occupé dans un régime de travail à temps plein durant les 24 mois qui précèdent la demande.

Pour bénéficier de la diminution de carrière à mi-temps, le travailleur doit être occupé au moins aux 3/4 temps d'un temps plein durant les 24 mois qui précèdent la demande.

2. Règles communes

a. Calcul de la condition d'occupation de 12 ou 24 mois

Pour le calcul de l'occupation de 12 ou 24 mois dans l'entreprise, une série de périodes de suspension du contrat de travail sont assimilées à une occupation au travail et elles sont donc comptabilisées dans ce calcul.

D'autres périodes de suspension du contrat de travail ou de réduction des prestations de travail sont neutralisées. En d'autres termes, cela signifie qu'elles prolongent d'autant celle qui est considérée pour déterminer si le travailleur a droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5ème. Ainsi, dans le cas d'une période neutralisée, le travailleur concerné doit satisfaire aux conditions s'appliquant au système concerné au moment de la demande initiale de la première des périodes successives de crédit-temps ou de diminution de carrière.

Désormais, les périodes de crédit-temps à temps plein et de diminution de la carrière à mi-temps ou d'1/5ème temps sont neutralisées de telle sorte que le travailleur peut passer d'un régime à l'autre soit sur la base de la CCT n° 103 soit sur la base de la CCT n° 77 bis.

b. La demande et le seuil

La règle selon laquelle le travailleur qui souhaite exercer le droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière doit en avertir son employeur 3 mois/6 mois à l'avance est applicable pour chaque nouvelle demande, en ce compris le passage d'une forme de crédit-temps ou de diminution de carrière à une autre forme.

Le travailleur qui passe d'une forme de crédit-temps ou de diminution de la carrière à l'autre est chaque fois pris en compte dans le calcul du seuil.

3. Date d'entrée en vigueur et période transitoire

La CCT n°103 est conclue pour une durée indéterminée.

Afin d'assurer une simultanéité dans l'application des nouvelles règles prévues au niveau réglementaire et conventionnel, elle entre en vigueur au même moment que l'arrêté royal devant modifier l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système de crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, et au plus tard, le 1er septembre 2012.

Pour assurer une continuité entre le nouveau régime de crédit-temps prévu par la CCT n° 103 et l'ancien prévu par la CCT n° 77 bis, des mesures transitoires ont été prévues.

La CCT n° 77 bis reste d'application :

- pour toutes les premières demandes et demandes de prolongation du crédit-temps temps plein ou de la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5ème temps qui ont été communiquées à l'employeur avant la date d'entrée en vigueur de la CCT n° 103 ;
- aux travailleurs d'au moins 50 ans qui, avant l'entrée en vigueur de la CCT n° 103, ont diminué leur carrière en vertu de l'article 9 de la CCT n° 77 bis et qui, après l'entrée en vigueur de la CCT n° 103, ont introduit auprès de leur employeur, une première demande de prolongation ;
- aux travailleurs qui, avant l'entrée en vigueur de la CCT n° 103, ont déjà diminué leur carrière en application des articles 3 ou 6 de la CCT n° 77 bis et qui font usage de la possibilité prévue à l'article 9 de la CCT n° 77 bis de diminuer leur carrière d'1/5ème ou de réduire leurs prestations de travail à mi-temps pour autant qu'un accord ait été conclu à ce sujet entre l'employeur et le travailleur et à condition de remplir les conditions cumulatives suivantes :
 - * l'employeur a été informé par écrit, avant le 28 novembre 2011, de cette diminution de carrière ou de cette réduction des prestations de travail à mi-temps ;

- * la diminution de carrière ou la réduction des prestations à mi-temps suit immédiatement et selon la même forme, la diminution de carrière ou la réduction des prestations en cours ;
 - * dans ce cadre, le droit à la diminution de carrière sur base de l'article 9 de la CCT n° 77 bis n'est pas toujours couplé à un droit aux allocations ;
- aux conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise conclues en application de l'article 3, § 2 et 3 de la CCT n°77 bis et qui restent valables pour permettre l'ouverture du droit complémentaire de 36 mois au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps prévu par la CCT n°103 ;
 - aux dispositions spécifiques des conventions collectives de travail conclues au niveau des secteurs ou de l'entreprise ou des règlements de travail ou des accords qui ont trait aux fonctions exclues de l'exercice du régime de crédit-temps en général, au seuil, au mécanisme de préférence et aux règles d'organisation.

