

ROYAUME DE BELGIQUE



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 17.

Séance du jeudi 19 décembre 1974.

Convention collective de travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

x

x

x



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 17 INSTITUANT UN REGIME
D'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS
AGES, EN CAS DE LICENCIEMENT.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la Conférence nationale de l'emploi du 3 avril 1973 recommandant l'instauration d'un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

Vu les conclusions du groupe de travail "Problèmes de l'emploi" institué par le Comité national d'expansion économique, qui a terminé ses travaux le 9 décembre 1974 en recommandant que soit instauré par convention collective de travail à conclure au sein du Conseil national du Travail, un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement et que cette convention collective soit accompagnée de certaines mesures légales et réglementaires;

Prenant acte des engagements pris par le Ministre de l'Emploi et du Travail, au Groupe de travail précité sur les modifications à apporter à la législation sociale pour mettre en vigueur ce régime et sur lesquelles le Conseil national du Travail se prononce dans son avis n° 474 du 19 décembre 1974;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des entreprises de Belgique,
- les organisations nationales de Classes moyennes agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des classes moyennes,

- "De Belgische Boerenbond",
- la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles,
- l'Alliance agricole belge,
- la Confédération des syndicats chrétiens,
- la Fédération générale du Travail de Belgique,
- la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective suivante :

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION.

Article 1er - Afin de prendre des mesures appropriées pour faire face à des situations de sous-emploi et en vue notamment de promouvoir le maintien au travail des travailleurs moins âgés, les parties signataires conviennent d'instaurer un régime d'indemnisation complémentaire applicable à certains travailleurs âgés, suivant les modalités développées ci-après.

Commentaire.

L'instauration du présent régime, dont la portée est précisée à cet article, ne peut constituer l'amorce d'un relèvement des taux des allocations de chômage, ni porter atteinte aux principes généraux de la réglementation en matière d'emploi et de chômage, exception faite des modalités nécessaires pour réaliser l'application du régime.

CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION.

Article 2 - Cette convention est applicable aux travailleurs occupés en exécution d'un contrat d'emploi ou d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

c.c.t. n° 17.

CHAPITRE III - DROIT A L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE.

A. Ayants droit à l'indemnité complémentaire.

Article 3.

- a) Le régime visé à l'article 1er bénéficie aux travailleurs âgés de 60 ans et plus qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur le contrat de louage de travail.

Cette disposition ne porte pas atteinte à la possibilité de conclure, au niveau de la branche d'activité, des conventions collectives de travail qui étendraient aux travailleuses âgées de 55 ans et plus, le régime visé à l'article 1er.

- b) Des critères d'octroi dérogeant aux conditions prévues dans la présente convention peuvent être fixés par conventions collectives, en ce qui concerne :

- 1° le personnel saisonnier occupé dans les entreprises de conserves de légumes et de fruits, ainsi que dans les confitureries;
- 2° les travailleurs qui relèvent de la commission paritaire des ports;
- 3° les travailleurs qui relèvent de la commission paritaire de l'industrie de la réparation des navires.
- 4° les travailleurs qui relèvent de la commission paritaire de la construction.

Les indemnités accordées aux bénéficiaires de ces conventions doivent être au moins équivalentes aux indemnités prévues par la présente convention.

Commentaire.

La convention collective présente a un caractère interprofessionnel et a une portée générale.

Certains secteurs ont prévu ou peuvent prévoir des critères particuliers d'accès au régime, compte tenu d'éléments spécifiques à ceux-ci.

B. Conditions et périodes d'octroi.

Article 4 - Les travailleurs visés à l'article 3 ont droit, pour autant qu'ils bénéficient d'allocations de chômage, à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur, sauf le cas où une convention collective rendue obligatoire par arrêté royal, a transféré l'obligation de paiement de l'employeur à un fonds de sécurité d'existence ou à une autre instance. Ils perçoivent cette indemnité jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge de prise de cours de la pension de retraite.

Commentaire.

Le régime bénéficie également aux travailleurs qui seraient sortis temporairement du régime après avoir accepté un nouvel emploi et qui, par après, demandent à nouveau de bénéficier de celui-ci.

Le travailleur bénéficiaire peut être invité à faire la preuve de son droit aux allocations de chômage.

C. Montant de l'indemnité complémentaire.

Article 5 - Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et d'allocation de chômage.

Article 6 - La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 37.925 frs. et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale.

La limite de 37.925 frs. est rattachée à l'indice 134,52 (1971 = 100); elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation. Cette limite sera révisée par le Conseil national du Travail au 1er janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires.

La rémunération nette de référence est arrondie à la centaine de francs supérieure.

Article 7.

§ 1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par le travailleur, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois.

Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis à retenues de sécurité sociale.

Par contre, les primes ou indemnités qui sont accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.

§ 2. Pour le travailleur payé par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par le travailleur pour le mois de référence défini au § 6 ci-après.

§ 3. Pour le travailleur qui n'est pas payé par mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.

La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales fournies dans cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire du travailleur; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

- § 4. La rémunération brute d'un travailleur qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il avait été présent tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un travailleur n'est tenu de travailler que pendant une partie du mois de référence et n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu à son contrat.

- § 5. A la rémunération brute obtenue par le travailleur, qu'il soit payé par mois ou autrement, il est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, perçues distinctement par ce travailleur au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.

- § 6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 10, il sera décidé de commun accord quel est le mois de référence à prendre en considération.

Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, celui-ci sera le mois civil qui précède la date du licenciement.

