

A V I S N° 2.013

Séance du mardi 20 décembre 2016

CCT n° 103 ter – Système de crédit-temps

x x x

2.448
2.492
2.530/1
2.561
2.699

A V I S N° 2.013

Objet : CCT n° 103 ter – Système de crédit-temps

Sur l'initiative de son Bureau exécutif, le Conseil national du Travail a procédé à l'alignement du droit à l'absence prévu dans la convention collective de travail n° 103 sur le droit à une allocation d'interruption en vertu de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Au cours de ces travaux, monsieur K. Peeters, ministre de l'Emploi, a également soumis à l'avis du Conseil, par lettre du 3 novembre 2016, l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail et à un groupe de travail ad hoc. La Commission a pu bénéficier, dans ce cadre, de la précieuse collaboration des représentants de l'ONEM et du SPF Emploi.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 20 décembre 2016, l'avis unanime suivant, en même temps que la convention collective de travail n° 103 ter et l'avis n° 2.014 sur la prise du congé parental à raison d'un dixième temps.

x

x

x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. CONTEXTE

- A. En exécution de l'accord de gouvernement du 14 octobre 2014, l'arrêté royal du 30 décembre 2014¹ a adapté les conditions du droit aux allocations pour le crédit-temps et les emplois de fin de carrière. Un décalage est ainsi apparu entre le droit aux allocations d'interruption, qui est réglé dans ledit arrêté royal, et le droit à l'absence, qui est réglé par la convention collective de travail n° 103.

L'arrêté royal précité a notamment abrogé le droit à l'allocation d'interruption pour le crédit-temps sans motif et prévoit une extension du droit à l'allocation d'interruption pour le crédit-temps avec motifs de soins, qui passe d'une période de 36 mois à 48 mois.

Cela a créé un décalage entre le droit aux allocations et le droit au congé, qui a entraîné, dans la pratique, une grande confusion et une grande insécurité juridique, tant pour les travailleurs que pour les entreprises. Il était ainsi possible, par exemple, qu'un droit à l'absence se crée sans octroi d'un droit à l'allocation d'interruption, ou qu'un droit à l'allocation d'interruption pour motif de soins existe sans qu'il soit possible d'y donner suite en raison de la non-cohérence du droit à l'absence sur la base de la convention collective de travail n° 103.

Le Conseil a dès lors entamé des discussions sur la convergence entre le droit à l'absence prévu dans la convention collective de travail n° 103 et le droit à l'allocation d'interruption en vertu de l'arrêté royal du 30 décembre 2014. En vue d'également assurer la clarté et la sécurité juridique sur le terrain, il s'est aussi penché sur les conséquences de l'arrêté royal précité et de l'abrogation du crédit-temps sans motif pour l'imputation sur le crédit total auquel les travailleurs ont droit.

¹ Arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

- B. À ces discussions est toutefois venu s'ajouter le projet de loi concernant le travail faisable et maniable, annoncé dans la notification du conseil des ministres d'avril 2016, et soumis pour avis, par lettre du 3 novembre 2016, par monsieur K. Peeters, ministre de l'Emploi. Cet avant-projet de loi prévoit une extension automatique du droit à l'absence à 51 mois pour le crédit-temps avec motif de soins, dont la base juridique se trouve dans la CCT n° 103, pour autant que la convention collective de travail n° 103 ne soit pas adaptée avant le 1^{er} janvier 2017.
- C. Par ailleurs, en exécution de l'accord du Groupe des Dix du 17 décembre 2014, il a été prévu, en ce qui concerne l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés, d'assimiler, dans une première phase, l'indemnité en compensation du licenciement pour le calcul de la condition de carrière pour les emplois de fin de carrière. Cette phase a été mise en œuvre par la convention collective de travail n° 103 bis et l'avis concomitant n° 1.938 du 27 avril 2015. L'accord précité prévoyait également que, dans une deuxième phase, l'indemnité en compensation du licenciement pourrait, le cas échéant, entrer en ligne de compte pour la condition d'occupation pour les emplois de fin de carrière. Le Conseil s'est également penché sur cette deuxième phase dans le présent cadre.
- D. Ensuite, le Conseil a jugé que la différence de traitement, en matière de crédit-temps, des travailleurs qui occupent, auprès de deux employeurs, deux emplois à temps partiel constituant ensemble un emploi à temps plein, par rapport à des travailleurs à temps plein, ne se justifie pas. Il souhaite également y apporter une solution.
- E. Sur la base de ces éléments, le Conseil a décidé de conclure une convention collective de travail n° 103 ter, afin d'apporter une solution aux problèmes précités. Suite à la conclusion de la convention collective de travail n° 103 ter, les articles 75 et 76 de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable n'entreront pas en vigueur. Il renvoie également à cet égard à son avis n° 2.008 du 7 décembre 2016 sur l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable.

