

A V I S N° 2.238

Séance du jeudi 15 juillet 2021

Accord social du 25 juin 2021 - Renouvellement des conventions collectives de travail régimes
de chômage avec complément d'entreprise et fins de carrière

x x x

A V I S N° 2.238

Objet : Accord social du 25 juin 2021 - Renouvellement des conventions collectives de travail régimes de chômage avec complément d'entreprise et fins de carrière

En exécution du cadre d'accords du 25 juin 2021 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix, le Conseil a procédé au renouvellement des instruments conventionnels n° 130, 133 et 134 visant à mettre en œuvre certains régimes spécifiques en matière de chômage avec complément d'entreprise.

Le Conseil a également mis en œuvre le volet de ce cadre d'accords relatif à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi.

Parallèlement à cela, le Conseil a renouvelé les conventions collectives de travail n° 137 et 146 relatives à l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui sont occupés dans un régime d'exception.

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 15 juillet 2021, l'avis unanime suivant, concomitamment aux conventions collectives de travail n° 150 à 157.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. CONTEXTE ET RETROACTES

- A. Le Conseil rappelle qu'en exécution de l'accord du gouvernement du 9 octobre 2014 et d'un accord au sein du groupe des Dix, l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise a adapté les conditions d'accès aux différents régimes spécifiques de chômage avec complément d'entreprise, en vue de tendre vers un relèvement progressif des conditions d'âge et de durée de carrière effective, pour retarder davantage la sortie du travail.

Cependant, compte tenu du fait que la matière relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est réglée de façon complémentaire par des instruments conventionnels, il était nécessaire de conclure de nouvelles conventions collectives de travail en vue de prévoir, d'adapter ou de reconduire les régimes de RCC complémentaires.

Le Conseil renvoie à cet égard aux conventions collectives de travail n° 111 à 117 (conclues pour la période 2015-2016), n° 120 à 126 (conclues pour la période 2017-2018), n° 130 à 136 et 138 à 145 (conclues pour la période 2019-2020 et pour le premier semestre 2021) ainsi qu'aux avis concomitants n° 1.937 du 27 avril 2015, n° 2.025 du 21 mars 2017 et n° 2.130 du 23 avril 2019 qui explicitent la démarche du Conseil à ce sujet.

La période de validité des conventions collectives de travail conclues lors de l'exercice précédent ayant expiré, le Conseil a, en exécution du cadre d'accords du 25 juin 2021 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix, prévu de nouvelles conventions collectives de travail visant à mettre en œuvre certains régimes spécifiques en matière de chômage avec complément d'entreprise, conformément aux critères repris en annexe du présent avis.

Le Conseil indique par ailleurs que la condition d'âge de 60 ans prévue aux articles 3, §§ 1^{er}, 3 et 7, ainsi qu'au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, a été satisfaite le 1^{er} janvier 2021 pour les travailleurs licenciés qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration. Cette condition a en outre été atteinte le 1^{er} juillet 2021 pour les autres régimes spécifiques de chômage avec complément d'entreprise susvisés. En conséquence du fait que le relèvement d'âge est arrivé à son terme, l'âge dérogatoire ayant rejoint l'âge d'accès aux régimes spécifiques de RCC tel que prévu par l'arrêté royal du 3 mai 2007, modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, le dispositif dérogatoire lié à l'âge, sur la base duquel ont été conclues les conventions cadre antérieures, n'a dès lors plus lieu de s'appliquer.

L'absence de conventions collectives de travail fixant un âge inférieur à 60 ans en application de ce dispositif dérogatoire lié à l'âge entraîne à son tour des conséquences sur l'accès à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi. En effet, en application de la réglementation fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi ne peut plus être octroyée, à leur demande, aux travailleurs âgés licenciés qui remplissent les conditions, en raison du fait qu'elle était conditionnée à la conclusion de conventions collectives de travail au sein du Conseil prises en exécution de ce dispositif dérogatoire lié à l'âge.