D. Adaptation du montant des indemnités complémentaires.

Article 8 - Le montant des indemnités complémentaires est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en la matière aux allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de ces indemnités est révisé chaque année au premier janvier par le Conseil national du Travail en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

Pour les travailleurs qui entrent dans le régime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution conventionnelle des salaires est opérée en tenant compte du moment de l'année où a lieu l'entrée dans le régime; chaque trimestre est pris en considération pour ce calcul de l'adaptation.

Commentaire.

Des modalités spéciales d'adaptation sont prévues pour les travailleurs qui entrent dans le courant de l'année dans le régime, afin d'éviter que ces travailleurs ne bénéficient en fait d'une double adaptation, l'une résultant de l'évolution normale des salaires réels de leur catégorie professionnelle, l'autre résultant des dispositions du présent régime.

Ces adaptations s'opéreront "prorata temporis"; ainsi par exemple un travailleur qui entre dans le régime un premier octobre, bénéficiera d'une adaptation limitée à 1/4 par rapport à l'adaptation annuelle normale.

CHAPITRE IV - CONCOURS DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE ET D'AUTRES AVANTAGES.

Article 9 - L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement, accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. Dès lors, le travailleur licencié dans les conditions prévues par l'article 3 devra d'abord épuiser ses droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 4.

L'interdiction de cumul formulée à l'alinéa précédent ne s'applique pas aux indemnités de fermeture prévues par la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Les indemnités ou avantages spéciaux résultant du licenciement, accordés par des conventions collectives conclues sur le plan du secteur ou à d'autres niveaux, sont imputables sur le montant fixé à l'article 5.

CHAPITRE V - PROCEDURE.

Article 10 - Avant de licencier un ou plusieurs travailleurs visés à l'article 3, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou à défaut, avec la délégation syndicale. Sans préjudice des dispositions de la convention collective n° 9 du 9 mars 1972, notamment de son article 12, cette concertation a pour but de décider, de commun accord, si indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des travailleurs répondant au critère d'âge prévu par l'article 3 peuvent être licenciés par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, avec les travailleurs de l'entreprise.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre le travailleur concerné, par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre au travailleur de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé. Conformément à la convention collective n° 5 du 24 mai 1971, notamment en son article 13, le travailleur peut lors de cet entretien, se faire assister par son délégué syndical. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien s'est effectué ou était projeté.

Les travailleurs licenciés ont la faculté soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire, dès lors, partie de la réserve de main-d'oeuvre.

Commentaire.

Le régime institué ne peut avoir pour conséquence que les travailleurs âgés d'au moins 60 ans, seraient systématiquement licenciés.

Une procédure spéciale de concertation, préalable à l'application du régime est à cet effet instituée par cet article.

Dans le cas où l'employeur ne respecterait pas la procédure de concertation, le travailleur licencié pourrait faire valoir ses droits éventuels à des dommages et intérêts devant les tribunaux.

CHAPITRE VI - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA CONVENTION.

Article 11 - Après les six premiers mois d'application de la présente convention, le Conseil national du Travail fera l'inventaire de l'application de cette convention et mettra tout en oeuvre pour résoudre les difficultés éventuelles rencontrées.

c.c.t. n° 17.

Article 12 - Les organisations interprofessionnelles signataires s'engagent à promouvoir la conclusion au sein des commissions paritaires, de conventions collectives organisant la garantie et les facilités de liquidation de l'indemnité complémentaire, soit dans tous les cas d'application du régime, soit uniquement dans l'hypothèse où l'employeur est en défaut.

Dans ce dernier cas, le travailleur créancier de l'indemnité complémentaire subrogera l'instance de garantie, à sa demande, contre l'employeur débiteur de l'indemnité.

Commentaire.

Le paiement des indemnités complémentaires est à charge individuellement de chaque employeur.

Les organisations signataires s'engagent toutefois à promouvoir la conclusion de conventions collectives apportant au niveau des secteurs des garanties aux travailleurs, quant à la liquidation de l'indemnité complémentaire, dans le cas où l'employeur est défaillant.

Les conventions pourront, à cette fin, recourir aux fonds de sécurité d'existence.

Les organisations signataires rappellent, par ailleurs, les engagements pris par le Ministre de l'Emploi et du Travail, actés dans l'avis n° 474 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail, de modifier la législation étendant les missions du fonds de fermeture d'entreprises, de façon à ce que ce dernier soit tenu de payer l'indemnité complémentaire, chaque fois qu'est en défaut un employeur qui ne relève pas d'un secteur où a été conclue une convention collective organisant la garantie et les facilités de liquidation de l'indemnité complémentaire.

c.c.t. n° 17.

CHAPITRE VII - ENTREE EN VIGUEUR, REVISION EVENTUELLE DE LA
CONVENTION.

Article 13 - La convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 1975.

La convention est également d'application aux travailleurs qui ont été licenciés avant le 1er janvier 1975 et dont le contrat a pris fin après cette date, pour autant que le préavis ait commencé à courir le 1er octobre 1974 au plus tôt.

Après un délai de deux ans, la question du financement du régime et de l'application de celui-ci aux travailleuses pourra être examinée, à la demande d'une des organisations signataires.

La convention pourra, sans préjudice des dispositions de l'alinéa 3, être revue ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

Commentaire.

La convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Les organisations signataires se concerteront entre elles, en vue de modifier ou de mettre fin éventuellement à la présente convention, en cas de modification de la situation actuelle de sous-emploi, en fonction de laquelle la convention a été conçue.

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

Signé à Bruxelles, le dix-neuf décembre dix-neuf cent septante-quatre.

x

x

x

c. c. t. n° 17.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique.

A. VERSCHUEREN

Pour les organisations des classes moyennes.

H. ALLARD

Pour "De Belgische Boerenbond", la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles et l'Alliance agricole belge.

A. LUYTEN

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

R. VAN DEPOELE

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

G. GOGNE

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

A. COLLE