En même temps que la convention précitée, le Conseil a émis le présent avis afin d'explicitier sa démarche.

Par ailleurs, le Conseil a également émis l'avis n° 2.014 sur la proposition de loi soumise pour avis concernant la possibilité de prendre le congé parental à raison d'« un dixième temps », sur laquelle il a été interrogé, au cours des discussions, par le président de la Commission des affaires sociales de la Chambre, parallèlement à un certain nombre d'autres propositions de lois relatives aux congés.

II. POSITION DU CONSEIL

Tout d'abord, le Conseil constate que ses travaux se sont déroulés dans un contexte évolutif, tel que décrit ci-avant dans l'introduction du présent avis.

Les différentes initiatives émanant tant du gouvernement que du Parlement ont abouti, dans la pratique, à la confusion et à l'insécurité juridique, tant pour les travailleurs que pour les entreprises. L'arrêté royal du 30 décembre 2014 a tout d'abord créé un décalage entre le droit à une allocation d'interruption et le droit à l'absence, tel que prévu par la convention collective de travail n° 103.

Ensuite, la combinaison entre le travail et la famille a été abordée au cours des Tables rondes sur le travail sur mesure ; des interrogations ont surgi sur la position du gouvernement quant au projet de loi concernant le travail faisable et maniable annoncé en avril 2016, et, finalement, l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable a été soumis pour avis en novembre 2016.

Cette méthode de travail a compliqué les discussions en cours au sein du Conseil en vue de parvenir à un accord équilibré et global à ce sujet, les solutions devant non seulement offrir la sécurité aux employeurs et aux travailleurs, mais également tenir compte des décisions gouvernementales précitées.

Le Conseil insiste pour que cette méthode de travail ne se répète pas à l'avenir, mais pour que, dans une optique de sécurité juridique et de stabilité, la priorité soit d'abord donnée à l'exécution du présent avis, afin de créer à nouveau la cohérence entre, d'une part, le droit à l'absence tel que réglé dans la convention collective de travail et, d'autre part, le droit aux allocations tel que réglé dans l'arrêté royal précité. En outre, le Conseil souligne que les partenaires sociaux sont prioritairement compétents pour la problématique générale du crédit-temps, vu leur connaissance et leur expertise sur le plan des sensibilités en la matière, et vu le rôle qu'ils jouent dans la pratique quotidienne au niveau des entreprises.

Le Conseil souligne que la décision du gouvernement d'étendre à 51 mois le crédit-temps avec motif a été prise dans un cadre budgétaire neutre. Partant de son expertise, mais aussi de la responsabilité qu'ont les partenaires sociaux dans la gestion de la sécurité sociale, le Conseil a continué de veiller, dans la convention collective de travail précitée comme dans le présent avis, à la neutralité budgétaire de l'opération, en y avançant des propositions équilibrées.