Le Conseil explicite dans le présent avis la démarche qu'il a développée afin de mettre en œuvre le cadre d'accords du Groupe des Dix sur le volet relatif à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi, joint en annexe du présent avis.

- B. Le Conseil rappelle en outre qu'en exécution de l'accord du Groupe des Dix du 17 décembre 2014 précité, l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 a fixé les conditions d'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui exercent un métier lourd ou occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration. Celui-ci porte à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2019 l'âge d'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, auquel il peut cependant être dérogé par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail pour une période de validité maximale de deux ans.

Le Conseil, ayant fait à plusieurs reprises usage de cette faculté d'adaptation de l'âge à atteindre pour accéder au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, renvoie à cet égard aux conventions collectives de travail n° 118 et 127 conclues respectivement pour la période 2015-2016 et pour la période 2017-2018, ainsi qu'aux conventions collectives de travail n° 137 et 146 conclues pour la période 2019-2020. Les avis n° 1.938 du 27 avril 2015 et 2.130 du 23 avril 2019 ont été émis en parallèle.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil indique tout d'abord que ses travaux visent à mettre en œuvre le cadre d'accords du 25 juin 2021 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix sur les emplois de fin de carrière et les RCC et à ancrer le résultat de ce cadre d'accords dans ses instruments conventionnels.

A. Régime de chômage avec complément d'entreprise

1. Conditions générales d'accès aux régimes spécifiques de RCC

Afin de pouvoir bénéficier d'un droit à un régime spécifique de chômage avec complément d'entreprise, plusieurs conditions de base doivent être remplies :

- Le travailleur doit être licencié sans que cela ne soit pour motif grave ;
- Dans le cadre des régimes d'exception qui le nécessitent, une convention collective de travail doit avoir été conclue au niveau interprofessionnel pour ouvrir le droit au régime ;
- Le travailleur doit être licencié pendant la période de validité de la convention collective de travail ;
- Le travailleur doit avoir atteint l'âge fixé par la convention collective de travail au plus tard pendant la période de référence à l'âge indiquée dans la convention collective de travail et aussi au plus tard à la fin de son contrat de travail.

A cet égard, plusieurs situations peuvent se présenter :

- * Lorsque le délai de préavis prend fin pendant la période de référence susmentionnée, l'âge doit être atteint au plus tard le dernier jour du délai de préavis.
- * Lorsque le préavis prend fin en dehors de la période de référence susmentionnée, l'âge doit être atteint dans la période de référence susmentionnée.
- * En cas de rupture immédiate, l'âge doit être atteint à la fin du contrat de travail.

Cet âge peut également être atteint pendant la période de référence à l'âge au cours de laquelle la convention collective de travail qui prolonge cette convention collective de travail est applicable, pour autant que la convention collective de travail qui prolonge prévoie la même condition d'âge.

- Le travailleur doit remplir la condition de passé professionnel requise par le régime spécifique applicable à la fin de son contrat de travail ;
- Lorsque le régime le nécessite, ce RCC doit être prévu par le secteur ; dans ce cas, le secteur doit conclure une convention se référant spécifiquement au régime fixé par la convention collective de travail interprofessionnelle ou suivre une procédure d'adhésion si la convention collective de travail interprofessionnelle prévoit un régime supplétif pour les branches d'activité qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas. Cette convention sectorielle ne peut pas avoir une durée de validité plus longue que celle prévue par la convention collective de travail interprofessionnelle à laquelle elle se réfère.

2. Accès aux régimes de chômage avec complément d'entreprise spécifiques pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds et pour les carrières longues

a. Dispositif réglementaire

L'arrêté royal prévoit en son article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 tel que modifié par l'arrêté royal du 8 octobre 2017, un dispositif relatif à un régime de chômage avec complément d'entreprise spécifique pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds. En vertu de cette disposition, le droit à un RCC spécifique peut être octroyé à certains travailleurs âgés, qui ont une carrière professionnelle de 33 ans dont 20 ans de travail de nuit ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et qui disposent d'une attestation confirmant leur incapacité de travail ou aux travailleurs occupés dans le cadre d'un métier lourd. Un régime supplétif est également institué pour les entreprises qui relèvent d'une commission paritaire qui ne fonctionne pas ou qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée.

