



## Communiqué de presse

**Le Conseil national du Travail exécute les accords intervenus en son sein en date du 1<sup>er</sup> avril 2019**

Le Conseil national du Travail s'est réuni en séance plénière le 23 avril 2019 à 14 heures sous la présidence de monsieur P. Windey.

1. En exécution des accords intervenus en son sein en date du 1<sup>er</sup> avril 2019, les partenaires sociaux ont conclu une nouvelle convention collective de travail n° 19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs. Cette convention collective de travail vise à porter à 70% l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements pour les transports en commun publics organisés par la SNCB au 1<sup>er</sup> juillet 2019 et à supprimer, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020, la limite minimale de 5 km calculés à partir de la halte de départ, en ce qui concerne l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement pour les transports en commun publics autres que les chemins de fer (tram, métro, bus ou waterbus).
2. Le Conseil a également conclu une convention collective de travail n° 129 concernant les heures supplémentaires volontaires et qui a pour objet d'augmenter le quota maximum d'heures supplémentaires volontaires par année civile de maximum 100 heures à maximum 120 heures. Ceci ne porte pas préjudice à la possibilité offerte par la loi du 16 mars 1971 sur le travail d'augmenter, par année civile, le nombre maximum d'heures supplémentaires volontaires à 360 heures par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.
3. a. Toujours en exécution des accords du 1<sup>er</sup> avril 2019 conclus au sein du Conseil national du Travail, et en application de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le Conseil a procédé au renouvellement des conventions collectives de travail concernant les régimes spécifiques de chômage avec complément d'entreprise (RCC). ([Voir tableau en annexe](#))
  - Pour ce qui concerne les RCC construction, travail de nuit et métiers lourds, comptant 33 ans de passé professionnel (conventions collectives de travail n°s 130 et 131, 138 et 139), les RCC métiers lourds, comptant 35 ans de passé professionnel (conventions collectives de travail n°s 132 et 140) et les RCC carrières longues, comptant 40 ans de passé professionnel (conventions collectives de travail n°s 134 et 135, 141 et 142), le Conseil a conclu des conventions collectives de travail prévoyant, jusqu'au 30 juin 2021, le maintien de l'accès à ces RCC pour les travailleurs qui ont atteint l'âge minimal de 59 ans.

Ces conventions collectives de travail permettent l'accès sous ces conditions pour une période de 2 ans et demi, cette durée étant scindée en une période de 2 ans et une période de 6 mois. Une convention collective sectorielle ou d'entreprise sera cependant dans certains cas nécessaire pour bénéficier de l'accès à ces RCC à l'âge de 59 ans.

Concomitamment, les partenaires sociaux se sont engagés à porter à 60 ans l'âge d'accès à ces régimes de chômage avec complément d'entreprises à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021. Afin de concrétiser cet engagement, le Conseil a conclu la convention collective de travail n° 143 portant à 60 ans l'âge d'accès au RCC spécifique métiers lourds. Suite à cette CCT et compte tenu des mécanismes prévus par ailleurs par l'arrêté royal du 3 mai 2007, aucune convention collective de travail ne pourra plus prévoir d'âge inférieur à 60 ans pour ces trois régimes spécifiques, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

- Pour ce qui concerne le RCC spécifique concernant les travailleurs ayant des problèmes physiques graves, le Conseil a décidé de prolonger de deux ans l'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise spécifique pour les travailleurs âgés de 58 ans licenciés, moins valides ou ayant des problèmes physiques graves (CCT n° 133).
- Enfin, pour ce qui concerne le RCC spécifique pour certains travailleurs âgés licenciés dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration, la convention collective de travail n° 136 fixe l'accès à ce RCC à 58 ans pour la période s'étalant du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 30 décembre 2019, cet âge est relevé à 59 ans pour la période s'étalant du 31 décembre 2019 au 30 décembre 2020. Celui-ci sera porté à 60 ans à partir du 31 décembre 2020.

Cette convention collective de travail prévoit également les conditions d'âge ou d'ancienneté à remplir pour pouvoir bénéficier de la dispense de disponibilité adaptée sur le marché du travail.

Pour pouvoir bénéficier de cet âge d'accès à ce RCC, une initiative d'entreprise sera nécessaire.