A. Alignement / concordance de la CCT n° 103 avec l'arrêté royal

1. Alignement du droit à l'absence sur le droit à l'allocation d'interruption

a. Abrogation du crédit-temps sans motif et extension du crédit-temps avec motif

Le Conseil constate que, suite à l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, le droit à une allocation d'interruption a été abrogé pour le crédit-temps sans motif, alors que l'article 3 de l'actuelle convention collective de travail n° 103 prévoyait le droit à l'absence pour un crédit-temps sans motif pour une période maximale de 12 mois de suspension complète (ETP).

Par ailleurs, le même arrêté royal a étendu le droit à une allocation d'interruption jusqu'à une période maximale de 48 mois pour la prise du crédit-temps pour motifs de soins, alors que le droit, accordé par la convention collective de travail de travail n° 103, à un crédit-temps avec motif pour certains cas de congé d'assistance valait pour une période maximale de 36 mois. Cette période maximale pour le crédit-temps pour soins devait encore être étendue à 51 mois à partir de 2017 par l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable.

Dans une optique de sécurité juridique et de transparence pour toutes les parties concernées, le Conseil a dès lors abrogé le droit à un crédit-temps sans motif dans l'article 2 de la convention collective de travail n° 103 ter. Les références à l'article 3 de la convention collective de travail n° 103 sont abrogées ou adaptées en raison de l'impact que les systèmes anciens ou en cours ont sur les règles d'organisation (passage d'un système à un autre, licenciement...).

Par ailleurs, le Conseil étend, dans l'article 4 de la convention collective de travail n° 103, le droit à l'absence pour toutes les formes de crédit-temps avec motif de soins à une période maximale de 51 mois (pour prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, pour l'octroi de soins palliatifs, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, pour l'octroi de soins prodigués à un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans et pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant mineur gravement malade).

Dans une même optique de cohérence, le droit à l'absence pour le crédit-temps avec motif pour suivre une formation reconnue, prévu à l'article 4, § 1^{er}, 1^o, d), est cependant maintenu à une période maximale de 36 mois.

Dans la convention collective de travail n° 103 ter, les références à l'article 4 sont également adaptées aux nouvelles formulations.

En conséquence, les articles 75 et 76 de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable deviennent caducs. Le droit aux absences dans le cadre du crédit-temps reste donc réglé par la convention collective de travail n° 103.

Afin d'empêcher l'apparition d'un nouveau décalage, le Conseil demande toutefois que le droit à une allocation d'interruption soit aligné simultanément sur le droit à l'absence pour motifs de soins prévu aux articles 3 et 4 de la convention collective de travail n° 103 ter et que l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, soit adapté dans le même sens.

b. Empêcher un usage impropre de l'assistance médicale

Le Conseil a constaté que le nombre de travailleurs prenant un congé pour assistance médicale a fortement augmenté ces dernières années. Cette augmentation peut en partie s'expliquer par la notoriété grandissante du système, ainsi que par le vieillissement croissant de la population et l'augmentation des besoins de santé qui en découle.

Néanmoins, le Conseil souhaite prendre un certain nombre de mesures supplémentaires afin d'empêcher un usage impropre du congé thématique et du crédit-temps pour assistance médicale, en vue d'harmoniser de manière optimale les besoins en matière de soins et les moyens disponibles.

Dans cette optique, le Conseil propose que le médecin traitant indique, sur l'attestation de demande d'un congé pour assistance médicale, si les besoins en matière de soins requièrent effectivement une interruption ou une diminution de carrière à temps plein, à mi-temps ou d'1/5, à côté de l'éventuelle assistance professionnelle dont le patient peut bénéficier. Cette adaptation de l'attestation a également été intégrée, pour ce qui concerne le droit au crédit-temps médical, à l'article 4 c) de la convention collective de travail n° 103 ter.

Par ailleurs, le Conseil propose qu'un travailleur puisse dans ce cadre suspendre ou diminuer sa carrière pour assistance médicale pour des parents jusqu'au 2^e degré comme c'est le cas actuellement, mais pour des alliés uniquement jusqu'au 1^{er} degré au lieu du 2^e degré comme c'est le cas actuellement.