En exécution des accords du 1^{er} avril 2019 conclus au sein du Conseil national du Travail, l'âge d'accès à ce régime de chômage avec complément d'entreprise a été porté à 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021.

Un dispositif spécifique relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise pour les carrières longues est également prévu par l'article 3, § 7 de l'arrêté royal précité, en vertu duquel les travailleurs licenciés ayant une carrière longue de 40 ans et qui sont âgés de 60 ans au 1^{er} janvier 2017 peuvent également se voir octroyer un droit à un RCC.

b. Mise en œuvre par conventions collectives de travail

En application de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 9 et § 7, alinéa 5 de l'arrêté royal précité, le maintien de l'accès au droit aux régimes de chômage avec complément d'entreprise spécifiques pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, ainsi que pour les carrières longues, est conditionné à la conclusion de nouvelles conventions collectives de travail conclues au Conseil national du Travail et rendues obligatoires par arrêté royal.

En exécution du cadre d'accords du 25 juin 2021 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix et du tableau issu de ces accords joint en annexe du présent avis, et en application de ces deux dispositifs, le Conseil a conclu, le 15 juillet 2021, d'une part la convention collective de travail n° 151 fixant, pour la période prenant cours le 1^{er} juillet 2021 et s'achevant le 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail et, d'autre part la convention collective de travail n° 152 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Ces conventions collectives de travail, qui prévoient ces régimes et qui en fixent les conditions et les modalités, ont une durée de 2 ans. Elles prennent leurs effets le 1^{er} juillet 2021 et s'achèvent le 30 juin 2023.

c. Initiative des secteurs

Pour pouvoir bénéficier de l'accès au RCC spécifique pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, il est nécessaire pour les secteurs de prévoir également une convention collective de travail sectorielle se référant spécifiquement au régime fixé par la convention collective de travail interprofessionnelle et mentionnant explicitement qu'elle est conclue, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, en application de la convention collective de travail n° 151.

Le Conseil rappelle à cet égard que cette convention sectorielle ne peut pas avoir une durée de validité plus longue que celle prévue par la convention collective de travail interprofessionnelle à laquelle elle se réfère.

A défaut, ces secteurs ne pourront pas recourir au RCC spécifique pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds.

Aucune initiative des secteurs n'est par contre requise pour octroyer le RCC spécifique pour les carrières longues sur la base de la convention collective n° 152.

3. Accès aux régimes de chômage avec complément d'entreprise spécifiques ne devant pas être mis en œuvre par une convention collective de travail du CNT : régime métiers lourds (35 ans de carrière) et régime entreprise en difficultés ou en restructuration.

a. RCC métiers lourds (35 ans de carrière)

1) Dispositif réglementaire

En vertu du dispositif prévu à l'article 3 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, le droit à un régime spécifique à un RCC peut, à partir du 1^{er} janvier 2018, être octroyé aux travailleurs âgés de 59 ans et plus, qui ont une carrière professionnelle de 35 ans et qui sont occupés dans le cadre d'un métier lourd au sens de l'article 3, § 3 alinéas 2 et 3, l'âge devant être porté à 60 ans à partir d'une date fixée après avis du Conseil national du Travail.

Les partenaires sociaux ont concrétisé ce relèvement d'âge à partir du 1^{er} juillet 2021, dans un instrument juridique conventionnel ayant force obligatoire en concluant la convention collective de travail n° 143 fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

Ainsi, depuis le 1^{er} juillet 2021, en application de la convention collective de travail n° 143, il est nécessaire que la convention collective sectorielle ou d'entreprise qui instaure un complément d'entreprise en application de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, fixe un âge d'octroi de ce RCC qui ne soit pas inférieur à 60 ans.

