

A V I S N° 1.938

Séance du lundi 27 avril 2015

Convention collective de travail n° 118 du 27 avril 2015 fixant, pour 2015-2016, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration et concernant la convention collective de travail n° 103 bis du 27 avril 2015 adaptant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière

x x x

2.749-2

A V I S N° 1.938

Objet : Convention collective de travail n° 118 du 27 avril 2015 fixant, pour 2015-2016, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration et concernant la convention collective de travail n° 103 bis du 27 avril 2015 adaptant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière

Sur l'initiative de son Bureau exécutif, le Conseil national du Travail a procédé à la mise en œuvre de l'accord social du Groupe des 10, qui a été dégagé le 17 décembre 2014, en ce qui concerne l'objet susvisé.

L'examen de ce dossier a été confié à un groupe de travail ad hoc.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 27 avril 2015, l'avis unanime suivant, parallèlement à la convention collective de travail n° 118 du 27 avril 2015 et à la convention collective de travail n° 103 bis du 27 avril 2015.

x x x

I. CONTEXTE

En exécution de l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014, un projet d'arrêté royal relatif au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière a été soumis au comité de gestion de l'Office national de l'emploi (ONEM) en date des 20 novembre et 4 décembre 2014.

Aucun accord n'ayant pu être dégagé sur ce texte, un avis divisé a été émis le 4 décembre 2014.

Des discussions s'en sont suivies au niveau du Groupe des 10, discussions qui ont abouti à un accord le 17 décembre 2014 sur un certain nombre de volets en vue d'amender le projet d'arrêté royal précité, ainsi que sur les projets d'arrêtés royaux relatifs au RCC et sur les points en suspens de la première phase du dossier sur le statut ouvriers-employés.

Sur cette base, et en ce qui concerne le droit aux allocations pour le crédit-temps et les emplois de fin de carrière, le gouvernement a adopté l'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.

Concernant les emplois de fin de carrière, cet arrêté royal prévoit, en exécution de l'accord de gouvernement précité, que la limite d'âge pour les emplois de fin de carrière est portée à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2015. Des exceptions sont toutefois prévues pour les travailleurs occupés dans des entreprises en restructuration ou en difficultés et pour les travailleurs qui ont une carrière professionnelle de 35 ans ou qui ont été occupés dans un métier lourd, pour lesquels la limite d'âge de 55 ans au 1^{er} janvier 2015 est progressivement relevée pour atteindre 60 ans au 1^{er} janvier 2019.

En exécution de l'accord du Groupe des 10 du 17 décembre 2014 précité, l'arrêté royal du 30 décembre 2014 dispose que les limites d'âge prévues pour le droit aux allocations de ces catégories de travailleurs avec une carrière longue, un métier lourd ou dans une entreprise en difficultés ou en restructuration ne sont pas relevées selon le calendrier prévu si le Conseil national du Travail conclut à ce sujet, pour la période 2015-2016, une CCT-cadre rendue obligatoire par arrêté royal qui, sous certaines conditions, doit permettre aux secteurs et aux entreprises en difficultés ou en restructuration de conserver pour cette période la limite d'âge de 55 ans dans une convention collective de travail conclue en application de cette convention collective de travail. Cette CCT-cadre peut être prorogée ou adaptée tous les deux ans.

En exécution de cette disposition, le Conseil national du Travail a conclu, le 27 avril 2015, la convention collective de travail n° 118 fixant, pour 2015-2016, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Par ailleurs, en exécution de l'accord du Groupe de 10 du 17 décembre 2014, qui prévoit, dans le cadre de la finalisation de la première phase de l'harmonisation des statuts ouvriers-employés, une assimilation de l'indemnité en compensation du licenciement pour le calcul de la condition de carrière pour les emplois de fin de carrière, le Conseil national du Travail a conclu, le 27 avril 2015, la convention collective de travail n° 103 bis adaptant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Parallèlement à la conclusion de ces deux conventions collectives de travail, il a émis le présent avis, dans lequel, d'une part, il examine les conséquences des deux CCT et, d'autre part, il formule un certain nombre de propositions d'amélioration de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Les conséquences de la CCT-cadre sur le droit aux allocations et au congé