- b. Dans le même contexte et afin de rencontrer les considérations émises dans le rapport des médiateurs Soete et De Callatay dressé à la demande du gouvernement dans le cadre de la thématique des métiers pénibles et préconisant une certaine souplesse dans le durcissement des critères d'accès aux emplois de fin de carrière, le Conseil a conclu la convention collective de travail n° 137, pour la période 2019-2020. Celle-ci permet de déroger à l'âge prévu par l'arrêté royal du 12 décembre 2001 en maintenant à 55 ans l'âge minimal d'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière pour les travailleurs des régimes d'exceptions (nuit, métiers lourds, carrière longues, restructurations) qui réduisent leurs prestations de travail à hauteur d'un cinquième. Cet âge d'accès est porté à 57 ans pour les travailleurs de ces régimes qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps.

Une convention sectorielle ou d'entreprise en application de la CCT n°137 est nécessaire pour pouvoir bénéficier de cet abaissement d'âge.

- c. L'avis n° 2.130 rendu concomitamment à ces conventions collectives de travail n°s 130 à 143, explicite les articulations entre les différents instruments réglementaires et conventionnels dans le cadre des fins de carrière. Pour ce qui concerne spécifiquement le volet RCC, outre un bref rappel des conditions à remplir pour pouvoir bénéficier d'un RCC dans le cadre des régimes spécifiques, l'avis aborde également la dispense de disponibilité adaptée sur le marché du travail pour les bénéficiaires d'un RCC qui en font la demande.
4. Dans son avis n° 2.131, le Conseil demande que le Gouvernement prenne les dispositions législatives et/ou réglementaires nécessaires en vue de l'exécution des accords intervenus entre les interlocuteurs sociaux interprofessionnels au sein du Conseil national du Travail pour la période 2019-2020, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre de l'avis n° 2.129 émis conjointement avec le Conseil central de l'Économie portant sur la liaison au bien-être des allocations sociales pour les années 2019-2020.

Le Conseil demande également que le Gouvernement prenne les dispositions législatives et/ou réglementaires nécessaires en vue de prolonger une série de mesures pour lesquelles un accord avait été convenu pour la période 2017-2018.

Enfin, le Conseil a pris des engagements concernant la poursuite des travaux en son sein, quant aux dossiers portant sur le salaire minimum, la mobilité, l'article 39 ter de la loi relative aux contrats de travail (utilisation d'une partie de l'indemnité de préavis à des mesures augmentant l'employabilité du travailleur sur le marché du travail) et la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

5. Dans le cadre de ces mêmes accords du 1<sup>er</sup> avril 2019, le Conseil a enfin émis la recommandation n° 27. Cette recommandation, adressée aux secteurs et aux entreprises, concerne la concrétisation de la marge salariale maximale pour la période 2019-2020, l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés en matière de pensions complémentaires, la mobilité durable et la paix sociale.

x x x

6. Outre l'adoption des avis et conventions précités en exécution des accords intervenus en son sein en date du 1<sup>er</sup> avril 2019, le Conseil a conclu la convention collective de travail n° 32/7 modifiant la convention collective de travail n° 32 bis du 7 juin 1985, et a concomitamment émis l'avis n° 2.132.

La CCT n° 32 bis est mise en conformité avec les dispositions modifiées de la loi du 26 juin 2002 concernant les délais prévus par la loi pour l'obtention de l'indemnité de transition.

La CCT n° 32 bis est également mise en conformité avec les modifications que, dans son avis n° 916, le Conseil avait demandé d'apporter à la loi relative aux fermetures d'entreprises, et qui ont depuis lors été intégrées dans la loi du 26 juin 2002.

Par ailleurs, un certain nombre de renvois à la législation figurant dans la CCT n° 32 bis sont actualisés.

Ces textes sont disponibles sur le site du Conseil ([www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)).

ANNEXE

<b>Régime RCC</b>	<b>CCT cadre 2019-2020</b>	<b>Dispense de disponibilité</b>
Métiers lourds, nuit, construction (33 ans de carrière)	59 ans jusqu'au 30.06.2021 60 ans à partir du 1.07. 2021	62 ans ou 42 ans de carrière
Métiers lourds (35 ans de carrière)	59 ans jusqu'au 30.06.2021 60 ans à partir du 1.07.2021	62 ans ou 42 ans de carrière
Carrière longue	59 ans jusqu'au 30.06.2021 60 ans à partir du 1.07.2021	62 ans ou 42 ans de carrière
Problèmes médicaux	Prolongation du régime existant	
Entreprises en difficultés et en restructuration	58 ans jusqu'au 30.12.2019 59 ans jusqu'au 30.12.2020 60 ans à partir du 31.12.2020	62 ans ou 42 ans pour la période du 1.01.2019 au 30.12.2019 65 ans ou 43 ans à partir du 31.12.2019
Emplois de fin de carrière	Modalité de prise 1/5 : 55 ans* Modalité de prise 1/2 : 57 ans* <i>*pour les régimes d'exception</i>	N/A