A défaut, ce RCC ne pourra pas être octroyé.

Pour accéder au droit au régime de chômage avec complément d'entreprise spécifique pour les métiers lourds visé à l'article 3, § 3, une convention collective de travail du Conseil national du Travail n'est pas requise par l'arrêté royal.

2) Initiative des secteurs

En ce qui concerne le RCC spécifique métiers lourds visé par l'article 3, § 3 de l'arrêté royal, une initiative des secteurs ou de l'entreprise est nécessaire en vue de l'octroi de cette forme de RCC.

Par ailleurs, en application de la convention collective de travail n° 143 fixant à 60 ans l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd, les secteurs qui souhaiteront bénéficier de ce régime à partir du 1^{er} juillet 2021, il sera dès lors nécessaire que la convention collective sectorielle ou d'entreprise qui instaure un complément d'entreprise fixe une condition d'âge qui ne soit pas inférieure à 60 ans.

A défaut, l'accès à ce RCC ne pourra pas être octroyé.

b. Régime spécifique de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou reconnue comme étant en restructuration

Le chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 prévoit les conditions d'accès à ce dispositif. En application de l'arrêté royal précité, la condition d'âge pour octroyer un régime de chômage avec complément d'entreprise dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou reconnue comme étant en restructuration, a été portée à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2020.

Pour que l'entreprise reconnue comme étant en difficultés ou reconnue comme étant en restructuration puisse octroyer un régime de chômage avec complément d'entreprise, une convention collective de travail conclue au niveau interprofessionnel n'est pas requise.

4 Renouvellement de la convention collective de travail relative au régime spécifique de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

Le Conseil rappelle que ce régime spécifique est fixé à l'article 3, § 6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité. En vertu de ce dispositif, un RCC peut être octroyé aux travailleurs âgés de 58 ans qui ont une carrière professionnelle de 35 ans et qui ont le statut de travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves.

En vertu de l'article 3, § 6, alinéa 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, la convention collective de travail qui prévoit ce régime et en détermine les conditions et modalités, doit être conclue au sein du Conseil national du Travail.

En exécution du cadre d'accords du 25 juin 2021 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix et en application de ce dispositif, les interlocuteurs sociaux ont prolongé de deux ans et demie ce régime d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise. Le Conseil a ainsi conclu, le 15 juillet 2021, la convention collective de travail n° 150 fixant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement en vue de prolonger ce régime aux mêmes conditions d'âge et d'ancienneté que celles prévues par l'arrêté royal susmentionné.

A l'occasion de la prolongation de ce régime, le Conseil a souhaité apporter plusieurs adaptations/actualisations de texte.

Ainsi, dans le commentaire de l'article 7, un encouragement est formulé à l'égard des travailleurs de solliciter l'aide du conseiller en prévention-médecin du travail pour compléter la partie médicale du formulaire de demande pour être reconnu comme travailleur ayant des problèmes physiques graves à adresser à l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris).

En effet, le conseiller en prévention-médecin du travail connaît les postes de travail et est le plus à même d'apprécier si les problèmes physiques graves évoqués par le travailleur ont pu être occasionnés intégralement ou partiellement par son activité professionnelle et s'ils entravent significativement la poursuite de l'exercice de son métier.

Par ailleurs le Conseil a procédé à plusieurs actualisations de terminologie, tant en ce qui concerne la référence au conseiller en prévention-médecin du travail que par rapport à la dénomination de l'agence allemande d'aide aux personnes en situation de handicap.

Aucune initiative des secteurs n'est requise pour octroyer ce RCC spécifique.

C. Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail

Le Conseil rappelle que les bénéficiaires d'un RCC sont soumis à une obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail au sens de l'article 56, § 3 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage jusqu'à l'âge de 65 ans.

Cependant, ceux-ci peuvent, à leur demande, être dispensés de l'obligation d'être disponible de manière adaptée pour le marché du travail.