B. Projets d'arrêtés royaux relatifs aux allocations de crédit-temps et de diminution de carrière

1. Concordance avec la CCT n° 103

- a. Le Conseil constate que la ministre de l'Emploi lui a demandé, le 16 janvier 2012, de prendre des initiatives pour adapter la convention collective de travail n° 77 bis à l'arrêté royal du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

Ensuite, le 3 mai 2012, la ministre a demandé son avis sur un projet d'arrêté royal qui prévoit, pour les travailleurs à partir de 50 ans, un certain nombre d'exceptions au relèvement de l'âge à 55 ans pour les emplois de fin de carrière. Ces exceptions varient selon qu'ils diminuent leur carrière d'1/5 ou à mi-temps.

- b. En ce qui concerne la demande d'adapter la convention collective de travail n° 77 bis à l'arrêté royal précité du 28 décembre 2011, le Conseil fait savoir qu'il a conclu, à cet effet, en même temps que le présent avis, une nouvelle convention collective de travail n° 103 qui fait correspondre le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière au droit aux allocations, tel que réglé dans l'arrêté royal précité.

Afin d'éviter l'apparition d'un nouveau décalage entre le droit aux allocations et le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière, il insiste par conséquent pour que l'arrêté royal du 28 décembre 2011 soit adapté à la convention collective de travail n° 103.

Plus précisément, les références aux dispositions de la convention collective de travail n° 77 bis doivent être remplacées par des références aux dispositions de la convention collective de travail n° 103 afin que les travailleurs puissent prendre leurs droits dans le nouveau système.

- c. En ce qui concerne le projet d'arrêté royal qui prévoit les exceptions au relèvement de l'âge pour les emplois de fin de carrière, le Conseil constate qu'un projet d'arrêté royal adapté a été soumis le 11 mai 2012 au comité de gestion de l'ONEM. À côté des exceptions précitées, ce texte comporte également la détermination du calcul de la condition de carrière de 28 ans.

Le 7 juin 2012, les partenaires sociaux ont émis à ce sujet, au sein du comité de gestion de l'ONEM, un avis unanime, ci-annexé, en demandant explicitement qu'il soit correctement appliqué.

En ce qui concerne ce projet d'arrêté royal, le Conseil rappelle qu'il prévoit que, sur la base d'une évaluation de la dérogation au relèvement de l'âge en matière d'emplois de fin de carrière pour les carrières longues, le Conseil national du Travail examinera pour le 30 septembre 2013 s'il est possible d'introduire cette dérogation non seulement par le biais d'une convention collective de travail sectorielle, comme prévu actuellement, mais également par le biais d'une CCT d'entreprise. Le Conseil s'engage à réaliser cette évaluation dans le délai imparti.

- d. En outre, le Conseil s'engage à publier sur son site Internet la liste des métiers lourds pour les exceptions pour les emplois de fin de carrière, lorsqu'elle aura été approuvée par la ministre après avis du comité de gestion de l'ONEM. Dans cette optique, il demande que cette liste soit transmise au Secrétariat du Conseil national du Travail.

2. Nouvelles règles d'imputation pour l'ONEM

Le Conseil indique que la convention collective de travail n° 103 utilise d'autres règles d'imputation que celles actuellement appliquées par l'ONEM. Dans ce sens, il insiste pour que les directives de l'ONEM soient modifiées de sorte que les mêmes règles d'imputation soient appliquées tant pour le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière que pour le droit aux allocations.

Il signale que le principe général d'application est que les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail en application de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et des articles 3 et 6 de la convention collective de travail n° 77 bis sont imputées sur la durée maximale de 12 mois équivalent temps plein.

