



conseil national du travail

AVIS N° 1.339

Séance du mardi 14 février 2001

Accord interprofessionnel : crédit-temps

x x x

1.840-1.

A V I S N° 1.339

Objet : Accord interprofessionnel : crédit-temps

Dans l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, les partenaires sociaux se sont déclarés d'accord d'instituer, à partir du 1^{er} janvier 2002, un nouveau cadre conventionnel visant à permettre une meilleure conciliation individuelle entre le travail et la famille.

En conséquence de quoi, le Conseil a conclu la convention collective n° 77 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Pour que cette convention puisse sortir pleinement ses effets, le gouvernement s'est engagé, à l'occasion de la rencontre du 19 décembre 2000 avec les partenaires sociaux à ce sujet, à adapter la réglementation et à prévoir les dispositions transitoires nécessaires.

Dans cette optique, lors de la séance plénière du 14 février 2001, le Conseil a émis l'avis unanime suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. CONTEXTE DE LA DÉMARCHE DU CONSEIL

Dans l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, les partenaires sociaux se sont déclarés d'accord d'instituer, à partir du 1^{er} janvier 2002, un nouveau cadre conventionnel visant à permettre une meilleure conciliation individuelle entre le travail et la famille.

En conséquence de quoi, le Conseil a conclu la convention collective de travail n° 77 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Ladite convention de travail ne s'applique évidemment qu'aux employeurs et aux travailleurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il va de soi qu'une extension au secteur public requiert la consultation du comité A.

Pour que cette convention puisse sortir pleinement ses effets, le gouvernement s'est engagé, à l'occasion de la rencontre du 19 décembre 2000 avec les partenaires sociaux à ce sujet, à adapter la réglementation et à prévoir les dispositions transitoires nécessaires.

Dans cette optique, l'accord interprofessionnel stipule que le Conseil doit émettre un avis concomitant.

II. CONTENU DE LA DÉMARCHE DU CONSEIL

A. Principes de la convention collective de travail n° 77 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps

Le Conseil précise que la convention collective de travail précitée vise à exécuter le point 4 de la partie A "Fonctionnement du marché du travail", portant sur une meilleure conciliation individuelle entre le travail et la famille, ainsi que l'annexe I de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000.

Comme défini dans l'accord interprofessionnel, cette convention prévoit :

- un droit au crédit-temps pour l'interruption de carrière pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel, comptant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise où ils souhaitent bénéficier de l'interruption de carrière;
- un système généralisé de diminution de carrière à concurrence de 1/5^{ème} ou un jour par semaine pour tous les travailleurs à temps plein comptant au moins une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise qui les occupe;
- un droit à la diminution des prestations de travail sous la forme d'une interruption de la carrière à mi-temps pour les travailleurs de plus de 50 ans, comptant une ancienneté comme salarié de 20 ans et une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans, ainsi que des règles particulières pour ces travailleurs quant à l'application du système généralisé de diminution de carrière de 1/5^{ème}.

La commission paritaire ou l'entreprise peut déroger à cette convention sur certains points. Par convention collective de travail, elles peuvent :

- 1° exclure certaines catégories de personnel du champ d'application;
- 2° proroger la durée d'exercice du droit au crédit, pour une période maximale de cinq ans sur l'ensemble de la carrière;
- 3° modifier le seuil des 5%, compte tenu des besoins des petites et moyennes entreprises.

Par ailleurs, le Conseil demande le maintien des règles et montants existants pour le congé parental, le congé pour soins palliatifs et le congé pour l'assistance à des personnes gravement malades, tels que définis dans la loi du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales et la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental.

B. Mesures d'accompagnement

1. Comme décrit dans l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, le Conseil note que, pour que le système conventionnel d'interruption de carrière sortisse pleinement ses effets, il est également nécessaire que les autorités compétentes prennent les mesures qui s'imposent.

