

A V I S N° 1.605

Séance du mardi 24 avril 2007

Exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 - Reclassement professionnel - Projet
d'arrêté royal

x x x

2.162/10-1

A V I S N° 1.605

Objet : Exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 - Reclassement professionnel -
Projet d'arrêté royal

Par lettre du 30 mars 2007, monsieur P. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du Travail sur un projet d'arrêté royal relatif à l'exécution de l'accord interprofessionnel en ce qui concerne le reclassement professionnel.

Ce texte vise tout d'abord à déterminer quels travailleurs ne doivent pas rester disponibles pour le marché de l'emploi pour l'application de la disposition du projet de loi portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 qui prévoit que l'employeur n'est pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs qui sont dans une situation telle que s'ils devenaient chômeurs complets indemnisés, ils ne devraient pas être disponibles pour le marché général de l'emploi.

Par ailleurs, il a pour objet de déterminer à quel moment les dispositions du projet de loi portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 qui concernent le reclassement professionnel entreront en vigueur.

La Commission des relations individuelles de travail et de la sécurité sociale a été chargée de l'examen de ce dossier.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 24 avril 2007, l'avis unanime suivant.

Avis n° 1.605

x

x

x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE LA SAISINE

Par lettre du 30 mars 2007, monsieur P. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du Travail sur le projet d'arrêté royal susvisé, en attendant son approbation par le Conseil des ministres.

Les partenaires sociaux l'y avaient invité dans une lettre du 22 mars 2007, afin de pouvoir poursuivre leurs travaux concernant la révision de la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 à la lumière des modifications apportées à la réglementation en matière de reclassement professionnel, en ayant une vision globale du cadre réglementaire.

A. Historique : l'accord interprofessionnel 2007-2008 et le projet de loi l'exécutant

Le projet de loi portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008¹ remplace notamment l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Plus précisément, dans son § 3, 2°, l'article 13 tel qu'adapté dispose que l'employeur n'est pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs qui sont dans une situation telle que s'ils devenaient chômeurs complets indemnisés à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de congé, ils ne devraient pas être disponibles pour le marché général de l'emploi.

La loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations avait déjà modifié ledit article 13 dans ce sens que les prépensionnés ne sont plus exclus du droit au reclassement professionnel s'ils doivent rester disponibles sur le marché de l'emploi.

¹ Déposé à la Chambre le 21 mars 2007 (Doc. 51 3011/001).

L'arrêté royal du 15 décembre 2006, en vigueur depuis le 1er janvier 2007, définit les prépensionnés qui ne doivent pas rester disponibles sur le marché de l'emploi et qui n'ont par conséquent pas droit au reclassement professionnel.

L'accord interprofessionnel a voulu exclure d'autres catégories similaires du droit au reclassement professionnel.

L'article en question dudit projet de loi portant exécution de l'accord interprofessionnel vise à présent à intégrer les intentions des partenaires sociaux telles qu'exprimées au point IV. a. de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007 pour la période 2007-2008.

Il tient également compte, comme l'indique l'exposé des motifs, du fait que le Conseil d'État se demande si le critère de l'obligation ou non d'être disponible pour le marché général de l'emploi peut justifier valablement la distinction opérée entre travailleurs pour l'octroi desdits droits, au vu des principes constitutionnels de l'égalité et de la non-discrimination.

Pour cette raison, l'exclusion du droit au reclassement professionnel de la catégorie des travailleurs qui, s'ils devaient demander des allocations de chômage, ne devraient pas rester disponibles pour le marché de l'emploi, n'a pas été retenue. Comme l'indique l'exposé des motifs, le travailleur qui, à l'issue de son contrat, souhaite bénéficier d'allocations de chômage, doit demander ou accepter une procédure de reclassement professionnel de l'employeur.

B. Le projet d'arrêté royal

Le § 3, 2° de l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001, tel que remplacé par le projet de loi, habilite le Roi à déterminer, après avis du Conseil national du Travail, les catégories qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi pour l'application de cette disposition.

Le projet d'arrêté royal tend, en premier lieu, à exécuter ce point.

Il désigne ces catégories en son article 1er et prévoit par ailleurs en son article 2 l'abrogation de l'arrêté royal du 15 décembre 2006, qui déterminait, en exécution de la loi relative au pacte de solidarité entre les générations, les prépensionnés qui ne devaient pas être disponibles pour le marché de l'emploi.

