



# *conseil national du travail*

---

A V I S N° 1.345  
-----

Séance du vendredi 20 avril 2001

---

Projet de loi visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs  
Projet de loi relatif à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie

x                    x                    x

1.856-1.

## **A V I S N° 1.345**

-----

Objet : Projet de loi visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs  
Projet de loi relatif à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie

---

Le 12 mars 2001, madame L. ONKELINX, ministre de l'Emploi, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis sur un projet de loi visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et sur un projet de loi relatif à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie.

Dans ce cadre, elle a également consulté le Conseil sur la question de savoir si la réduction collective de la durée du travail, traitée dans le projet précité, peut spécifiquement s'appliquer aux travailleurs âgés.

L'examen de cette demande d'avis a été confié à la commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis l'avis suivant le 20 avril 2001.

x                      x                      x

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

---

### **I. INTRODUCTION**

#### **A. Objet et contexte des projets de loi soumis pour avis**

Le Conseil national du Travail est consulté sur deux projets de loi : l'un visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et l'autre relatif à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie.

Selon l'exposé des motifs, les deux projets de loi visent à réaliser les objectifs définis dans les directives adoptées par la Commission européenne en matière d'emploi.

Le premier projet de loi contient plusieurs mesures destinées à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et, plus particulièrement, celui des groupes à risque et des travailleurs âgés.

Dans le deuxième projet de loi, figurent différentes mesures visant à améliorer la qualité du travail et, plus particulièrement, à permettre aux travailleurs de disposer de plus de temps pour assumer leurs obligations familiales et sociales.

Certaines mesures se fondent sur l'accord interprofessionnel 2001-2002 tandis que d'autres découlent uniquement de décisions gouvernementales.

#### **B. Contenu des projets de loi soumis pour avis**

##### **1. Le projet de loi visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs**

En vue d'améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le projet de loi précité prévoit les mesures suivantes :

Avis n° 1.345.

- la prolongation pour les années 2001-2002 du système existant des 0,10% pour les personnes appartenant aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un parcours d'insertion et la prolongation de la cotisation patronale existante de 0,05% destinée au financement du parcours d'insertion pour les jeunes ;
- la prise en compte, pour le respect de l'obligation d'occupation des jeunes travailleurs dans le cadre de la législation sur la convention de premier emploi et pour le calcul du pourcentage, des travailleurs âgés de 45 ans au moins et en chômage depuis un an ou plus, à condition qu'il n'y ait plus suffisamment de jeunes disponibles dans les trois catégories prévues par ladite législation ;
- la possibilité d'augmenter, par arrêté royal, la réduction structurelle des charges pour les travailleurs âgés de 58 ans ou plus ;
- l'instauration d'un droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans ou plus qui sont licenciés ;
- la modification de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, afin d'offrir au Conseil national du Travail la possibilité d'adapter la notion de "travail exceptionnel" qu'il a défini dans sa CCT n° 36 du 27 novembre 1981 et l'abrogation de l'article 18 de cette loi qui considère comme inexistantes certaines clauses entre bureaux d'intérim et utilisateurs ;
- la création d'un fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail, qui doit permettre de subventionner des études et des investissements matériels afin de mieux adapter le travail au profit des travailleurs âgés ;
- l'instauration d'un régime, en vertu duquel les travailleurs de 50 ans au moins, qui optent pour une réduction de moitié de leurs prestations de travail, aient la possibilité de valoriser les connaissances acquises en accomplissant, dans le cadre du mi-temps libéré, des activités de formation, d'encadrement ou de tutorat dans leur entreprise ou leur branche d'activité ;
- la simplification administrative de la réglementation sur le congé-éducation payé par la suppression de l'obligation légale pour les employeurs d'établir un état récapitulatif comme condition au remboursement des rémunérations et des cotisations sociales ainsi que la suppression de la fixation annuelle de l'objectif budgétaire en la matière.

2. Le projet de loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie

Dans le cadre de la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie au travail, le projet de loi précité prévoit les mesures suivantes :

- l'application d'une réduction générale du temps de travail à 38 heures par semaine au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2003 ; en cas de réduction de la durée du travail par "voie conventionnelle" entre le 1<sup>er</sup> juillet 2001 et fin 2002, une réduction unique des cotisations patronales de sécurité sociale est accordée, moyennant le respect de certaines conditions ;
- l'encouragement d'une réduction collective de la durée du travail, d'une part, par une prime d'adaptation (sous forme d'une réduction unique de cotisations) en soutien à la réorganisation du travail, et, d'autre part, une réduction de cotisations sociales devant permettre de garantir la stabilité et le caractère durable du dispositif ; cette prime d'adaptation peut aussi être accordée dans le cadre de l'organisation d'une semaine de quatre jours ;
- une série de modifications dans la législation sur l'interruption de carrière afin que la CCT n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002, produise pleinement ses effets ainsi que la fixation d'une série de mesures transitoires en la matière ;
- la prolongation du congé de paternité et d'adoption existant de 3 à 10 jours, les 7 jours supplémentaires donnant droit à une allocation dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité ;
- la prolongation des mesures existantes en matière de prépension à temps plein et à temps partiel pour la durée de l'accord interprofessionnel 2001-2002.

**II. POSITION DU CONSEIL**

Le Conseil a examiné en deux temps les projets de loi soumis pour avis.

Dans un premier temps, il s'est attaché aux points de ces textes qui constituent la mise en œuvre de l'Accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 et de son exécution conventionnelle pour aborder dans un deuxième temps, quatre thèmes de discussion qui sont réglés par les projets de loi mais qui n'ont pas nécessairement de lien immédiat avec la volonté commune exprimée par les parties signataires cet accord.

A. Les points visant à la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000

1. Examen du projet de loi visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

a. *quant au chapitre II. Dispositions relatives aux groupes à risque et aux jeunes auxquels s'applique un parcours d'insertion*

- 1) Le Conseil constate que l'article 4 prévoit les conditions de l'instrument et ses modalités qui concrétisent l'effort de 0,10 % destiné aux personnes appartenant aux groupes à risque ou à qui s'applique un parcours d'insertion.