Dans cette optique, le Conseil constate que les partenaires sociaux ont, dans l'accord précité, demandé au gouvernement qu'il prenne, après la conclusion de la convention collective de travail au sein du Conseil national du Travail, les mesures nécessaires :

- pour mettre en place la compensation financière pour les travailleurs en interruption de carrière;

Concernant le droit à de telles allocations, le Conseil note que les travailleurs frontaliers en sont exclus dans le régime actuel en raison de la condition de domicile prévue à l'article 66, alinéa premier, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Le Conseil se demande si ces dispositions sont conformes à la réglementation européenne.

- d'exclure les personnes qui tombent sous le champ d'application de cette convention collective de travail, du cadre légal existant, défini dans la loi du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales et les arrêtés d'exécution qui s'y rapportent, étant entendu qu'une période d'abrogation progressive pour les interruptions de carrière en cours sera prévue ;
- de mettre en oeuvre sa décision de ne pas prévoir d'obligation de remplacement des travailleurs en interruption de carrière, et ce, pour toutes formes et tous systèmes d'interruption de carrière, et donc également dans le régime du congé parental.

Concernant ce point, le Conseil propose que l'obligation de remplacement soit effectivement supprimée lors de l'entrée en vigueur du nouveau système au 1^{er} janvier 2002 et que les contrats de remplacement en cours continuent d'être exécutés.

Le Conseil demande toutefois qu'en cas de remplacement, l'actuel avantage-ONSS soit conservé.

2. Le Conseil constate que les principes ci-avant énoncés ont été précisés pour chaque régime d'interruption de carrière à l'annexe I de l'accord interprofessionnel précité.

Dans cette optique, le Conseil demande au gouvernement qu'il prenne les mesures suivantes.

a. Concernant le crédit-temps

Pour ce régime, le Conseil demande que les pouvoirs publics prévoient :

1) sur le plan des mesures financières et de l'assimilation en matière de sécurité sociale

- pour l'interruption complète de la carrière, une indemnité est due au travailleur en interruption de carrière à concurrence de 15.000 BEF si le travailleur à temps plein n'a pas atteint 5 ans d'ancienneté comme travailleur dans l'entreprise et de 20.000 BEF s'il a atteint cette ancienneté;

A ces indemnités s'applique le principe de proportionnalité. Concrètement, cela signifie que ces allocations sont respectivement ramenées à 12.000 BEF et à 16.000 BEF pour le travailleur qui a travaillé à 4/5ème-temps avant l'interruption et respectivement à 11.250 BEF et à 15.000 BEF pour le travailleur qui a travaillé auparavant à 3/4-temps. Pour le travailleur qui a travaillé antérieurement à 1/2-temps, cette indemnité est respectivement ramenée à 7.500 BEF et à 10.000 BEF.

- pour la diminution à mi-temps des prestations de travail, une indemnité est due au travailleur en interruption de carrière à concurrence de 7.500 BEF dans le cas où le travailleur à temps plein n'a pas atteint 5 ans d'ancienneté comme travailleur dans l'entreprise et de 10.000 BEF s'il a atteint cette ancienneté.

A ces indemnités s'applique également le principe de proportionnalité. Concrètement, cela signifie que ces allocations sont ramenées respectivement à 6.000 BEF et à 8.000 BEF pour le travailleur qui, avant l'interruption, a travaillé à 4/5ème-temps et respectivement à 5.625 BEF et à 7.500 BEF pour le travailleur qui a travaillé auparavant au moins à 3/4-temps.

Eu égard à l'objectif du régime, en l'occurrence une meilleure conciliation individuelle entre la famille et le travail, le Conseil est d'avis qu'aucune possibilité de cumul ne doit être prévue entre l'allocation, qui doit compenser la perte de revenu professionnel, et les revenus d'une activité indépendante, sauf si elle a été déjà exercée à titre complémentaire pendant un an avant la date de la demande de l'interruption de carrière;