Jusqu'à présent, le lien juridique né de l'alliance ne vaut que pour le mariage, en vertu du Titre V du Code civil. Le Conseil juge toutefois que les travailleurs qui cohabitent légalement doivent avoir, sur ce plan, les mêmes droits que les travailleurs mariés.

Le Conseil souligne que les adaptations précitées apportées à la définition de la notion de membre de la famille valent tant pour le crédit-temps que pour le congé thématique et nécessitent par conséquent une modification de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, étant donné que l'actuel article 4 de cet arrêté royal dispose qu'il faut entendre par membre de la famille aussi bien les parents que les alliés jusqu'au 2^e degré.

Partant des principes de simplicité et de cohérence, et vu les références qui sont faites à cette notion dans la convention collective de travail n° 103 et dans l'arrêté royal du 12 décembre 2001, le Conseil est d'avis qu'une modification dudit arrêté royal est la meilleure manière de procéder.

En ce qui concerne la mise en œuvre de ces principes dans les attestations de demande d'un congé pour assistance médicale, le Conseil demande que le comité de gestion de l'ONEM se penche sur la question.

c. Règles d'imputation

Le Conseil rappelle que l'article 7 de la convention collective de travail n° 103 déterminait de quelle manière le crédit déjà pris par le passé devait être imputé sur le système actuel. Selon cette convention collective de travail, telle que précisée dans la communication n° 11 du 30 octobre 2012, il fallait d'abord imputer le passé sur le crédit-temps sans motif, et le solde restant sur le crédit-temps avec motif. Par dérogation à ce principe général, le passé pouvait aussi d'abord être imputé sur le crédit-temps avec motif, à condition que le travailleur puisse présenter une preuve irréfutable que ce qu'il avait utilisé par le passé relevait d'un des motifs concernés. Le solde restant de ce crédit-temps avec motif du passé était ensuite imputé sur le crédit-temps sans motif.

En application de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, ces règles d'imputation ont été adaptées pour ce qui concerne les allocations. Conformément à cette réglementation, toutes les périodes prises par le passé, tant avec motif que sans motif, sont, à partir du 1^{er} janvier 2015, déduites de la durée maximale d'indemnisation du crédit-temps avec motif. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103, les périodes sans motif sont déduites en mois d'équivalent temps plein et les périodes avec motif en mois civils.

Tant que la convention collective de travail n° 103 ne prévoyait pas d'extension à 48 ou 51 mois pour les motifs de soins, l'imputation des périodes obtenues par le passé se faisait sur la base de la durée maximale de 36 mois prévue dans la convention collective de travail, étant donné que l'ONEM partait du principe que des allocations d'interruption ne pouvaient être octroyées que durant la durée maximale du droit prévu auprès de l'employeur.

Afin d'y remédier, mais également parce que l'abrogation du crédit-temps sans motif et l'extension du crédit-temps avec motif jusqu'à 51 mois dans la convention collective de travail n° 103 ter requièrent d'autres règles d'imputation, qui soient claires et simples à appliquer pour toutes les parties, le Conseil a adapté les règles existantes d'imputation prévues à l'article 7 de la convention collective de travail n° 103.

L'article 7 de la convention collective de travail n° 103 ter dispose que, pour le calcul du crédit, il faut tenir compte de toutes les périodes de crédit-temps sans motif (proportionnellement) et avec motif (en mois civils), par ordre chronologique. Les douze premiers mois du crédit-temps sans motif que le travailleur a déjà pris doivent être neutralisés en équivalent temps plein.

En conséquence, le travailleur qui a déjà pris au maximum douze mois d'interruption de carrière ou de crédit-temps sans motif en équivalent temps plein, conserve la totalité de son droit au crédit-temps de 51 ou 36 mois avec motif. Toutes les périodes que le travailleur a prises en sus de la période neutralisée sont bel et bien imputées.