Par dérogation à ce principe, l'interruption de carrière en application de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, le crédit-temps à temps plein et la diminution de carrière à mi-temps en application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 77 bis et la diminution de carrière d'1/5 en application de l'article 6 de la convention collective de travail n° 77 bis pour lesquels le travailleur peut présenter une preuve irréfutable qu'il a, à l'époque, suspendu ou réduit ses prestations de travail pour un motif qui donne actuellement droit à 36 mois complémentaires de crédit-temps ou de diminution de carrière, sont d'abord imputés sur cette durée complémentaire de 36 mois. Le même principe est utilisé pour les interruptions de carrière ou le crédit-temps, la diminution de carrière à mi-temps et d'1/5 pour lesquels le travailleur peut prouver qu'il les a pris pour un motif qui donne actuellement droit à 48 mois complémentaires de crédit-temps ou de diminution de carrière. Ils seront d'abord imputés sur la durée complémentaire de 48 mois.

L'éventuel solde restant est ensuite imputé sur la durée maximale de 12 mois équivalent temps plein.

Les congés thématiques ne sont pas imputés sur la durée maximale d'un équivalent temps plein de 12 mois et sur la durée complémentaire de 36 ou 48 mois.

En outre, le Conseil demande que les attestations de l'ONEM soient adaptées pour qu'une distinction soit faite entre le crédit-temps et la diminution de carrière avec motif et le crédit-temps et la diminution de carrière sans motif. Pour le crédit-temps et la diminution de carrière avec motif, il serait également utile de prévoir une rubrique pour la preuve qui doit être apportée pour prétendre à ce droit.

3. Date parallèle d'entrée en vigueur

Enfin, le Conseil insiste pour que les modifications précitées soient réalisées le plus rapidement possible, de sorte qu'elles puissent être mises en œuvre à temps par l'ONEM, et qu'elles puissent également apporter la sécurité juridique nécessaire aux employeurs et aux travailleurs qui sont actuellement confrontés à différentes règles en matière de congé et d'allocations.

En vue de garantir cette sécurité juridique, il est essentiel que l'arrêté de modification et la convention collective de travail n° 103 entrent en vigueur à la même date. Le Conseil entérine à cet effet l'avis du comité de gestion de l'ONEM selon lequel il doit s'agir d'un jour dans le futur et, comme prévu dans la convention collective de travail n° 103, du 1^{er} septembre 2012 au plus tard, sans effet rétroactif. Ce n'est qu'ainsi que l'on évitera de créer une nouvelle période transitoire qui ne ferait qu'apporter plus de confusion sur le terrain.

C. Considérations finales

1. Le Conseil a constaté que les décisions prises par le Gouvernement relatives à la réduction des droits aux allocations en matière de crédit-temps et leur mise en œuvre dans l'urgence pour des raisons budgétaires, sans aucune concertation des partenaires sociaux, ont eu pour effet de créer des situations où un droit à l'allocation d'interruption est reconnu sans que le droit au congé équivalent n'ait été créé légalement et inversement des situations où un droit au congé est reconnu de manière conventionnelle mais qu'il n'ouvre plus de droit à une allocation d'interruption.

Ces situations ont conduit à une grande confusion sur le terrain ainsi qu'à une insécurité juridique importante tant dans le chef des travailleurs que des entreprises.

C'est donc pour répondre aux problèmes nés sur le terrain en raison de cet état de fait que le Conseil a été amené à remanier complètement le dispositif conventionnel existant en élaborant, à côté de la CCT n°77 bis, la convention collective de travail n°103 tout en souhaitant vivement que cette manière de procéder du Gouvernement ne soit plus réitérée à l'avenir.

2. Le Conseil souligne ensuite que la problématique générale du crédit-temps fait partie du champ de compétence privilégié des partenaires sociaux, comme en témoignent les nombreuses conventions collectives de travail que le Conseil a conclues en ce domaine.

Le Conseil insiste dès lors pour qu'à l'avenir, la connaissance et l'expertise des partenaires sociaux ainsi que leurs sensibilités propres en cette matière soient davantage respectées et valorisées.