- la tenue d'un compte séparé pour les dépenses liées à la prise des différents systèmes d'interruption de carrière dans le secteur privé et le secteur public, et la garantie que le surcoût éventuel du nouveau système soit supporté par un budget public spécifique;
- l'assimilation de la période d'interruption de carrière dans la sécurité sociale à concurrence d'un an, étant entendu que l'assimilation ne peut jamais dépasser 3 ans si l'année de crédit-temps devait être relevée au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises;

2) sur le plan des mesures transitoires et de l'abrogation progressive des systèmes existants d'interruption de carrière, sur la base des éléments suivants :

- les conventions collectives de travail existantes cessent d'être en vigueur au 31 décembre 2001;
- les interruptions de carrière prises ou prolongées avant cette date cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2002, étant entendu que les interruptions de carrière prises après le 1^{er} janvier 2002 sous l'ancien régime sont prises en compte pour le nombre de demandes simultanées prévu dans le nouveau système de crédit-temps;
- comme décrit dans la convention collective de travail, les interruptions de carrière prévoyant avant cette date une suspension complète du contrat de travail ou une réduction des prestations de travail d'un mi-temps, continuent de sortir leurs effets, étant entendu qu'ils sont entièrement imputés dans le régime de crédit-temps. En outre, la période globale d'interruption de carrière dans l'ancien système et dans le nouveau système de crédit temps ne peut au total excéder 60 mois sur l'ensemble de la carrière.

b. Concernant le système généralisé d'interruption de carrière de 1/5ème

Pour ce régime, le Conseil demande que les pouvoirs publics prévoient :

1) sur le plan des mesures financières et de l'assimilation en matière sécurité sociale

- une indemnité pour les travailleurs en interruption de carrière, à concurrence de 3.000 BEF;
- la tenue d'un compte séparé pour les dépenses liées à la prise de ce système et la garantie que le surcoût éventuel du nouveau système soit supporté par un budget public spécifique;
- l'assimilation de la période d'interruption en matière de sécurité sociale;

2) sur le plan des mesures transitoires et de l'abrogation progressive des systèmes existants d'interruption de carrière, sur la base des éléments suivants :

- les conventions collectives de travail existantes cessent d'être en vigueur au 31 décembre 2001;
- comme décrit dans la convention collective de travail, les interruptions de carrière prévoyant avant cette date une diminution des prestations de travail de 1/5ème, 1/4 et 1/3, restent en vigueur, étant entendu qu'ils sont entièrement imputés dans le régime de diminution de la carrière à 1/5ème (tant en matière de durée que pour la détermination des absences simultanées);
- si le montant des allocations est relevé par rapport à la situation actuelle, le nouveau montant sera appliqué aux interruptions à 1/5ème.

c. Concernant la diminution des prestations de travail pour les travailleurs de plus de 50 ans

Pour ce régime, le Conseil demande que les pouvoirs publics prévoient :

1) sur le plan des mesures financières et de l'assimilation en matière de sécurité sociale

- une indemnité de 5.000 BEF par mois pour une interruption à concurrence de 1/5ème par semaine et de 13.000 BEF par mois pour une interruption de carrière à mi-temps;

A ces indemnités s'applique le principe de proportionnalité. Concrètement, cela signifie que le montant d'une interruption à concurrence de 1/2 par semaine est ramené à 10.400 BEF pour le travailleur qui a travaillé à 4/5ème-temps avant l'interruption et à 9.750 BEF pour le travailleur qui a auparavant travaillé au moins à 3/4-temps.

- l'assimilation la période d'interruption en matière de sécurité sociale;

2) sur le plan des mesures transitoires : l'abrogation progressive des régimes d'interruption de carrière similaires existants sur la base des principes ci-dessus énoncés.

x x x

En raison du calendrier d'entrée en vigueur du système, le Conseil demande enfin que les administrations concernées prennent à temps les mesures nécessaires afin que, d'une part, le système soit rendu opérationnel et, d'autre part, elles soient à même de tenir à jour tous les éléments permettant une évaluation du système.

Enfin, le Conseil demande que les dispositions réglementaires qui doivent être prises en exécution du présent avis, lui soient soumises pour avis.