S'agissant d'une prolongation pour 2001-2002 d'une mesure déjà préexistante notamment dans l'accord interprofessionnel précédent, le Conseil demande que le même libellé de texte soit repris. Il fait référence à cet égard à la formulation de l'article 106 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.

- 2) Le Conseil relève ensuite que l'article 8 précise l'affectation du produit de la cotisation de 0,05 % à l'accompagnement des jeunes auxquels s'applique un parcours d'insertion et mentionne ainsi in fine de son paragraphe 2 que les moyens disponibles au Fonds pour l'emploi "sont utilisés pour la promotion et l'encadrement de l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés" pour poursuivre de la façon suivante "ainsi que pour les services fédéraux chargés du contrôle, du suivi et de l'encadrement du parcours d'insertion".

Si le Conseil estime que le premier type d'activité auquel est destiné le produit de la cotisation est par essence celui qui s'impose au regard de l'objectif du parcours d'accompagnement, il considère en revanche que ce même produit n'a pas à être utilisé à des fins de couverture des frais administratifs incombant aux services fédéraux chargés du contrôle, du suivi et de l'encadrement.

Il demande en conséquence de supprimer cette dernière partie de phrase du paragraphe 2 de l'article 8.

*b. quant au chapitre III. Chômeurs âgés de 45 ans*

Le Conseil observe que l'article 10 dispose que les chômeurs complets indemnisés, âgés de 45 ans au moins et bénéficiant d'allocations de chômage depuis un an au moins peuvent entrer en ligne de compte pour le respect de l'obligation de premier emploi au titre de quatrième catégorie et dès lors qu'il y a pénurie dans les autres catégories.

Constatant que cet article s'inscrit dans un chapitre particulier qui n'est pas appelé à s'intégrer dans la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, le Conseil en conclut dans l'état actuel des textes et de leur exposé des motifs que seul le dispositif de cette même loi relatif à la pénurie et le calcul de l'obligation à remplir pour les employeurs est d'application en ce qui concerne les chômeurs âgés de 45 ans.

Il demande que l'objectif que poursuit la Ministre soit clairement précisé afin d'éviter toute difficulté d'application.

2. Examen du projet de loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie

Après avoir pris note des informations explicatives qui lui ont été fournies sur les textes du chapitre II - Réduction générale du temps de travail à 38 heures par semaine, le Conseil a plus particulièrement voulu émettre les considérations suivantes :

a. *quant au chapitre II. Réduction générale du temps de travail à 38 heures*

- 1) Le Conseil observe que l'article 4 fixe le montant de la réduction des cotisations de sécurité sociale au bénéfice de l'employeur dont les travailleurs se voient appliquer une réduction de la durée du travail à 38 heures par semaine dans les conditions de calendrier que ce même article détermine.

Le montant de cette réduction est de 6.000 francs belges lorsque la réduction est mise en œuvre dans le troisième trimestre 2001 pour dégresser par la suite et se chiffrer à 25 euros lorsque cette réduction entre en vigueur dans le quatrième trimestre 2002.

- 2) Le Conseil a examiné les éléments de cet article 4 et n'a pu sur ce point parvenir à accorder les points de vue exprimés en son sein.

Les membres représentant les organisations de travailleurs précisent être satisfaits du dispositif de cet article, des montants qu'il prévoit et de la possibilité qu'il comporte de réaliser la réduction de la durée du travail en plusieurs fois.

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne peuvent en revanche s'y rallier.

Ils estiment en effet que le montant de la réduction des cotisations de sécurité sociale qui y est établi est insuffisant pour constituer un véritable incitant. Ils en sont d'autant plus convaincus que si effectivement le texte de l'article 4 stipule que la réduction de la durée du travail peut s'opérer en plusieurs fois, du moins l'avantage corollaire dont bénéficie l'employeur, n'est-il pas en conséquence modalisé. La transition par demi-heure à 38 heures n'est donc nullement encouragée alors que pour certaines entreprises, elle peut n'être que la seule alternative au regard des négociations en cours dans le cadre de la marge salariale.



b. *quant au chapitre IV. Système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps*

- 1) Le Conseil constate que le chapitre IV du projet de loi vise à prévoir le dispositif réglementaire nécessaire pour permettre à la convention collective de travail n° 77 conclue le 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps ainsi que son avis n° 1.339 émis corollairement, de sortir ses pleins et entiers effets.

Il relève qu'en accompagnement de cette convention, l'accord interprofessionnel prévoyait que des mesures transitoires soient adoptées. L'avis n° 1.339 y pourvoyait.

Il subsiste cependant un volet sur lequel le Conseil entend formuler des propositions alternatives à celles réglées dans le projet de loi.

Le Conseil indique qu'en effet, il existe pour les travailleurs sous l'empire de la législation actuelle applicable en matière d'interruption de la carrière professionnelle, diverses possibilités de réduire leurs prestations de travail à concurrence d'1/2, 1/3, 1/4 et 1/5 de même qu'une possibilité de suspension totale de ces prestations.

Le Conseil considère nécessaire de formaliser une règle qui organise l'extinction progressive de ce système.

C'est pourquoi il propose de prévoir :

- d'une part, que les demandes d'allocation d'interruption reçues conformément au prescrit de l'article 19 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocation d'interruption par l'Office national de l'Emploi (ONEM) avant le 1<sup>er</sup> avril 2001 sortissent leurs effets pour la durée qui y est mentionnée ;
- d'autre part, que les demandes d'allocation d'interruption ou les demandes de prolongation du bénéfice de cette allocation reçues conformément au prescrit de ce même article 19, à dater du 1<sup>er</sup> avril 2001 ne soient plus accordées que pour une durée d'un an sans que leur échéance puisse excéder la date du 31 décembre 2002.

Le Conseil entend donc et dans un premier temps que le texte du projet de loi soit adapté compte tenu de la proposition qu'il vient de formuler.

Afin de garantir l'effectivité de cette proposition et d'assurer la sécurité juridique, le Conseil demande dans un deuxième temps que des contacts soient pris avec le Comité de gestion de l'ONEM afin que des instructions claires soient rapidement données à l'administration dans le sens ci-avant indiqué pour le traitement des nouveaux dossiers de demande d'interruption de la carrière professionnelle.

- 2) Le Conseil remarque ensuite que le congé pour soins palliatifs de même que le congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave peuvent être pris à concurrence d'une réduction des prestations d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2.