Cette dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail est octroyée sur la base de l'âge ou du passé professionnel du bénéficiaire d'un RCC, compte tenu du fait que l'âge ou le passé professionnel requis dépendent du régime de chômage avec complément d'entreprise sur la base duquel le travailleur a été licencié.

Le Conseil relève que l'article 22 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 règle les conditions à réunir pour que les bénéficiaires d'un RCC puissent demander une dispense de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi.

1. Dispense de disponibilité pour les bénéficiaires d'un RCC pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, d'un RCC pour les métiers lourds (35 ans de carrière), d'un RCC pour les carrières longues et d'un RCC entreprises reconnues comme étant en difficultés ou reconnues comme étant en restructuration

a. Adaptation réglementaire

En exécution du cadre d'accords du 25 juin 2021 conclu au niveau interprofessionnel, au sein du Groupe des Dix, le Conseil a convenu de régler, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2024, la question de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs licenciés avant le 30 juin 2023 dans le cadre des régimes spécifiques de chômage avec complément d'entreprise visés par l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7.

Afin de maintenir une continuité dans les périodes d'octroi d'une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée, il a en outre été décidé de faire entrer en vigueur les conditions d'octroi d'une telle dispense à partir du 1^{er} janvier 2021 pour les bénéficiaires d'un RCC spécifique ayant été occupés dans les entreprises en difficultés ou en restructuration.

Le Conseil indique cependant que pour ce qui concerne les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 et ceux visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007, le prescrit actuel de la réglementation en matière de dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi ne permet plus son application en l'état.

En effet, celui-ci est conditionné à la conclusion d'une convention collective de travail conclue au niveau du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal fixant un âge inférieur à 60 ans pour permettre au travailleur concerné remplissant les conditions fixées par l'arrêté royal du 3 mai 2007 de bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Or, le Conseil rappelle à cet égard que la condition d'âge de 60 ans prévue aux articles 3, §§ 1^{er}, 3 et 7, ainsi qu'au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, a été satisfaite le 1^{er} janvier 2021 pour les travailleurs licenciés qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration. Cette condition a en outre été atteinte le 1^{er} juillet 2021 pour les autres régimes spécifiques de chômage avec complément d'entreprise susvisés.

Le Conseil demande dès lors d'apporter de toute urgence les modifications nécessaires à la réglementation en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise pour y fixer les conditions dérogatoires (62 ans ou 42 ans d'ancienneté) pour la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi, en fusionnant en un paragraphe 3 les actuels §§ 3 et 5 de l'article 22 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 de la manière suivante:

« § 3. *Le présent paragraphe est uniquement d'application lorsque sont réunies les conditions suivantes :*

1° il existe une convention collective de travail, conclue au sein du conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal prévoyant pour l'application de ce paragraphe les conditions dans lesquelles une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée peut être octroyée aux travailleurs visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 et au chapitre VII ;

2° la convention collective de travail visée au 1° doit être à durée limitée, ne peut comprendre de clause de tacite reconduction et ne peut pas dépasser une durée de 2 ans ;

3° le travailleur est licencié durant la période de validité de cette convention collective du travail ;

4° pour les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7, la commission ou la sous-commission paritaire compétente pour le travailleur a conclu, pour la durée de validité de la convention collective de travail visée au 1°, une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal mentionnant explicitement que ladite convention collective de travail a été conclue en application de la convention collective de travail visée au 1° ;

5° pour les travailleurs visés au chapitre VII de l'AR du 3 mai 2007 la convention collective de travail ou l'accord collectif visé à l'article 17, § 2, 2° contient une disposition mentionnant explicitement que c'est en application de la convention collective de travail visée au 1°.