Dans cette optique, il insiste tout particulièrement pour que les avis des partenaires sociaux, qu'ils soient émis en son sein ou au sein de la gestion paritaire des institutions de sécurité sociale, dès lors qu'ils sont portés par tous les membres, soient dûment pris en compte et reçoivent une correcte exécution de la part du Gouvernement.

3. Le Conseil appelle enfin le Gouvernement à maintenir à l'avenir une plus grande stabilité en ce domaine, compte tenu de l'impact de cette problématique sur les droits et les obligations des travailleurs et sur les règles d'organisation des entreprises.

Le Conseil précise dans ce cadre qu'il va procéder, dans une deuxième phase, à un examen de la question de la révision des motifs, comme demandé par le Ministre, ainsi que de l'impact du crédit-temps sur la carrière. Il rappelle également son engagement d'examiner, d'ici le 30 septembre 2013, sur la base d'une évaluation de la dérogation à l'augmentation de l'âge dans le cadre des emplois de fin de carrière pour les carrières longues, si cette dérogation peut être introduite pas seulement via une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel comme cela est prévu actuellement, mais aussi via une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

4. Le Conseil rappelle enfin son intérêt constant pour les questions visant à favoriser la conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée, dont les systèmes de crédit-temps et de diminution de carrière font partie intégrante.

Face au nombre croissant de nouvelles initiatives en matière de congé, le Conseil a élaboré, dans le cadre de son rapport n° 76 du 15 décembre 2009 concernant l'évaluation générale des systèmes de congés existants, un certain nombre de recommandations, annexées au présent avis, afin de limiter et de répondre de façon réaliste et efficace à toute nouvelle demande d'avis en matière de congé.

Intégrant la ligne politique cohérente qu'il suit depuis de nombreuses années dans ce domaine, le Conseil souhaite rappeler ces avis et rapports ayant une incidence directe sur la conciliation de la vie privée avec la vie professionnelle, et qui à ce jour n'ont toujours pas reçu d'exécution.

Il souligne ainsi tout particulièrement ses avis n° 1.690 du 20 mai 2009 et n° 1.715 du 15 décembre 2009 concernant le congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant hospitalisé qui souffre d'une maladie grave qui n'ont toujours pas été exécutés à ce jour. Ayant pris connaissance du fait qu'une proposition de loi en vue d'instituer un congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant hospitalisé a été déposée à la Chambre des représentants le 8 juin 2011, le Conseil a souhaité émettre d'initiative un avis n° 1.801 dans le prolongement de ses avis antérieurs et souhaite que celui-ci soit prioritairement mis en œuvre.

ANNEXE 1

EXTRAIT DU RAPPORT N° 76 DU 15 DECEMBRE 2009

IV. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

De la présente étude qu'il a menée, le Conseil entend formuler les recommandations suivantes :

A. Le Conseil s'attelle tout d'abord à préciser la procédure à suivre lorsqu'il existe une volonté politique de légiférer en matière de congés.

1. Toute proposition formulée en matière de congés doit impérativement recueillir l'avis préalable des partenaires sociaux au Conseil national du Travail.

2. A cet égard, la mesure proposée doit être examinée au regard des critères suivants :

- La création d'un droit en la matière ou la modification d'un droit existant doit inclure une justification de ce choix en se fondant sur des besoins sociétaux clairement identifiés.
- Quand il existe une volonté politique de créer un nouveau droit ou de modifier un droit existant, il convient de procéder au préalable à une quantification précise de l'impact budgétaire de la mesure. En outre, une responsabilisation budgétaire doit être introduite : il convient d'examiner si le coût que va entraîner la création ou la modification du droit respecte les éventuelles marges budgétaires disponibles, si une compensation du coût sur le plan de la sécurité sociale est prévue et si le coût n'est pas répercuté sur les employeurs et les travailleurs.
- Chaque fois qu'un droit est créé ou modifié, il convient de l'analyser au regard de l'objectif à atteindre. Ainsi, il est nécessaire de voir si l'objectif poursuivi par la mesure peut réellement être atteint par ladite mesure ou si cet objectif peut être atteint par une mesure existante, ne nécessitant que des adaptations mineures ou par une autre mesure plus proportionnelle permettant de réaliser le même objectif. Cela permettra ainsi d'éviter des chevauchements par rapport aux systèmes existants ou d'autres effets non voulus ainsi que de créer des systèmes trop complexes. Il s'agit notamment d'éviter des périodes trop longues d'absence du marché du travail qui sont tout aussi préjudiciables pour les travailleurs que pour les employeurs.