Il estime que le nouveau système de crédit-temps instauré par la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 requiert une adaptation de certaines de ces modalités. Ceci implique que si les réductions de prestations à concurrence d'1/5 ou d'1/2 doivent pouvoir subsister, il n'en va pas de même de celles à concurrence d'1/4 ou 1/3 qui doivent être exclues à dater du 1er janvier 2002.

Le Conseil demande par ailleurs que l'avis n° 1.181 émis à la même date qu'a été conclue la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental, soit mis en œuvre lorsqu'il prévoit à l'instar de la convention collective de travail que l'employeur et le travailleur peuvent convenir des modalités particulières selon lesquelles le congé parental s'exerce et par exemple à mi-temps pendant 6 mois. Dans le prolongement de la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 précitée et du réaménagement des différentes possibilités de congé qu'il vient de soutenir, le Conseil entend qu'à côté de la modalité du mi-temps, celle du 1/5 temps soit également ouverte accompagnée de l'octroi du montant prévu de l'allocation.

- 3) Le Conseil rappelle avoir demandé dans l'avis n° 1.339 susmentionné que quoique l'obligation de remplacement sera supprimée dans le cadre de la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 précitée, la réduction des cotisations de sécurité sociale existante soit maintenue au profit de l'employeur qui pourvoit volontairement au remplacement.

Ce point n'est pas réglé dans le projet de loi et le Conseil insiste pour qu'il y soit donné suite.

Une démarche identique devra être conduite en ce qui concerne le remplacement dans le cadre du congé parental, qui sera supprimée en termes d'obligation mais laissée ouverte au titre de faculté pour l'employeur assortie dans ce cas du même bénéfice de la réduction des cotisations de sécurité sociale.

Par ailleurs et par rapport à ce même point relatif au remplacement, les membres représentant les organisations d'employeurs demandent que le protocole conclu au sein du secteur du travail intérimaire (Commission paritaire n° 322) le 19 mai 1995 et réitéré dans celui du 14 mai 1997 soit exécuté quant au volet qu'il comporte et relatif au recours au travail intérimaire dans le cadre du remplacement d'un travailleur en interruption de la carrière professionnelle.

Ils entendent en conséquence que cette possibilité convenue de permettre le travail intérimaire dans cette hypothèse, soit prévue dans la loi et que partant, le bénéfice de la réduction des cotisations de sécurité sociale soit également accordé.

Les membres représentant les organisations de travailleurs font observer qu'il est déjà actuellement possible pour les employeurs de faire appel dans certaines conditions à un travailleur intérimaire pour assurer le remplacement du travailleur en congé.

Ils ne peuvent toutefois donner leur accord à l'octroi corollaire de la réduction des cotisations de sécurité sociale. Ils estiment en effet qu'il existe des objections juridiques sérieuses à cet égard dès lors que cette réduction bénéficierait à un employeur qui engage un travailleur pour le compte d'un tiers.

- 4) Le Conseil observe par ailleurs et corollairement au point précédent que si le remplacement du travailleur en congé n'est plus une obligation, il reste pour l'employeur une possibilité, comme il y a été précisé, sur une base volontaire.

Dans cette mesure, il demande que l'article 104 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales soit adapté de manière à créer les conditions d'effectivité de cette possibilité.

En effet, la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 précitée permet aux secteurs d'étendre d'un an à cinq ans la période durant laquelle un travailleur a droit au crédit-temps.

Dès lors que la commission paritaire procède de la sorte, il faut aussi autoriser les employeurs à déroger à la limite de deux ans qu'ils ne peuvent excéder en cas de contrat de remplacement en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ceci sera rencontré en accordant le bénéfice de l'article 104 susmentionné aux cas de suspension ou réduction des prestations de travail prévues dans la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 précitée.

Il conviendra toutefois que le travailleur remplacé soit identifiable et le prescrit de l'article 11 ter de la loi du 3 juillet 1978 précitée, respecté à cet effet.

*c. quant au chapitre V. Congé de paternité et congé d'adoption*

Le Conseil relève qu'il s'agit dans le chapitre V de porter le congé de paternité (et d'adoption) à 10 jours, à choisir par le travailleur dans le mois à dater de l'accouchement.

Il a pris note, sur la base des informations explicatives qui lui ont été fournies, que ces 10 jours, à l'instar des 3 actuellement prévus, ne devront pas être pris en une fois mais peuvent être répartis dans le délai du mois précité.

Pour assurer la sécurité juridique, le Conseil se demande s'il ne serait pas utile de réitérer le fait de cette faculté dans l'exposé des motifs. Cette précision permettra sans nul doute d'éviter des confusions dans le chef des personnes concernées.

B. Les points ne s'inscrivant pas directement dans la mise en œuvre de l'accord inter-professionnel du 22 décembre 2000

Le Conseil a pris acte de quatre thèmes également réglés par les deux projets de loi et sur lesquels il a des observations à faire.

Ces thèmes sont les suivants :

1. le reclassement professionnel ou outplacement des travailleurs licenciés âgés de 45 ans et plus et la mise sur pied d'un fonds de reclassement professionnel
  - a. Le Conseil constate que le chapitre V du projet de loi visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs prévoit un droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans ou plus comptant au moins un an d'ancienneté, sauf lorsqu'il s'agit de travailleurs licenciés pour motif grave ou en cas de prépension.

En vertu de l'exposé des motifs, ce chapitre a pour objet de favoriser la réinsertion professionnelle des travailleurs prenant de l'âge licenciés par leur employeur.

Les modalités et la durée du reclassement professionnel ainsi que le statut des travailleurs pendant cette procédure, doivent être régis par une CCT rendue obligatoire ou, à défaut, par un arrêté royal. En tout cas, la procédure ne peut plus être accordée à partir du moment où le travailleur peut demander sa pension de retraite.

Lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations et/ou les modalités de la procédure, il est tenu de payer une contribution au Fonds pour le reclassement professionnel créé à cet effet au Ministère de l'Emploi et du Travail. Le montant de cette contribution est fixé par une CCT rendue obligatoire ou, à défaut, par un arrêté royal. Les moyens financiers du fonds sont affectés au reclassement professionnel de travailleurs qui n'ont pas bénéficié de cette procédure à charge de leur employeur.