Par dérogation au § 1^{er}, les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 et au chapitre VII, peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée pour autant que :

1° soit ils aient atteint l'âge de 62 ans ;

2° soit ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

Bénéficient également de l'application du présent paragraphe, les travailleurs qui répondent aux différentes conditions énumérées par celui-ci, et dont le délai de préavis prend fin en dehors de la période de validité de la convention collective de travail visée à l'alinéa 1^{er}, 1°, à condition que l'expiration du délai de préavis intervienne pendant la durée de validité d'une convention collective de travail conclue en application de l'alinéa 1^{er}, 1° qui prolonge la convention collective de travail conclue en application de l'alinéa 1^{er}, 1° au cours de laquelle ces travailleurs ont été licenciés.

b. Instruments conventionnels

1) Objet

En exécution du cadre d'accords du 25 juin 2021 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix, et du tableau issu de ces accords et joint en annexe du présent avis, le Conseil a conclu, le 15 juillet 2021, trois conventions collectives de travail distinctes en vue de déterminer pour les bénéficiaires de RCC visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 et au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi :

- la convention collective de travail n° 153 du 15 juillet 2021 déterminant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd (35 ans de carrière), ou qui ont une carrière longue.

- la convention collective de travail n° 154 du 15 juillet 2021 déterminant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration

- la convention collective de travail n° 155 du 15 juillet 2021 déterminant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1^{er} juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd (35 ans de carrière), qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

2) Caractéristiques et champ d'application des conventions collectives de travail n° 153, n° 154 et n° 155

Pour permettre aux travailleurs concernés de pouvoir solliciter la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, plusieurs conditions doivent être remplies :

1° il existe une convention conclue au niveau du Conseil fixant les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée en application de l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 et du chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007. Celle-ci doit être rendue obligatoire par arrêté royal ;

2° les conventions ont une durée limitée de deux ans ;

Ces conventions ont pour objet de réunir les conditions fixées par la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007, afin de permettre à certains travailleurs concernés de demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 2024 pour les travailleurs licenciés avant le 30 juin 2023. La période totale ainsi couverte correspond à 3 ans et demie ou quatre ans, scindée en deux périodes distinctes ne dépassant pas deux ans.

Ainsi, la convention collective de travail n° 153 porte sur une période allant du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022.

Une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021 a par contre été prévue pour la convention collective de travail n° 154, afin de maintenir une continuité dans les périodes d'octroi d'une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les bénéficiaires d'un RCC spécifique ayant été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration. La période de validité de celle-ci s'achève le 31 décembre 2022.

La période de validité des deux conventions collectives de travail susmentionnées s'achevant le 31 décembre 2022, la convention collective de travail portant sur la période consécutive de deux ans (du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024) fusionne l'ensemble des régimes spécifiques de chômage avec complément d'entreprise visés par l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 et par le chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007, afin de gagner en lisibilité.

Pour ce qui concerne la convention collective de travail susvisée, son champ d'application est toutefois limité aux travailleurs qui sont licenciés au plus tard le 30 juin 2023.

3° la convention prévoit les conditions dans lesquelles une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée peut être octroyée aux travailleurs visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 et au chapitre VII de l'arrêté royal précité ;

- Pendant la période prenant cours le 1^{er} juillet 2021 et se terminant le 31 décembre 2022, les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 peuvent, si les secteurs entendent le permettre, solliciter l'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par la convention collective de travail n° 153, s'il est satisfait aux conditions cumulative suivantes :

* les travailleurs sont licenciés au plus tard le 31 décembre 2022 et ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2022 conformément à l'article 3 de la convention et au moment de la fin du contrat de travail ;

- * les travailleurs relèvent d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire qui a conclu une convention sectorielle se référant à la convention ;

et

- * les travailleurs ont, au moment de leur demande de dispense de l'obligation de disponibilité adapté, soit atteint l'âge de 62 ans, soit justifient de 42 ans d'ancienneté.
- Pendant la période prenant cours le 1^{er} janvier 2021 et se terminant le 31 décembre 2022, les mêmes conditions s'appliquent pour les travailleurs âgés licenciés ayant été occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration, qui veulent se prévaloir de la convention collective de travail n° 154, à la différence que les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration doivent conclure une convention collective de travail d'entreprise ou un accord collectif en application de l'article 18, § 7 de l'arrêté royal précité.
- Pour ce qui concerne la convention collective de travail n° 155 prenant cours le 1^{er} janvier 2023 et qui fusionne l'ensemble des dispositifs précités, une période de validité de deux ans est prévue, alors que son champ d'application est limité aux travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2023.