A titre d'exemple, il convient de noter la solution apportée par les partenaires sociaux à la problématique de l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant hospitalisé qui souffre d'une maladie grave. Soucieux de ne pas alimenter la diversification croissante des systèmes de congés et de leur indemnisation, ils ont estimé préférable d'apporter à cette problématique spécifique une réponse qui se situe dans la logique des systèmes de congés existants, moyennant un assouplissement de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

3. Lorsqu'un droit au congé est créé ou qu'un droit existant en la matière est modifié, il faut également l'examiner au regard des critères suivants :

- gestion sur le plan de l'organisation du travail tant pour l'employeur que pour les autres travailleurs de l'entreprise ;
- transparence ;
- accessibilité suffisante ;
- garantie de sécurité juridique ;
- éviter la création de complexité administrative supplémentaire tant pour les employeurs que pour les travailleurs, comme notamment la nouvelle mesure de reprise progressive du travail durant le congé de maternité ;
- impact sur la dimension du genre.

4. Les règles édictées sur le plan des allocations perçues lorsque l'on exerce un droit au congé doivent être établies en tenant compte de deux aspects :

- Il importe que le revenu net du travailleur occupé à tant plein soit sensiblement supérieur à celui d'un travailleur ayant réduit son temps de travail ;
- Les allocations doivent être suffisamment élevées pour permettre une accessibilité des ménages monoparentaux et/ou ayant un bas salaire aux différents systèmes de congés, en tenant compte, pour ces derniers, des marges budgétaires disponibles et du critère de responsabilisation budgétaire énoncé au point 2 ci-avant.

5. Le Conseil estime qu'il n'est pas souhaitable que de nouvelles mesures ou l'extension de mesures existantes soient introduites sans accord unanime des partenaires sociaux au Conseil national du Travail.

B. Le Conseil précise également que lorsqu'une évaluation des règles édictées en matière de congés est menée, il importe de mesurer, d'une part, si les divers droits créés ou modifiés ont atteint les objectifs qui leur étaient assignés au départ et, d'autre part, s'ils respectent les différents critères énoncés ci-avant aux points 2, 3 et 4.

C. Le Conseil entend ensuite rappeler un certain nombre des avis qu'il a émis en matière de congés et des avis et rapports qu'il a émis dans d'autres matières ayant une incidence directe certaine dans la présente problématique. Ce rappel lui semble essentiel dans la mesure où certains de ces avis n'ont toujours pas à ce jour reçu d'exécution ou ne sont pas suivis dans les principes que le Conseil dégage, ce qu'il déplore vivement. Ces avis se situent en effet en adéquation les uns par rapport aux autres et dans le cadre d'une ligne politique cohérente qu'il s'est tracée et qu'il suit depuis de nombreuses années.

Il s'agit ainsi des avis unanimes et rapport suivants :

- Les avis ns°1.439 du 19 mars 2003 et 1.623 du 6 novembre 2007 relatifs au congé de paternité et/ou d'adoption. Dans l'avis n°1.439, le Conseil a relevé que le droit au congé de paternité est accordé, à l'occasion de la naissance d'un enfant, au travailleur, à l'égard duquel la filiation est établie. A cet égard, le Conseil, a souligné que cela peut être discriminatoire à l'égard des couples de même sexe. Cette question étant réglée dans le Code civil, le Conseil a demandé que ses conséquences soient examinées au sein d'une autre enceinte. Dans l'avis n° 1.623 précité, le Conseil souligne que dans les couples féminins, l'une des partenaires peut mettre un enfant au monde. Cette naissance ne donne pas droit à un congé de maternité pour sa compagne. Si cette dernière souhaite adopter l'enfant de sa partenaire, elle ne pourra prétendre à aucune forme de congé ni d'indemnisation. Ceci pose un problème en termes d'égalité d'accès aux congés et cette seconde femme devrait pouvoir obtenir, au moment de l'adoption, un congé dit de paternité et à l'indemnisation y afférente, toutes autres conditions étant remplies par ailleurs.
- Les avis ns°1.440 du 19 mars 2003 et 1.689 relatif à l'extension du congé de deuil par lequel le Conseil a estimé que l'extension proposée du congé de deuil via une indemnisation dans le cadre de l'assurance indemnités en matière d'incapacité de travail, ne doit pas être considérée comme une tâche essentielle de l'assurance indemnités et ne doit dès lors pas être prise en charge par celle-ci.

