

A V I S N° 1.847

Séance du jeudi 28 mars 2013

Accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011 – Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

x x x

A V I S N° 1.847

Objet : Accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011 – Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'arrêté royal du 20 septembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise fixe le droit d'accès au chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans ou dans le cadre d'une carrière longue, ce qui permet à un travailleur qui satisfait aux conditions d'âge et de carrière durant la période de validité d'une CCT de conserver son droit au chômage avec complément d'entreprise, même si la CCT a expiré.

Afin de pouvoir fixer le droit au complément d'entreprise, le Conseil s'est penché d'initiative sur un système de cliquet similaire dans la convention collective de travail n° 107 du 28 mars 2013. La réglementation devra être adaptée sur un certain nombre de points, comme indiqué dans le présent avis, pour que cette convention collective de travail sortisse pleinement ses effets.

L'examen de ce dossier a été confié au groupe de travail prépension. Dans le cadre de ses travaux, celui-ci a pu compter sur la précieuse collaboration de représentants de l'ONEM.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 28 mars 2013, l'avis unanime suivant.

X X X
AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

En exécution de l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011, l'arrêté royal du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la pré-pension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations a progressivement relevé les conditions d'âge et d'ancienneté de différents régimes de chômage avec complément d'entreprise, en vue d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés.

En raison de ce renforcement progressif des conditions d'accès, il se pourrait qu'un travailleur ait droit au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à un moment donné, mais perde ensuite ce droit s'il continue à travailler parce que la CCT qui règle le droit au RCC a expiré.

Afin de résoudre ce problème et dans la perspective d'encourager les travailleurs à travailler plus longtemps, il a notamment été décidé, après la concertation qui a eu lieu entre le gouvernement et les partenaires sociaux le 14 février 2012, de fixer le droit au chômage avec complément d'entreprise.

La fixation du droit doit éviter que, dans des situations où le RCC est reporté, le travailleur soit par la suite confronté au relèvement des conditions d'âge et de carrière et ne puisse dès lors plus avoir recours au RCC. L'objectif de ce système est que les travailleurs qui sont confrontés à ce problème continuent à travailler plus longtemps, afin d'assurer une certaine continuité au sein des entreprises. Lorsque la date de prise de cours du RCC est différée en raison de la suspension du délai de préavis, par exemple pour cause de maladie, le travailleur conserve également son droit.

Le projet d'arrêté royal qui règle cette fixation du droit au chômage avec complément d'entreprise a été approuvé lors du Conseil des ministres du 24 janvier 2012 et a été examiné à plusieurs reprises au comité de gestion de l'Office national de l'Emploi (ONEM).

L'arrêté royal du 20 septembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise a fixé le droit au RCC, en ce qui concerne le statut sur le plan du chômage, pour le régime général et pour le régime des carrières longues à partir de 58 ans.

Afin d'éviter un décalage entre le droit potentiel au chômage dans le cadre des RCC et le droit potentiel au complément d'entreprise pour ces régimes, le Conseil a inscrit, le 28 mars 2013, parallèlement au présent avis, un système de cliquet dans la convention collective de travail n° 107 pour le régime général et pour le régime des carrières longues à partir de 58 ans.

La réglementation devra être adaptée sur un certain nombre de points, comme indiqué dans le présent avis, pour que cette convention collective de travail sortisse pleinement ses effets.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Le système de cliquet dans la CCT

Le Conseil constate que l'arrêté royal du 20 septembre 2012 précité règle uniquement la fixation du statut RCC en ce qui concerne le chômage.

Afin de pouvoir fixer le droit potentiel au complément d'entreprise, il a, parallèlement au présent avis, inscrit un système de cliquet dans la convention collective de travail n° 107 du 28 mars 2013 pour toutes les conventions collectives de travail qui relèvent du champ d'application de la convention collective de travail n° 17 et pour le régime des carrières longues à partir de 58 ans.

Pour des raisons de sécurité juridique, ce système de cliquet peut être conditionné par le fait que l'employeur peut, préalablement au licenciement, demander au travailleur une attestation de l'ONEM qui confirme que le droit potentiel du travailleur à une indemnité complémentaire a été fixé.

Si le travailleur remet cette attestation, l'employeur est obligé de respecter le système de cliquet et de payer une indemnité complémentaire lors d'un licenciement ultérieur, en dehors de la période de validité de la convention collective de travail.

Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, après que l'employeur le lui a demandé, pour introduire une demande d'attestation auprès de l'ONEM par le biais de son organisme de paiement. Dès que ce dernier a délivré l'attestation de l'ONEM, le travailleur dispose à nouveau d'un délai d'un mois pour la remettre à son employeur.

Si le travailleur ne fournit pas l'attestation demandée, le système de cliquet ne s'appliquera pas. Si l'employeur ne peut pas prouver qu'il a demandé pareille attestation au travailleur, il devra malgré tout payer l'indemnité complémentaire sur la base du système de cliquet.

Vu l'importance de la procédure qui précède, le Conseil estime qu'il faut faire les démarches nécessaires auprès de l'ONEM pour que ces attestations puissent être délivrées et pour que le système puisse être opérationnel.

B. Date d'entrée en vigueur

Le système de cliquet prévu dans la convention collective de travail n° 107 du 28 mars 2013 s'applique aux licenciements qui interviennent à partir du 14 octobre 2012 et aux travailleurs qui satisfont aux conditions d'âge et d'ancienneté de conventions collectives de travail en vigueur qui sont d'application après le 31 décembre 2011, y compris aux travailleurs pour lesquels la durée de validité de la convention collective de travail a expiré au moment du licenciement. Il a été opté pour la date du 14 octobre 2012 parce que l'arrêté royal du 20 septembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise est entré en vigueur ce jour-là.

Pour des raisons de sécurité juridique et pour maintenir un parallélisme entre le droit à une indemnité complémentaire et le statut sur le plan du chômage, cette date d'entrée en vigueur devra être inscrite non seulement dans la convention collective de travail précitée, mais aussi dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, afin de ne pas devoir travailler avec des dates d'entrée en vigueur qui diffèrent selon qu'il s'agit du droit au complément d'entreprise ou du droit au chômage.

Dans cette optique, le Conseil demande d'inscrire également ladite date d'entrée en vigueur dans l'arrêté royal du 20 septembre 2012.

Pour les employeurs et les travailleurs qui ont exprimé l'intention d'appliquer un RCC et qui, entretemps, ont déjà reçu de l'ONEM la confirmation, pour leur statut sur le plan du chômage, qu'ils peuvent avoir recours au système de cliquet, la convention collective de travail précitée prévoit un régime transitoire qui maintient le droit au RCC pour les travailleurs qui ont introduit leur demande auprès de l'ONEM avant le 14 octobre 2012.

Le Conseil demande que cette période transitoire s'applique également en ce qui concerne le statut sur le plan du chômage. Ces dispositions devront par conséquent être reprises dans l'arrêté royal du 20 septembre 2012.

x x x

Afin d'offrir la sécurité juridique nécessaire aux travailleurs et aux employeurs et dans la perspective d'encourager les travailleurs à travailler plus longtemps, le Conseil insiste pour que les mesures précitées soient exécutées rapidement pour que le système puisse être mis en œuvre sur le terrain.