Afin qu'il ne subsiste plus, sur ce plan, de différence entre le droit à l'absence et le droit aux allocations, le Conseil demande que l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'arrêté royal du 31 décembre 2014, soit adapté dans le même sens.

2. Concordance entre la convention collective de travail n° 103 et l'arrêté royal

À l'occasion de l'alignement du droit à l'absence prévu dans la convention collective de travail n° 103 sur le droit aux allocations tel que prévu dans l'arrêté royal du 30 décembre 2014, le Conseil a encore réglé un certain nombre d'autres points dans la convention collective de travail n° 103 ter. Il demande dès lors que, dans un but de clarté et de sécurité juridique, une concordance soit assurée sur ces points entre le droit à l'absence et le droit aux allocations et que, là où cela s'avère nécessaire, l'arrêté royal qui régit les allocations soit adapté dans le même sens.

a. Méthode de calcul des 25 ans de passé professionnel

Dans une optique de simplification, le comité de gestion de l'ONEM a, le 21 janvier 2016, dégagé un accord sur le calcul du passé professionnel des emplois de fin de carrière avec allocations (35 ans de passé professionnel), des dispenses de disponibilité sur le marché du travail pour les travailleurs âgés et du complément d'ancienneté. Cette méthode de calcul simplifiée doit permettre à l'ONEM de calculer et de contrôler le passé professionnel en utilisant au maximum les données figurant dans des bases de données existantes (entre autres l'extrait de carrière et ses propres bases de données).

Il a alors été convenu que cette méthode simplifiée serait appliquée dans une première phase aux calculs précités de la carrière professionnelle, mais que, dans le cadre des discussions relatives à l'adaptation de la convention collective de travail n° 103, les partenaires sociaux examineraient dans une seconde phase s'il est possible d'utiliser la même méthode pour les autres emplois de fin de carrière pour lesquels un passé professionnel de 25 ans est applicable, au lieu de l'actuelle déclaration sur l'honneur.

Dans la même optique de simplification et de contrôle, la convention collective de travail n° 103 ter a adapté les règles d'imputation dans l'article 10, § 3 de la convention collective de travail n° 103. Dorénavant, pour le calcul du passé professionnel de 25 ans pour un emploi de fin de carrière, le nombre d'années est égal au nombre de journées travaillées et assimilées (preuve de 7.800 jours) divisé par 312. Il y a dans ce cadre un plafonnement à 313 jours par année civile. Pour les journées de travail et assimilées, la convention collective de travail n° 103 ter utilise les mêmes notions que celles qui sont appliquées dans la réglementation du chômage. Le travail à temps partiel est imputé en convertissant les heures de travail en journées de travail au moyen de la formule (heures de travail et heures assimilées x 6 / S). Les journées de travail et assimilées peuvent être prouvées par toute voie de droit.

b. Cumul de deux fonctions à temps partiel qui constituent ensemble un emploi complet

Le Conseil a également jugé que la différence de traitement, en matière de crédit-temps, des travailleurs qui occupent, auprès de deux employeurs, deux emplois à temps partiel constituant ensemble un emploi à temps plein, par rapport à des travailleurs à temps plein, ne se justifie pas, et ce, d'autant plus que cette possibilité existe déjà pour des travailleurs combinant deux fonctions à temps partiel auprès d'un seul employeur.

Il a dès lors adapté la convention collective de travail n° 103 en ajoutant aux articles 6 et 9 existants de celle-ci un § 3 qui prévoit un droit à une diminution de carrière d'1/5 pour les travailleurs qui cumulent deux fonctions à temps partiel auprès de deux employeurs, pour autant qu'au total, la somme des deux fractions d'occupation du travailleur corresponde au moins à un emploi à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur ou des employeurs auprès duquel ou desquels est opéré l'avertissement écrit.