En second lieu, le projet d'arrêté royal définit en son article 3 comme date de son entrée en vigueur, le premier jour du mois qui suit sa publication au Moniteur belge. Ce sera également la date d'entrée en vigueur de l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001, réécrit par le projet de loi portant exécution de l'accord interprofessionnel, ainsi que de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, réécrit par le même projet de loi.

Dans son article 1er, le projet d'arrêté royal dispose que, pour l'application de l'article 13, § 3, 2°, il faut entendre par "travailleurs qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi", les catégories suivantes :

- 1° : - ceux qui deviennent prépensionnés en application de la section 2 ou 3 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle ; la section 2 concerne les règles générales en matière de prépension ; la section 3 contient les dispositions dérogatoires applicables aux travailleurs des entreprises en difficulté ou en restructuration ;
 - ceux qui deviennent prépensionnés en application du chapitre 2 ou 3 de l'arrêté royal du xx/xx/xxxx fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations² ; le chapitre 2 contient les règles générales, le chapitre 3, les exceptions ;
- 2° : - ceux qui deviennent prépensionnés en application de la section 3 bis de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle ; la section 3 bis a été introduite dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations ; elle s'applique aux travailleurs qui ont été licenciés à partir du 31 mars 2006 dans le cadre d'un licenciement collectif dans une entreprise en difficulté ou en restructuration, pour autant que l'annonce du licenciement collectif ait eu lieu au plus tôt à partir du 31 mars 2006 ;

² Ce projet d'arrêté royal prévoit à partir du 1er janvier 2008 de nouvelles règles en matière de prépension conventionnelle et remplace le système actuel, contenu dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992. Le Conseil s'est prononcé à son sujet dans l'avis n° 1.601 du 30 mars 2007.

- ceux qui deviennent prépensionnés en application du chapitre 7 de l'arrêté royal du xx/xx/xxxx fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations ; le chapitre 7 contient des dispositions dérogatoires applicables aux travailleurs des entreprises en difficulté ou en restructuration qui relèvent de son champ d'application (articles 1er et 19 de l'arrêté royal),

POUR AUTANT qu'à l'issue de la durée du préavis (non prolongée par une suspension) ou de la période couverte par une indemnité compensatoire de préavis, ils aient soit 58 ans soit un passé professionnel de 38 ans ;

- 3° : les travailleurs qui ne sont pas visés aux 1° et 2° et qui, à l'issue de la durée du préavis (non prolongée par une suspension) ou de la période couverte par une indemnité compensatoire de préavis, ont soit 58 ans soit un passé professionnel de 38 ans.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil national du Travail s'est penché sur le texte qui lui a été soumis pour avis.

A. Remarques générales

- Le Conseil a tout d'abord examiné le texte à la lumière du point IV. a. de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007 pour la période 2007-2008.

Il juge qu'il correspond à l'intention de ce que les partenaires sociaux ont indiqué dans le point concerné de l'accord interprofessionnel, plus particulièrement en ce qu'il n'oblige pas l'employeur à offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs qui bénéficient de la prépension dans le cadre des régimes de prépension prolongeables pour le secteur de la construction et le travail de nuit (article 1er, 1° de l'arrêté royal) et aux travailleurs licenciés qui ont une carrière de 38 ans (article 1er, 3° de l'arrêté royal).

- Le Conseil constate toutefois qu'il n'y a pas de parallélisme entre la notion de "disponibilité pour le marché de l'emploi" à l'égard de l'obligation de l'employeur d'offrir une procédure de reclassement professionnel à un travailleur licencié (article 1er, 3° du présent projet d'arrêté royal) et la même notion dans la réglementation du chômage (article 89 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991).

Sur la base de l'article susvisé de l'arrêté portant réglementation du chômage, un chômeur âgé ne doit en effet pas être disponible pour le marché de l'emploi :

- soit s'il a 58 ans ;
- soit, s'il est plus jeune,
 - o s'il peut justifier 40 ans de passé professionnel, calculés conformément à une convention collective de travail sectorielle déposée avant le 1er juillet 2002 ;
 - o ou s'il peut justifier au moins 38 ans de passé professionnel en tant que salarié, mais uniquement dans la mesure où il a bénéficié d'allocations de chômage pendant au moins 312 jours (= 1 année) au cours des deux années précédant la demande de dispense.

À la différence du projet d'arrêté royal soumis pour avis, 38 ans de passé professionnel ne suffisent donc pas pour qu'un chômeur âgé soit dispensé, à l'égard de la réglementation du chômage, de l'obligation d'être disponible pour le marché de l'emploi.