- b. Après examen des dispositions précitées, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil n'ont pu adopter à ce propos de position unanime.

- 1) Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que, dans le projet de loi, il est proposé d'instaurer le droit au reclassement professionnel à partir de 45 ans pour favoriser la réinsertion professionnelle des travailleurs licenciés. Cet objectif est situé par le projet dans la perspective d'une prolongation de la carrière professionnelle en vue d'améliorer le taux d'emploi des travailleurs âgés.

Ces membres souscrivent à l'objectif poursuivi par le projet. Ils estiment effectivement que les travailleurs âgés doivent être mieux encadrés qu'ils ne le sont actuellement lorsqu'ils sont licenciés.

La formule d'un droit individuel général au reclassement professionnel peut, selon eux, y contribuer mais ils émettent par ailleurs une série de réserves et de remarques.

Le droit au reclassement professionnel devrait avoir pour effet que l'employeur licencie moins ou moins facilement ses travailleurs. En outre, l'octroi de ce droit apporte une solution au problème qui procède du fait que certaines entreprises offrent un reclassement professionnel à certaines catégories de travailleurs tandis que d'autres travailleurs, qui sont également victimes d'un licenciement, en sont privés.

La procédure de reclassement professionnel n'est cependant soumise à aucune obligation de résultat dans le chef de l'employeur : c'est simplement un moyen pour permettre au travailleur de trouver un emploi chez un nouvel employeur. Pour les entreprises, le droit au reclassement professionnel pourrait devenir une manière facile de se défaire des travailleurs âgés. Aussi les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent-ils attirer l'attention sur le fait que la procédure de reclassement professionnel ne dispense pas les employeurs de la responsabilité de mener une politique du personnel qui tienne compte des exigences liées à l'âge et de faire des efforts de formation et de recyclage. En outre, cette mesure présente aussi le danger que des entreprises ne licencient leurs travailleurs juste avant qu'ils n'atteignent l'âge de 45 ans, pour ainsi échapper à l'application de la réglementation.

En tout état de cause, ces membres soulignent que la mesure de reclassement doit rester dans le cadre et l'esprit de la CCT n° 51 relative à l'outplacement conclue le 10 février 1992 par le Conseil national du Travail, plus particulièrement pour ce qui concerne les garanties qui doivent être offertes aux travailleurs.

Dans ce contexte, ils mettent tout d'abord en évidence qu'il faut conserver une distinction claire entre, d'une part, l'obligation de reclassement imposée, et, d'autre part, les obligations en matière de licenciement et de préavis. Le droit au reclassement ne peut en aucun cas entraîner une activation des indemnités de licenciement.

Ils font aussi remarquer que le travailleur ne peut pas être obligé de suivre une procédure de reclassement. Tout comme dans la CCT n° 51, le travailleur doit conserver la possibilité d'éventuellement refuser le reclassement. Un éventuel refus ne peut pas être lié à des obligations en matière de disponibilité sur le marché de l'emploi.

De plus, ils sont d'avis qu'une scission explicite doit être pratiquée entre reclassement et placement. A cet égard, ils attirent l'attention sur le fait que, dans la CCT n° 51, il est souligné que le reclassement n'est pas un placement et que, selon cette CCT, l'employeur ne peut proposer un reclassement que si le bureau d'outplacement s'engage à ne pas agir comme bureau de placement, de recrutement et de sélection.

Plus généralement, ils considèrent que le reclassement dans le cadre du nouveau projet ne peut induire une situation où les missions de reclassement seraient systématiquement sous-traitées auprès de bureaux spécialisés du secteur privé. Ils craignent effectivement que cela ne crée un nouveau marché où il serait fait usage de toutes sortes d'incitants qui figurent actuellement dans la législation. Pour eux, c'est une mauvaise approche de la problématique des travailleurs âgés.

En cas d'outplacement collectif, les membres représentant les organisations de travailleurs plaident pour la mise sur pied de cellules de reconversion auxquelles les organisations de travailleurs seraient associées dans le cadre de restructurations.

Quant à l'élaboration concrète de la nouvelle réglementation, ils sont d'avis que l'absence d'une définition précise de la notion de reclassement pourrait entraîner la confusion et des difficultés d'application. Ils demandent dès lors qu'une définition claire de cette notion soit insérée dans le projet.

- 2) Bien que les membres représentant les organisations d'employeurs soutiennent la demande d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, ils ne peuvent, pour les raisons ci-après énoncées, marquer leur accord sur une réglementation qui octroie, à partir de 45 ans, un droit individuel général au reclassement professionnel.

Ils soulignent tout d'abord que l'obligation de reclassement, qui est imposée, augmente fortement le coût d'un licenciement. Ce coût est déjà excessivement élevé, certainement pour les employés, par rapport au reste de l'Union européenne. Il ressort d'une estimation prudente que l'introduction d'une obligation de reclassement pour les entreprises représenterait facilement un coût supplémentaire de 4 milliards de francs<sup>1</sup>. Cela n'est compensé nulle part par une réduction de coûts ou une réduction de l'indemnité ou de la période de préavis, qui, en principe, sert déjà à trouver un nouvel emploi.

Dans ce contexte, il convient de remarquer que, nulle part ailleurs en Europe, il n'existe de droit individuel général au reclassement, pas même dans les pays où le délai de préavis est bien inférieur à celui appliqué en Belgique. En d'autres mots, la Belgique excelle sur tous les terrains où il est question de fin du contrat de travail : les plus longs délais de préavis, un droit à des allocations de chômage illimitées et, en sus, désormais un droit général au reclassement. Concevoir ce nouveau droit isolément de ces autres aspects témoigne d'une tendance à imposer unilatéralement des charges aux seuls employeurs. Ces membres estiment que si un régime légal de reclassement professionnel est établi, il faut prévoir expressément l'imputation du coût supplémentaire du reclassement sur l'indemnité ou la durée de préavis via une modification de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

Selon ces membres, le reclassement professionnel est par ailleurs trop considéré dans le projet de loi comme étant la solution, voire la seule et unique solution, aux problèmes de placement temporaires des travailleurs.