Cette diminution de carrière d'1/5 peut également être prise proportionnellement auprès de chacun des deux employeurs, mais, pour le droit aux allocations, le début et la durée des deux diminutions de carrière doivent être identiques et elles doivent constituer ensemble une diminution de carrière d'1/5. Le travailleur poursuit ses prestations dans un système de 4/5 temps.

La diminution de carrière d'1/5 est appliquée conformément aux modalités (durée, seuil...) qui sont applicables chez l'employeur (champ d'application de la commission paritaire) auprès duquel l'interruption est prise. Pour déterminer la diminution d'1/5, il est tenu compte de la durée du travail à temps plein chez l'employeur auprès duquel est opérée la demande écrite de diminution de la carrière.

Dans ce cadre, le Conseil insiste pour que la réglementation soit adaptée de telle sorte que le droit aux allocations soit également garanti pour ces travailleurs. Les autres conséquences éventuelles de cette modification peuvent être examinées plus avant dans ce cadre.

Il souligne également qu'il propose les mêmes modalités pour le droit au congé parental dans l'avis n° 2.014, qu'il a émis en même temps que le présent avis, et il demande que ces dispositions entrent en vigueur simultanément.

c. Assimilation de l'indemnité en compensation du licenciement et de l'indemnité de rupture

Le Conseil rappelle que, dans le cadre de l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés, l'accord du Groupe des Dix du 17 décembre 2014 prévoyait d'assimiler, dans une première phase, l'indemnité en compensation du licenciement pour le calcul de la condition d'ancienneté pour les emplois de fin de carrière. Cette première phase a été mise en œuvre par la convention collective de travail n° 103 bis du 27 avril 2015. L'accord précité prévoyait également que, dans une deuxième phase, l'assimilation de l'indemnité en compensation du licenciement pourrait, le cas échéant, être réexaminée pour ce qui concerne la condition d'occupation pour les emplois de fin de carrière.

Dans cette optique, l'article 10 de la convention collective de travail n° 103 ter ajoute, à l'article 11, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103, un deuxième alinéa prévoyant une assimilation de l'indemnité en compensation du licenciement et de l'indemnité de rupture pour les travailleurs qui, en application de l'article 10, § 2, 2), réduisent le délai de 24 mois.

B. Date d'entrée en vigueur et dispositions transitoires

Vu le projet de loi concernant le travail faisable et maniable, la convention collective de travail n° 103 ter est conclue et déposée avant le 1^{er} janvier 2017, suite à quoi les articles 75 et 76 de ce projet de loi n'entreront pas en vigueur.

Le Conseil juge qu'aucun nouveau décalage, ni, partant, aucune insécurité juridique ne peut apparaître entre le droit à l'absence et le droit aux allocations. Il fait dès lors entrer en vigueur les dispositions de la convention collective de travail précitée en même temps que les adaptations similaires concernant le droit aux allocations, lesquelles requièrent une modification de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, et au plus tard le 1^{er} avril 2017.

À partir de sa date d'entrée en vigueur, la convention collective de travail n° 103 ter s'applique à toutes les demandes et demandes de prolongation dont l'employeur est averti.

Afin d'assurer la continuité entre le nouveau système de crédit-temps de la convention collective de travail n° 103 ter et l'ancien système de la convention collective de travail n° 103, des dispositions transitoires sont toutefois prévues.

Les articles 3 (crédit-temps sans motif), 4 (crédit-temps avec motif), 7 (les règles d'imputation) et 10, § 3 (calcul de la carrière professionnelle en cas d'emplois de fin de carrière) de la convention collective de travail n° 103 qui étaient d'application avant la date d'entrée en vigueur restent applicables aux travailleurs qui, à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention, se trouvent dans un système en cours de crédit-temps ou de diminution de carrière.