- Dans la même ligne, le rapport n°66 que le Conseil a rendu le 12 juillet 2005 et dans lequel il a mis en lumière que le régime des travailleurs salariés doit prendre en charge de plus en plus de « dépenses de solidarité » qui ne sont pas ou qui ne sont que partiellement couvertes par des cotisations. Les partenaires sociaux ont pourtant prévenu du surcoût de telles prises en charge dans de nombreux avis et rapports du CNT et du comité de gestion de la sécurité sociale.

- l'avis n°1.566 que le Conseil a émis le 21 septembre 2006, conjointement avec le Conseil central de l'Economie, sur la liaison au bien-être des allocations de sécurité sociale, par lequel les Conseils ont constaté, que les chômeurs qui cherchent du travail qui en trouvent ou qui entament une formation ne trouvent pas de solution quant à la garde de leurs jeunes enfants. Pour remédier à cette situation, les Conseils ont plaidé pour que le budget supplémentaire qui a été prévu pour la garde d'enfants lors du Conseil des ministres d'Ostende soit employé afin de prévoir- en collaboration avec les institutions communautaires compétentes – suffisamment de places de garde dans chaque sous-région afin d'apporter une solution à de tels problèmes temporaires.

- l'avis n°1.623 que le Conseil a émis le 6 novembre 2007 au sujet des modalités d'exécution du droit au congé d'adoption par lequel il a proposé qu'une nouvelle formalité soit instaurée permettant de prouver de manière certaine la date d'arrivée de l'enfant dans la famille du ou des (candidats) parents adoptifs.

- l'annexe 4 de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 ainsi que l'avis n°1.674 que le Conseil a émis le 20 février 2009 par lequel il a demandé, afin de réaliser une économie de 30 millions d'euros en matière de crédit-temps, de responsabiliser les secteurs publics sur le plan de l'interruption de carrière, ce coût étant autrefois intégralement supporté par ces derniers.

- Les avis unanimes n°s 1.439, 1.689 et 1.694 par lesquels le Conseil demande de prendre des dispositions particulières s'agissant des travailleurs atypiques . Dans l'avis n°1.439, le Conseil demande en ce sens de prendre des dispositions réglementaires nécessaires, grâce auxquelles l'absence pour congé de paternité pourra être limitée pour tous les travailleurs dans tous les cas à une durée totale d'au maximum 2 fois la durée de travail hebdomadaire moyenne du travailleur. Dans les avis ns°1.689 du 20 mai 2009 et 1.694 du 14 juillet 2009, le Conseil demande que en ce qui concerne l'assimilation à des journées de travail des jours d'absence en vue de fournir des soins d'accueil, pour que des dispositions spécifiques, basées sur la proportionnalité, soient prises, pour les travailleurs occupés dans des régimes de travail atypiques, en ce compris les travailleurs à temps partiel et que cette assimilation soit réalisée pour l'ensemble des droits découlant des différents secteurs de la sécurité sociale.

Cet inventaire étant établi, le Conseil insiste vivement pour que ces différents points soient exécutés rapidement, et ce, plutôt que de prendre de nouvelles initiatives politiques en matière de congés qui n'ont pour effet que de complexifier le système existant.