1. Cadre général du droit aux allocations pour les emplois de fin de carrière

L'arrêté royal du 30 décembre 2014 dispose, pour le droit aux allocations, que la limite d'âge pour les emplois de fin de carrière est portée à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2015, pour autant que ces travailleurs puissent fournir la preuve d'une carrière en tant que salarié d'au moins 25 ans au sens de la convention collective de travail n° 103. Il prévoit des exceptions pour les travailleurs occupés dans une entreprise en restructuration ou en difficultés et pour les travailleurs qui ont une carrière professionnelle de 35 ans ou qui ont été occupés dans un métier lourd. Pour ces personnes, la limite d'âge de 55 ans au 1^{er} janvier 2015 est progressivement relevée pour atteindre 60 ans au 1^{er} janvier 2019.

Cet arrêté royal dispose par ailleurs que ces limites d'âge pour les travailleurs avec une carrière longue, un métier lourd ou dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, ne sont pas relevées selon ce calendrier à condition que le Conseil national du Travail conclue à ce sujet, pour la période 2015-2016, une CCT-cadre rendue obligatoire par arrêté royal qui, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations, doit permettre sous certaines conditions aux secteurs et aux entreprises en difficultés ou en restructuration de conserver pour cette période la limite d'âge de 55 ans dans une convention collective de travail. Cette CCT-cadre peut être prorogée ou adaptée après 2016.

En exécution de cette disposition, le Conseil national du Travail a conclu, le 27 avril 2015, la convention collective de travail n° 118 fixant, pour 2015-2016, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

2. Les dérogations prévues dans la CCT-cadre pour avoir accès au droit aux allocations

Dans la convention collective de travail n° 118 du 27 avril 2015, la limite d'âge pour avoir accès au droit aux allocations pour les emplois de fin de carrière est portée, pour la période 2015-2016, à 55 ans pour deux groupes de travailleurs, à savoir, d'une part, les travailleurs qui exercent un métier lourd ou ont une carrière longue et, d'autre part, les travailleurs qui sont occupés dans une entreprise en restructuration ou en difficultés.

La convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016. Elle s'applique aux périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la durée de validité de la convention.

a. Travailleurs qui exercent un métier lourd ou ont une carrière longue

Sur la base de la CCT-cadre précitée, les travailleurs qui exercent un métier lourd ou ont une carrière longue peuvent avoir accès au droit aux allocations à partir de 55 ans si la commission ou sous-commission paritaire compétente a conclu, pour 2015-2016, une convention collective de travail mentionnant explicitement qu'elle a été conclue en application de la convention collective de travail n° 118 du 27 avril 2015 et s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :

- soit ils peuvent justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;

- soit ils ont été occupés depuis :
 - 1) ou bien au moins 5 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date ;

 - 2) ou bien au moins 7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date ;

 - 3) ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990 ;

L'adaptation de l'article 4, 3°, c) de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 étant demandée par le Conseil afin de prévoir une assimilation conformément à l'arrêté royal du 3 mai 2007, le commentaire de l'article 3 de la CCT-cadre sera, dans une phase ultérieure, lorsque l'arrêté royal aura été adapté dans ce sens, précisé dans le même sens, à savoir par une assimilation pour le personnel de l'aviation civile qui est occupé dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit.

- 4) ou bien par un employeur relevant de la commission paritaire de la construction, pour autant qu'ils disposent d'une attestation qui confirme leur incapacité à continuer leur activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail.

À défaut de convention collective de travail sectorielle, ces travailleurs relèvent du calendrier qui est prévu pour eux dans l'arrêté royal du 30 décembre 2014, à savoir 55 ans en 2015 et 56 ans en 2016.

Le fait pour les secteurs de ne pas conclure une convention collective de travail en application de la convention collective de travail du Conseil national du Travail n'empêche pas ces secteurs d'en conclure une pour la période biennale suivante en application de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail. Ce raisonnement est aussi valable pour les périodes biennales subséquentes.

b. Travailleurs qui sont occupés dans une entreprise en restructuration ou en difficultés

Sur la base de la CCT-cadre précitée, les travailleurs qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, peuvent avoir accès au droit aux allocations à partir de 55 ans, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- 1) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;
- 2) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise ;
- 3) le ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies.