Toutes les autres dispositions qui n'ont pas été modifiées par la convention collective de travail n° 103 ter, en ce qui concerne notamment l'avertissement, le seuil et d'autres règles d'organisation, restent intégralement applicables à tous les systèmes de crédit-temps et de diminution de carrière, qu'ils soient en cours ou nouveaux.

C. Outil informatique de l'ONEM

Dans ce cadre, le Conseil rappelle également les travaux qui sont en cours depuis plusieurs années au sein de l'ONEM en vue du développement d'un outil informatique qui permettrait aux travailleurs de consulter tant leur passé professionnel que le crédit qu'ils ont déjà pris et celui qui leur reste.

Il soutient le projet en question et jugerait utile que le travailleur puisse disposer d'un outil informatique lui permettant de consulter tant le crédit dont il dispose que sa carrière professionnelle.

C'est dans ce sens qu'il faut considérer sa proposition de méthode de calcul de la carrière professionnelle de 25 ans. Non seulement elle permet un meilleur contrôle par l'ONEM, mais elle constitue également un pas dans la bonne direction pour la création de l'application web précitée, qui permettrait au travailleur de demander un calcul préalable de la carrière professionnelle. L'ONEM pourrait alors effectuer un calcul automatisé sur la base des données de l'extrait de carrière de Sigedis et des données de ses propres bases de données.

En ce qui concerne cette application, le Conseil estime que le comité de gestion de l'ONEM doit examiner plus avant de quelle manière les employeurs et les secrétariats sociaux peuvent obtenir accès à ces informations, dont ils ont eux aussi besoin pour appliquer correctement la réglementation.

En vue de créer davantage de transparence et de sécurité juridique à cet égard, le Conseil demande dès lors que le comité de gestion de l'ONEM continue à développer le contrôle de cet élément et l'application web y afférente, et à en assurer le suivi, de sorte qu'il soit possible d'évaluer si les objectifs visés sont atteints et/ou doivent être ajustés.

D. Assimilation de l'aviation civile dans les emplois de fin de carrière pour métiers lourds

Le Conseil souhaite rappeler son avis n° 1.938 du 27 avril 2015 en ce qui concerne l'assimilation pour le personnel de l'aviation civile qui est occupé dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit.

Plus précisément, il a constaté dans cet avis que l'assimilation pour le personnel de l'aviation civile qui est occupé dans un régime de travail en équipe comportant des prestations de nuit est réglée pour ce que concerne le RCC, mais ne l'est pas pour les emplois de fin de carrière.

Il demande par conséquent dans l'avis précité de prévoir la même assimilation pour les emplois de fin de carrière dans l'article 4, 3°, a), b) et c) de l'arrêté royal du 30 décembre 2014. Pour l'application de l'alinéa précité de l'article 4 de cet arrêté royal, il faut assimiler aux travailleurs visés à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

1° des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures ;

2° des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

Le Conseil insiste pour qu'il soit donné suite à la recommandation qu'il formule dans son avis au sujet de cet élément.

x x x

Le Conseil souligne que, suite à la conclusion de la convention collective de travail n° 103 ter, les articles 75 et 76 de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable n'entreront pas en vigueur. Il insiste à nouveau pour que la réglementation relative au droit à l'allocation soit adaptée simultanément dans le sens de la convention collective de travail n° 103 ter et du présent avis, afin d'éviter l'apparition d'un nouveau décalage entre le droit aux allocations d'interruption et le droit à l'absence. L'objectif de sa démarche est que les adaptations entrent en vigueur simultanément et puissent être mises en œuvre par l'ONEM, de sorte qu'elles puissent offrir la sécurité juridique nécessaire tant aux travailleurs qu'aux employeurs.

Le Conseil renvoie également à son avis n° 2.008 du 7 décembre 2016 sur l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable, dans lequel il annonce la modification de la CCT n° 103 et insiste sur la nécessité d'une simultanéité de l'entrée en vigueur des différents dispositifs conventionnels et réglementaires, afin d'assurer la sécurité sur le terrain pour tous les acteurs concernés.