---

<sup>1</sup> Dans le secteur privé, il y a encore 911.000 travailleurs de plus de 45 ans au travail. Dans l'hypothèse où 2,5 % seulement de ces travailleurs seraient licenciés hors prépension (en cas de prépension, l'obligation de reclassement ne s'appliquerait pas), il resterait approximativement au minimum 20.000 ayants droit. Avec un coût moyen de 200.000 francs par travailleur, cela représente un coût supplémentaire de 4 milliards de francs.



Il serait bien mieux de laisser la liberté aux secteurs et aux entreprises de rechercher par le biais d'une libre concertation des solutions adéquates aux problèmes de reclassement en tenant compte de la spécificité de la situation. Certaines branches d'activité ont par le passé opté pour un accompagnement volontaire de la recherche de travail via l'outplacement ; dans d'autres cas, une activation et une remise au travail ont été réalisées essentiellement grâce à une collaboration avec les services régionaux de placement (FOREM, VDAB). Dans d'autres cas encore, diverses formules ont été testées avec succès (cellules de remise au travail, cellules de conversion, remise au travail via l'intérim ...). Le droit individuel au reclassement professionnel octroyé par le projet de loi en question - qui n'est d'ailleurs pas basé sur des études convaincantes et des expériences de terrain - met en péril la créativité et la diversité des formules élaborées dans le cadre d'une concertation sociale spécifique. En outre, se pose la question de savoir si cette mesure de reclassement professionnel est adéquate en ce moment dans un marché du travail offrant de nombreuses opportunités de travail. Dans divers secteurs tels que le textile, la construction et l'industrie métallurgique, on fait mention de larges possibilités de reclassement pour les travailleurs victimes de la fermeture de leur entreprise, qui auraient aussi pu retrouver immédiatement du travail sans l'outplacement ... mais qui, dans un grand nombre de cas, n'ont pas saisi cette chance.

Ils font remarquer par ailleurs que les partenaires sociaux ont déjà pris leur responsabilité en matière de reclassement professionnel. La CCT n° 51 du 10 février 1992 relative à l'outplacement s'articule autour de deux principes essentiels : la liberté de choix et les garanties pour le travailleur. De plus, ces membres sont d'avis que l'actuelle CCT n° 51 recueille la satisfaction sur le terrain. Il n'y a donc pas de véritable nécessité de créer des incitants complémentaires pour encourager le choix de la procédure de reclassement. Ils soulignent en outre que les partenaires sociaux ont toujours adopté une attitude pragmatique. La procédure de reclassement professionnel n'était choisie que si le travailleur y souscrivait entièrement. Cela laissait à l'employeur et au travailleur la liberté de conférer un contenu aux modalités de licenciement avec une certaine souplesse. La nouvelle intervention légale soulève la question de savoir si la poursuite de l'approche conventionnelle a encore un sens.

En outre, ces membres notent que le coût de licenciement individuel sera en fin de compte collectivisé par la création d'un fonds pour le reclassement professionnel au Ministère de l'Emploi et du Travail. Cette tendance n'est certes pas à suivre. Elle engendre la déresponsabilisation. Les employeurs et les travailleurs pourraient en abuser.

Ces membres soulignent, d'autre part, que l'octroi d'un droit général au reclassement à partir de 45 ans pénalise précisément les entreprises qui mènent une politique du personnel soucieuse des exigences de l'âge. Plus longtemps elles conservent les travailleurs en service, plus leurs obligations en matière de reclassement seront lourdes, si elles sont amenées à licencier des travailleurs âgés.

Ils font également remarquer que faire supporter le coût du reclassement professionnel par les employeurs constitue en fait une solution de facilité. En effet, un certain nombre de secteurs organisent déjà actuellement l'outplacement gratuitement. Malgré cette gratuité et d'intenses actions de marketing vers des demandeurs d'emploi individuels, le taux de participation est extrêmement bas, vraisemblablement en raison surtout d'un manque de volonté des demandeurs d'emploi d'y participer<sup>2</sup>. Le projet de loi risque de généraliser cette situation au détriment des employeurs et ne prévoit pas une obligation parallèle pour les travailleurs de participer à ces actions de reclassement professionnel.

Outre les objections précitées, ces membres relèvent quelques éléments problématiques dans la manière dont la mesure de reclassement professionnel a été élaborée dans le projet de loi.

En premier lieu, ils constatent que le projet de loi ne contient aucune description de la notion de "reclassement". L'article 13 du projet renvoie à la procédure de reclassement "au sens de la convention collective de travail relative à l'outplacement conclue au sein du Conseil national du Travail". Ces membres estiment que cette vague référence ne suffit pas pour décrire la portée précise des obligations des employeurs en matière de reclassement. Ils se demandent dès lors si, sans plus de précision, ces obligations ne seront pas particulièrement larges.

En outre, ils constatent que les travailleurs doivent compter seulement une année d'ancienneté dans l'entreprise pour avoir droit au reclassement. Pour eux, ce délai est trop court. Et en tout cas, il va constituer un nouvel obstacle à l'engagement de travailleurs âgés.

---

<sup>2</sup> Les chiffres du centre de formation de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (Cefora) sont éloquentes à ce propos. Chaque année, environ 9.000 demandeurs d'emploi qui ont été licenciés sont sollicités individuellement par le biais de lettres individuelles, de brochures, de pamphlets syndicaux et ce, en collaboration étroite avec le FOREM et le VDAB. Le taux de participation au reclassement à charge du fonds social du secteur reste cependant extrêmement faible. En 1999, le nombre total de participants s'élevait à 153 et, en 2000, à 114.

Ils craignent aussi que la manière dont la procédure de reclassement doit être mise en oeuvre selon le projet de loi n'engendre un régime plutôt contraignant, qui ne permettra que difficilement de tenir compte des contraintes individuelles des entreprises en la matière.

Enfin, ils notent que l'instauration d'une obligation générale de reclassement à partir de 45 ans, même pour des travailleurs qui pourraient facilement trouver un nouvel emploi sur un marché du travail tendu, soulèvent une série de questions. Par exemple, ils se demandent si, dans ces circonstances, il serait irréaliste de craindre qu'une série de travailleurs ne renoncent à leur droit au reclassement contre une "indemnité". On peut aussi craindre que, lors des négociations collectives, la nouvelle mesure n'engendre la déresponsabilisation dans la mesure où une procédure de reclassement, qui fait encore partie de l'enveloppe de négociations, ne soit acquise en tant que telle dans l'avenir et que l'enveloppe ne soit alors maximalisée par une augmentation supplémentaire des indemnités.