Le Conseil constate que l'état de la réglementation peut aboutir à des situations contradictoires pour les personnes concernées.

- Le Conseil estime que le fait que, suite au présent arrêté royal, certains groupes de travailleurs ne relèvent plus de l'obligation du reclassement professionnel et du congé de sollicitation, mais doivent rester disponibles pour le marché de l'emploi et pour participer à une cellule pour l'emploi, peut déboucher sur des situations incohérentes dans les entreprises. La conséquence pourrait par exemple être qu'une personne ayant 38 années de carrière et partant en prépension dans le cadre d'une restructuration ne soit plus soumise à l'obligation en matière de congé de sollicitation et de reclassement professionnel, mais qu'elle doive rester disponible pour le marché de l'emploi et s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi...

Les partenaires sociaux souhaitent souligner que leur accord implique une harmonisation en cas de prépension.

Les groupes des prépensionnés qui sont dispensés de l'obligation de reclassement professionnel et de congé de sollicitation en vertu du projet d'arrêté royal en matière de reclassement professionnel et du présent avis unanime doivent également être dispensés de l'obligation de s'inscrire comme demandeur d'emploi et de s'inscrire auprès d'une cellule pour l'emploi. Cela nécessite que des adaptations soient apportées d'urgence à l'arrêté du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, car ces adaptations doivent être exécutées au même moment que les adaptations de l'arrêté royal en matière de reclassement professionnel.

Afin de préserver la cohérence et la clarté sur le terrain, le Conseil demande non seulement expressément d'exécuter simultanément les adaptations, mais de le faire dans les meilleurs délais, et certainement encore sous la présente législature.

B. Remarques ponctuelles

Bien que le projet d'arrêté royal corresponde à l'intention qui sous-tend l'accord interprofessionnel, le Conseil demande de l'adapter sur trois points.

a. Les entreprises ressortissant à la commission paritaire du transport urbain et régional ou à une des sous-commissions paritaires de cette commission paritaire

Le Conseil rappelle que les entreprises ressortissant à la commission paritaire du transport urbain et régional ou à une des sous-commissions paritaires de cette commission paritaire ne sont pas tenues de participer à la gestion active des restructurations, telle qu'elle a été organisée en exécution du pacte de solidarité entre les générations, et d'offrir le reclassement professionnel dans ce cadre.

En effet, l'article 1er, § 2, 1° de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations exclut ces employeurs de son champ d'application.

Le Conseil constate cependant que le travailleur licencié qui était occupé dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire du transport urbain et régional a droit à une procédure de reclassement professionnel s'il satisfait aux conditions énumérées à l'article 13, § 1er, deuxième alinéa de la loi du 5 septembre 2001.

Vu la position particulière des employeurs ressortissant à la commission paritaire du transport urbain et régional ou à une des sous-commissions paritaires de cette commission paritaire à l'égard de la gestion active des restructurations, le Conseil estime qu'il conviendrait de considérer les travailleurs licenciés de ces entreprises, dans le cadre de l'article 13, § 3, 2°, comme des travailleurs ne devant pas être disponibles pour le marché général de l'emploi.

b. Les personnes handicapées occupées dans les entreprises de travail adapté

Le Conseil estime qu'il faut tenir compte des besoins spécifiques en matière de reclassement professionnel des travailleurs handicapés occupés dans des entreprises de travail adapté.

Il considère qu'il conviendrait dès lors de considérer les personnes handicapées occupées dans les entreprises de travail adapté, telles que définies dans la législation fixant les conditions d'agrément des entreprises de travail adapté, dans le cadre de l'article 13, § 3, 2°, comme des travailleurs qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi.

c. L'entrée en vigueur

Le Conseil constate que le projet d'arrêté royal fixe son entrée en vigueur et celle des dispositions relatives au reclassement professionnel du projet de loi portant exécution de l'accord interprofessionnel au premier jour du mois qui suit sa publication au Moniteur belge.

Il souhaite toutefois indiquer qu'il a entamé d'initiative des travaux en vue d'adapter la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 à un certain nombre de dispositions légales et réglementaires qui ont été prises dans le cadre de la mise en œuvre du pacte de solidarité entre les générations, ainsi qu'audit projet de loi.

Dans ce cadre, il estime qu'il conviendrait de prévoir le 1er juin 2007 comme date d'entrée en vigueur du projet d'arrêté royal, afin que l'ensemble des dispositions du cadre réglementaire du reclassement professionnel soit adapté pour cette date.