À défaut de convention collective de travail conclue dans l'entreprise en restructuration ou en difficultés, ces travailleurs relèvent du calendrier qui est prévu pour eux dans l'arrêté royal du 30 décembre 2014, à savoir 55 ans en 2015 et 56 ans en 2016.

B. L'arrêté royal du 30 décembre 2014

1. Au cours de ses travaux, le Conseil a tout d'abord relevé une erreur matérielle dans l'article 4, § 5, point 2° dudit arrêté royal du 30 décembre 2014, qui prévoit que les 35 ans de carrière professionnelle dont un travailleur doit pouvoir disposer pour pouvoir avoir recours à un emploi de fin de carrière dérogatoire, doivent être compris au sens de l'article 3, § 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le Conseil observe que l'article 3, § 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 a été abrogé et que, pour le calcul de la carrière professionnelle au sens du régime de chômage avec complément d'entreprise, il faut renvoyer à l'article 3, § 3 de cet arrêté royal. Il insiste par conséquent pour que le renvoi à l'article 3, § 2 soit remplacé par le renvoi correct à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

2. Le Conseil constate ensuite que l'article 4, § 5, sixième alinéa, point 3° de l'arrêté royal dispose que la date de début de la période de réduction des prestations de travail ou de prolongation de la période de réduction des prestations de travail doit se situer pendant la durée de validité de cette convention collective de travail.

Le Conseil se demande quelle est la portée de cette disposition et, plus précisément, si l'intention est aussi que, lorsque les travailleurs satisfont aux conditions de la CCT-cadre au moment de l'avertissement écrit adressé à l'employeur, mais que la date de début de leur réduction de carrière tombe en dehors de la durée de validité de la convention collective de travail pour des raisons indépendantes de leur volonté, comme par exemple par un report de six ou douze mois tel que prévu aux articles 14 et 15 de la convention collective de travail n° 103, ces travailleurs tombent en dehors du champ d'application de la CCT-cadre.

3. Le Conseil signale que, pour des raisons historiques, l'aviation civile a été exclue du champ d'application de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, même si le personnel travaille de nuit. Si une autre réglementation renvoie, pour la définition du travail de nuit, au champ d'application de la convention collective de travail n° 46, cela a pour conséquence d'exclure le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air.

Pour le RCC, une solution a été apportée en 2013 en prévoyant, à l'article 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, une assimilation pour le personnel de l'aviation civile qui est occupé dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit¹.

Étant donné que cette assimilation est réglée pour le RCC, le Conseil demande de prévoir la même assimilation pour les emplois de fin de carrière dans l'article 4, 3°, 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.

C. L'introduction de la CCT n° 103 bis

Le Conseil constate que l'accord du Groupe des 10 du 17 décembre 2014 prévoit, dans le cadre de la finalisation de la première phase de l'harmonisation des statuts ouvriers-employés, une assimilation de l'indemnité en compensation du licenciement pour le calcul de la condition de carrière pour les emplois de fin de carrière.

¹ Voir l'avis n° 1.829 du 18 décembre 2012 et l'arrêté royal du 15 juillet 2013.

En exécution de cet accord, la convention collective de travail n° 103 bis du 27 avril 2015 a complété l'article 10, § 3 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière par le 12° rédigé comme suit : « 12° les journées couvertes par une indemnité en compensation du licenciement ». On vise par là l'indemnité en compensation du licenciement telle que prévue à l'article 7, § 1^{er}, troisième alinéa, zf) et à l'article 7, § 1^{er} sexies de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

x x x

Pour conclure, le Conseil insiste pour que les modifications précitées soient apportées le plus rapidement possible à l'arrêté royal du 30 décembre 2014, pour qu'elles puissent être mises en œuvre à temps par l'ONEM et qu'elles puissent également apporter la sécurité juridique nécessaire aux secteurs qui doivent entamer les négociations sectorielles en la matière.