2. le fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail.

- a. Dans un premier temps, le Conseil relève que les travailleurs âgés sont circons crits, dans le chapitre VII du projet de loi visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et plus précisément dans l'article 27, comme les travailleurs âgés d'au moins 55 ans tandis que l'article 28 confère au Roi le pouvoir d'étendre l'octroi de la subvention pour la promotion de la qualité des conditions de travail à d'autres catégories de travailleurs.

Dans un deuxième temps, il constate que l'article 29 précise que les actions qui portent sur la promotion de la qualité des conditions de travail ont trait :

- à l'adaptation des conditions de travail ou de l'organisation de travail ;
- aux études qui sont effectuées à la demande de l'employeur, notamment par le service pour la prévention et la protection du travail, afin de pouvoir appliquer dans l'entreprise l'adaptation des conditions de travail ou l'adaptation de l'organisation du travail.

Ce même article délègue également au Roi le pouvoir de déterminer d'autres actions que celles prédécrites pouvant entrer en ligne de compte dans la subvention.

- b. Le Conseil tient tout d'abord à rappeler qu'aux termes de l'Accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, "les interlocuteurs sociaux s'engagent à examiner avant la fin de 2001 au sein du Conseil national du Travail si, le cas échéant sous quelles conditions, un régime pour travailleurs en difficultés pourrait être réalisé via une adaptation de la convention collective de travail n° 46, éventuellement avec l'aide du Fonds prévu par le gouvernement en vue d'adapter les conditions de travail".

Il estime en conséquence que dans ces articles du projet de loi, il conviendrait de concevoir les travailleurs âgés par référence aux travailleurs âgés en difficulté.

Dès lors et en ce qui concerne la promotion de la qualité des conditions de travail de ces travailleurs âgés, le Conseil juge que tant pour la notion de "travailleurs âgés en difficultés" que des "actions qui portent sur la promotion de la qualité des conditions de travail", il serait indiqué que la définition soit opérée par arrêté royal sur avis conforme du Conseil national du Travail.

3. les activités de formation d'accompagnement ou de tutorat exercées par des travailleurs âgés au bénéfice de nouveaux travailleurs.
  - a. Le Conseil constate que les activités de formation, d'accompagnement ou de tutorat exercées par des travailleurs âgés au bénéfice de nouveaux travailleurs est ici essentiellement rencontrée en réglant, par l'article 36 du projet de loi visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, la possibilité pour les travailleurs âgés de 50 ans au moins qui bénéficient d'un système de réduction de leurs prestations à mi-temps, de se livrer à de telles activités pendant le mi-temps libéré.
  - b. Le Conseil indique que s'il marque son accord pour inciter les travailleurs âgés de plus de 50 ans à rester actifs sur le marché du travail entre autres dans le cadre des activités considérées de formation, d'accompagnement ou de tutorat, du moins ne peut-il se prononcer plus avant sur le projet de loi dès lors qu'il n'a pu avoir connaissance du dispositif relatif au statut des travailleurs chargés de cette mission de parrainage ainsi qu'aux tâches qu'ils auront dans ce cadre à remplir.

Il demande en conséquence que l'arrêté royal qui va régler ces deux aspects de la matière lui soit préalablement soumis pour avis.

Il estime en effet indispensable de veiller à éviter que la réglementation n'emporte des effets pervers ou des abus.

Pour ce faire, il pense qu'outre le volet du statut et des tâches, la formule du parrainage devrait pouvoir être modalisée en fonction des nécessités du secteur et que les commissions paritaires devraient par préférence jouer un rôle à ce niveau.

En outre, le Conseil considère que si tant est qu'il est en filigrane de cette mesure aussi question de donner aux travailleurs âgés les moyens de rester actifs sur le marché du travail ou de le réintégrer, il serait judicieux d'également donner suite effective :

- à la demande qu'il a adressée au Ministre des Affaires sociales et des Pensions, d'une part d'exonérer de cotisations de sécurité sociale l'indemnité compensatoire à charge de l'employeur et d'autre part, de mener les démarches utiles au maintien de son actuel statut fiscal, lorsque le travailleur prépensionné reprend une activité professionnelle salariée entre 50 et 56 ans : il s'agit là d'une suite à l'avis n° 1.294 du 20 décembre 1999 qu'il n'a encore pu concrétiser par le fait que les garanties attendues ne lui ont pas encore été données et ce, alors même que cet avis constitue la mise en œuvre d'un des points du précédent accord interprofessionnel à savoir celui qui couvrait la période 1999-2000 ;
- au souhait maintes fois exprimé de régler le travail autorisé des prépensionnés dans le cas où l'activité de travailleur salarié ou indépendant est exercée auprès du dernier employeur s'il s'agit d'assurer l'encadrement de jeunes mis au travail : afin de mettre un terme à toute contestation quant au fondement juridique de cette possibilité, il y aurait lieu d'adapter sur la base de l'article 14, § 2, alinéa 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocation de chômage en cas de prépension conventionnelle, l'arrêté ministériel qui fixe les conditions dans lesquelles cette activité est autorisée et ce, dans les meilleurs délais.

4. la réduction collective du temps de travail.

- a. Le Conseil observe d'une part que le chapitre III de la loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie, concerne la réduction collective du temps de travail.

Il prend d'autre part note du fait que la Ministre de l'Emploi, dans la lettre de saisine qu'elle lui a adressée, pose la question de savoir si cette réduction collective du temps de travail peut s'appliquer spécifiquement aux travailleurs âgés.

La Ministre ajoute que cette demande est faite suite au souhait du secteur non marchand de conclure des conventions collectives de travail spécifiques à certaines catégories d'âge, pour continuer en précisant que si le principe de cette mesure était accepté, il vaudrait pour l'ensemble des employeurs et travailleurs entrant dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

- b. Sur ce point, le Conseil n'a pu rallier les points de vues émis en son sein.

Sont reprises ci-après, les positions des membres représentant les organisations de travailleurs et d'employeurs, la position des organisations patronales les plus représentatives représentant le secteur non marchand figure en annexe du présent avis.