- D. Le Conseil demande vivement comme les partenaires sociaux l'ont fait unanimement depuis de nombreuses années au sein du comité de gestion de la sécurité sociale que certaines dépenses pesant sur le budget de la sécurité sociale soient supportées par d'autres budgets, celles-ci n'étant pas directement liées à des dépenses de « solidarité » proprement dites. Il en va ainsi notamment des dépenses relatives à l'interruption de la carrière des agents appartenant aux autorités publiques, comme dénoncé dans le cadre de l'accord interprofessionnel conclu le 22 décembre 2008.
- E. Élément essentiel d'une politique coordonnée, le Conseil plaide encore tout particulièrement pour qu'une priorité soit accordée, à la création de suffisamment de places d'accueil pour l'enfance et ce, notamment par l'utilisation des moyens du Fonds des Equipements et des Services Collectifs (FESC), lequel a été spécialement créé afin de faciliter la conciliation vie familiale - vie professionnelle en soutenant des initiatives d'accueil d'enfants. A cette fin, le Conseil insiste pour qu'une décision politique soit prise afin de rendre possible l'utilisation des moyens du Fonds.

Cela permettrait très certainement de remédier à un certain nombre de situations problématiques, comme celles dénoncées ci-avant par rapport aux chômeurs. Cela donnerait également davantage de possibilités aux parents qui font usage d'un crédit-temps ou d'un congé parental parce qu'ils ne disposent pas d'autre alternative.

ANNEXE 2

Afwijkingen landingsbanen – Beheerscomité RVA dd. 07.06.2012

M.b.t. artikel 3 van het ontwerp KB tot wijziging van het KB van 12.12.2001 inzake tijdskrediet, adviseren de sociale partners unaniem:

1. 1/2 landingsbaan vanaf 50 jaar voor zware beroepen die tevens knelpunten zijn:

1.1. Artikel 3, 2° van het wijzigingsKB:

Artikel 6, §5, eerste lid, tweede streepje van het KB van 12 december 2001 wordt vervangen door:

“- dit zwaar beroep komt voor op de lijsten van de beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. De Minister van Werk bepaalt deze lijst, na unaniem advies van het beheerscomité van de RVA.”

1.2. Advies voor de samenstelling van de lijst:

De sociale partners adviseren de volgende beroepen op te nemen:

- verpleegkundigen en verzorgend personeel in ziekenhuizen;
 - verpleegkundigen en verzorgend personeel in rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen;
 - de beroepen die beantwoorden aan de kwalificatie bepaald in artikel 6, §5, eerste lid, tweede streepje van het KB van 12 december 2001, unaniem aangeduid door de paritaire comités.
- Deze beroepen komen dus in aanmerking voor dit regime van landingsbanen in zoverre aan de gecumuleerde voorwaarde zwaar beroep (wisselende ploegen, nachtarbeid, onderbroken werktijden, cfr. notie brugpensioen) en knelpuntberoep is voldaan.

2. 4/5 landingsbaan 50 jaar en 28 jaar loopbaan: invulling van het criterium van minimum 285 dagen per loopbaanjaar

Artikel 3, 2° van het wijzigingsKB:

Artikel 6, §6, derde lid van het KB van 12 december 2001 wordt vervangen door:

“Voor de toepassing van het eerste lid, 2° wordt voor de vaststelling van de beroepsloopbaan van tenminste 28 jaar als jaar beschouwd elk kalenderjaar met minstens 285 dagen waarvoor een loon werd uitbetaald of waarop genoten werd van het moederschapsverlof, de moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen, het geboorteverlof, het adoptieverlof en/of het ouderschapsverlof; het aantal dagen van die kalenderjaren dat 285 overschrijdt, wordt verder buiten beschouwing gelaten.

Voor kalenderjaren met minder dan 285 dagen waarvoor een loon werd uitbetaald of waarop werd genoten van moederschapsverlof, de moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen], geboorteverlof, adoptieverlof en/of ouderschapsverlof, worden deze dagen voor al die kalenderjaren samengeteld en gedeeld door 285. Het resultaat van die bewerking, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.”

3. Inwerkingtreding

Het wijzigingsKB en de nieuwe CAO nr. 103 die zal gesloten worden in de NAR moeten in werking treden op eenzelfde datum die in de toekomst ligt, dus zonder terugwerkende kracht.