- 1) Les membres représentant les organisations de travailleurs relèvent tout d'abord que le chapitre III en question entre en vigueur, aux termes des dispositions finales du projet, le 1<sup>er</sup> octobre 2001.

Sur ce point, ils tiennent à faire savoir que le texte doit être modifié : il importe en effet pour eux que le dispositif soit applicable aux conventions collectives de travail déjà conclues au niveau des secteurs et des entreprises et dont les modalités d'exécution sortissent leurs effets au 1<sup>er</sup> janvier 2001.

En conséquence, les dispositions finales devraient prévoir la date du 1<sup>er</sup> janvier 2001 et du corps du chapitre III, il devrait résulter qu'il bénéficie également aux instruments conventionnels conclus avant cette date dès lors que leur mise en oeuvre prend place à ce moment.

Cette règle s'impose certainement pour éviter d'accroître encore l'effet discriminatoire qu'aura la mesure - ce qu'ils entendent ici explorer - à l'égard des secteurs et des entreprises qui ont pris l'initiative d'une telle réduction du temps de travail et qui en ont assuré l'exécution avant que la présente loi ne soit prise.

Ensuite et sur le dispositif même de réduction collective du temps de travail, ces membres précisent lui apporter leur soutien dans la mesure où l'objectif poursuivi est, par le biais d'un dégagement d'un quota d'heures de prestations de travail, de pourvoir à des embauches supplémentaires encouragées par l'octroi d'un accompagnement financier de l'opération.

Sur les modalités de cette réduction, les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent faire les remarques suivantes :

- *quant à la hauteur de la réduction collective du temps de travail*

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que dans le système actuel de réduction collective du temps de travail, il est possible de réaliser celle-ci par étapes jusqu'à 32 heures de durée du travail par semaine.

Le projet de loi ici examiné limite cette possibilité en étapes à 35 heures. Ces membres demandent d'en aménager le texte de manière telle que la réduction collective du temps de travail soit également accompagnée par des réductions de cotisations de sécurité sociale jusqu'à l'étape des 32 heures de durée de travail par semaine.

- *quant aux bénéficiaires de la réduction collective du temps de travail*

Les membres représentant la FGTB estiment fondée la question posée par la Ministre de l'Emploi de prévoir que le chapitre III du projet de loi s'applique à certaines catégories de travailleurs âgés.

Ils se prononcent dès lors favorablement pour que le dispositif de réduction des cotisations de sécurité sociale joue au bénéfice de certaines catégories d'âge de travailleurs, et ce pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs visés par la loi du 5 décembre 1968 précitée, soit pour tous secteurs confondus.

Toutefois, cet accord est subordonné à la condition que la mesure qui ouvre le bénéfice de la réduction des cotisations sociales soit une véritable mesure collective de réduction du temps de travail et non une mesure individuelle au choix du travailleur entre une réduction ou le maintien de son horaire avec un bonus salarial.

En outre, comme il s'agit d'une nouvelle donnée qui n'était pas sur la table des négociations sectorielles déjà entamées voire achevées, ils demandent que soit ouverte la possibilité de réentamer les débats sur ce volet au niveau des secteurs concernés."

Les membres représentant la CSC et la CGSLB estiment aussi fondée la question posée par la Ministre de l'Emploi, de prévoir spécifiquement que le chapitre III ici examiné s'applique à certaines catégories d'âge de travailleurs.

Ils se prononcent également favorablement pour que le dispositif de réduction des cotisations de sécurité sociale joue au bénéfice de certaines catégories d'âge de travailleurs et ce, pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs visés par la loi du 5 décembre 1968 précitée soit pour tous secteurs confondus.

Toutefois, cet accord est subordonné à une condition : la mesure qui ouvre le bénéfice de la réduction des cotisations de sécurité sociale doit être une mesure collective et non individuelle de réduction du temps de travail.

Dès lors et spécifiquement par rapport au secteur non marchand, il peut être fait appel au chapitre III du projet de loi si cette condition est satisfaite. N'entre donc pas en considération le personnel qui a opté pour le système du bonus salarial.

En ce qui concerne le cas spécifique des travailleurs occupés à temps partiel dans l'entreprise ou relevant du secteur qui met en œuvre une réduction collective du temps de travail, les membres représentant la CSC et la CGSLB considèrent que la réduction des cotisations de sécurité sociale doit jouer proportionnellement.

Enfin, comme il s'agit d'une nouvelle donnée qui n'était pas sur la table des négociations sectorielles déjà entamées voire achevées, ils demandent eux aussi que soit ouverte la possibilité de réentamer les débats sur ce volet au niveau des secteurs concernés.



Corollairement aux réflexions qu'ils viennent d'émettre, les membres représentant les organisations de travailleurs font savoir que s'agissant d'une mesure de réduction collective du temps de travail et une fois que sera effective la nouvelle durée du temps de travail réduite, le bénéfice de la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 devra pouvoir être obtenu par les travailleurs qui satisfont aux conditions d'octroi.

- 2) Les membres représentant les organisations d'employeurs indiquent que le chapitre III ici examiné procède d'une volonté de promouvoir une mesure de réduction collective du temps de travail qui relève elle-même d'une option politique théorique voire doctrinale et pour laquelle un budget public est dégagé.

Ces membres ne peuvent donc s'y rallier tout d'abord au plan de sa philosophie.

Ils considèrent ensuite qu'étant donné que la durée du travail effectivement presté en Belgique par travailleur à temps plein est déjà faible, une telle mesure va aboutir à détériorer davantage encore la position compétitive de notre pays.

Ils estiment en outre et par le fait de l'incitant financier qui l'assortit que la mesure va conduire à un traitement discriminatoire des entreprises ; l'attention du gouvernement a d'ailleurs été attirée par les parties signataires de l'accord interprofessionnel lorsque celles-ci ont abordé le point du temps de travail collectif "sur le fait que les mesures envisagées traiteraient différemment les entreprises qui diminueraient la durée du temps de travail à l'avenir et celles qui l'ont déjà fait dans le passé".

Partant, la mesure est potentiellement porteuse d'un deuxième effet et plus précisément d'un effet de distorsion des conditions de concurrence.

A cet égard, ils s'interrogent sur l'attitude que prendra la Commission européenne dont ils ont appris qu'elle avait été interrogée sur le caractère ou non d'aide d'état et l'impact qu'à cette qualification sur les règles de concurrence.

Plaider en outre, à l'instar des membres représentant les organisations de travailleurs, qu'il s'agit d'un dispositif générateur de nouveaux emplois, apparaît à ces membres relever d'une méconnaissance de la réalité des entreprises qui quelle que soit leur taille ne peuvent procéder à des engagements que dès lors qu'il y a une demande d'emploi disponible, condition qui à l'heure actuelle n'est pas satisfaite.

C'est pourquoi ils font remarquer que dans son principe et compte tenu des tensions que connaît déjà le marché du travail, cette mesure de réduction collective de la durée du travail ne peut non plus être soutenue.

Ils relèvent en effet que des déficits importants existent déjà non seulement pour les travailleurs à haute qualification mais aussi pour les travailleurs à moins haute qualification (chauffeurs, ouvriers de la construction...). Dans ce contexte, il est dès lors incompréhensible que la durée du temps de travail soit collectivement encore abaissée. Au contraire, il faudrait accentuer davantage les mesures permettant de mieux saisir les opportunités existantes de travail et éventuellement pouvoir organiser de manière plus flexible la durée du travail. C'est pourquoi ces membres demandent qu'au minimum cette mesure soit couplée à des dispositifs automatiques et complémentaires de flexibilité en matière d'heures de travail supplémentaire et d'annualisation qui permettent de rencontrer collectivement les problèmes d'affectation sur le marché du travail.

Ils ne peuvent donc non plus soutenir la proposition de la Ministre de permettre la modalisation de réduction collective de la durée du travail à des catégories spécifiques soit ici les travailleurs âgés puisque ce faisant les tensions évoquées ci-avant notamment par rapport aux disparités régionales, ne risquent que de se renforcer et influencer négativement le taux d'activité des travailleurs âgés déjà trop faible dans notre pays.

Ainsi et plus particulièrement par rapport au secteur non marchand, la mesure emporte plusieurs risques dont celui de voir s'accroître encore les carences déjà flagrantes en personnel. Ou bien encore et s'agissant d'un secteur dont le taux d'occupation à temps partiel est élevé, on aboutit, sous couvert de réduction collective du temps de travail, à un système de subsidiation de ce type de prestation, ce qui relève d'une autre politique. De surcroît et si la logique de la convention collective de travail conclue dans le secteur non-marchand est poursuivie, ils constatent que son dispositif peut être utilisé comme une forme de subvention salariale et entendent marquer leur désaccord à cet égard.

Cette proposition est d'autant plus malheureuse qu'elle est faite alors même que vient d'être conclue la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 déjà citée. Ce faisant, se pose également un problème de cohérence avec le contenu de cet instrument qui organise des dispositifs de réduction du temps de travail adapté aux travailleurs âgés. Pour ces membres, il est clair que le choix de l'un implique le renoncement à l'autre. Envisager une autre hypothèse, c'est aggraver encore les conditions de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Le Conseil remarque en conclusion que le chapitre III sur lequel viennent d'être formulées diverses observations, comporte plusieurs articles qui délèguent au Roi des pouvoirs d'exécution. Il demande que les projets qui seront élaborés dans ce cadre lui soient soumis pour avis et souhaite que les conditions d'une évaluation soient prévues permettant ainsi aux organisations représentées en son sein d'obtenir le matériel utile à l'appréciation de la mesure.

-----

ANNEXE

**POSITION DES ORGANISATIONS LES PLUS REPRESENTATIVES REPRESENTANT  
LE SECTEUR NON MARCHAND**

1. La Confédération des Entreprises non-marchandes (CENM) a participé aux débats relatifs à l'ensemble des deux projets de loi soumis au Conseil et se retrouve dans l'avis rendu, à l'exception de ce qui concerne la réduction collective du temps de travail. Sur ce dernier point, la position de la CENM est la suivante.
2. Les employeurs non-marchands ne sont pas demandeurs d'une réduction du temps de travail généralisée à l'ensemble des travailleurs. Ils sont en effet comme dans d'autres secteurs confrontés à des problèmes de pénurie de certaines fonctions, que la réduction du temps de travail ne ferait qu'aggraver.
3. La situation est différente en ce qui concerne les travailleurs plus âgés. Dans un certain nombre de fonctions en effet, en particulier dans les professions pénibles, assouplir le temps de travail en fin de carrière est une façon d'éviter des départs anticipés, et donc de maintenir au travail du personnel qualifié et expérimenté. C'est en ce sens d'ailleurs que l'accord interprofessionnel 2001-2002 prévoit des dispositions spécifiques pour les travailleurs âgés.
4. C'est pourquoi la CENM est d'avis que, si des incitants à la réduction collective du temps de travail sont mis en place, toute initiative en ce sens doit être favorisée, même si elle ne concerne pas l'ensemble du personnel. Le fait de n'instaurer la réduction du temps de travail que pour une catégorie de personnel, définie objectivement, n'ôte en rien son caractère collectif, mais permet de répondre de façon plus souple aux besoins spécifiques des entreprises. La CENM estime donc que les employeurs qui introduisent une réduction du temps de travail, spécifiquement pour leurs travailleurs âgés, doivent également avoir accès aux incitants à la réduction du temps de travail. Au demeurant, rien dans le texte du projet de loi soumis au Conseil n'interdit une telle interprétation. Il va de soi qu'une réflexion devra être menée quant aux relations avec d'autres mesures, afin notamment d'éviter tout double emploi quant aux aides octroyées.
5. La CENM insiste également pour que les incitants prévus s'appliquent, de manière proportionnelle, aux travailleurs à temps partiel. Il serait paradoxal en effet, à une heure où le principe de non-discrimination est régulièrement invoqué dans ce contexte, les travailleurs à temps partiel soient traités différemment de leurs collègues à temps plein.
6. Une dernière remarque concerne l'entrée en vigueur des incitants. Certains employeurs en effet ont pris les devants, en instaurant une réduction collective du temps de travail  
Avis n° 1.345.

sans attendre l'actuel projet de réduction de cotisations - le cas échéant dans le cadre d'accords conclus avec le Gouvernement. Il convient de veiller à ce que ces employeurs ne soient pas pénalisés de ce fait.

-----