Cette période de validité plus longue a pour objectif que les travailleurs puissent, si les secteurs entendent le permettre, demander une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail jusqu'au 31 décembre 2024, s'il est satisfait aux conditions cumulatives suivantes :

- * les travailleurs sont licenciés au plus tard le 30 juin 2023 et ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 conformément aux articles 3 et 4 de la convention et au moment de la fin du contrat de travail ;

- * les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7 relèvent d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire qui a conclu une convention sectorielle se référant à la convention ;
- * les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 ont été occupés dans une entreprise reconnue comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés qui a conclu, à l'occasion de la restructuration ou des difficultés, une convention collective de travail ou un accord collectif dans lequel il est explicitement indiqué qu'il est fait application de la présente convention collective de travail.
- * Par ailleurs, les travailleurs qui remplissent les conditions susmentionnées doivent, au moment de leur demande de dispense de l'obligation de disponibilité adaptée, soit avoir atteint l'âge de 62 ans, soit justifier de 42 ans de passé professionnel.

4° une initiative des secteurs est requise ;

Pour que les travailleurs licenciés bénéficiant d'un RCC pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, d'un RCC pour les métiers lourds (35 ans de carrière) ou d'un RCC pour les carrières longues, puissent bénéficier à leur demande de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail, les secteurs doivent conclure une convention collective de travail sectorielle en application de la convention collective interprofessionnelle fixant les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée.

Pour la période d'un an et demie ou de deux ans s'étalant jusqu'au 31 décembre 2022, ainsi que pour la période subséquente prenant cours le 1^{er} janvier 2023 et s'achevant le 31 décembre 2024, les secteurs pourront adhérer à ces conventions respectives dans une/des convention(s) collective(s) de travail sectorielle(s).

Pour les secteurs qui, pour l'une et/ou l'autre de ces deux périodes, souhaitent adhérer à ces conventions interprofessionnelles, il sera nécessaire de mentionner explicitement que l'instrument sectoriel est conclu en application de ces conventions collectives de travail.

Le Conseil rappelle à cet égard que ces conventions sectorielles ne peuvent pas avoir une durée de validité plus longue que celle prévue par la convention collective de travail interprofessionnelle à laquelle elles se réfèrent.

A contrario, à défaut pour les secteurs de conclure une/de telle(s) convention(s) collective(s) de travail pour la et/ou les périodes susmentionnées, les travailleurs ne pourront pas demander une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail.

Le fait pour les secteurs de ne pas conclure de convention collective de travail durant la et/ou les périodes susmentionnées, en application des conventions collectives de travail n° 153, n° 154 et n° 155, n'empêche pas les secteurs d'en conclure une pour la période suivante.

Enfin, pour permettre aux travailleurs qui ressortissent de branches d'activité qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, de demander une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail, ces conventions collectives de travail intègrent un régime supplétif qui peut être mis en œuvre par voie d'adhésion.

L'adhésion peut prendre la forme d'une convention collective de travail, d'un acte d'adhésion comme prévu en annexe des conventions collectives de travail n° 153 et n° 155, ou d'une modification du règlement de travail.

Le Conseil attire enfin l'attention sur le fait que pour que les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité puissent bénéficier à leur demande de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail, les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration doivent conclure une convention collective de travail d'entreprise ou un accord collectif en application de l'article 18, § 7 de l'arrêté royal précité indiquant explicitement qu'il est fait application des conventions collectives de travail n° 154 et n° 155.

3) Entrée en vigueur

Les conventions collectives de travail n° 153 et n° 154 entrent en vigueur au moment où entre en vigueur l'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, et au plus tard respectivement le 1^{er} juillet 2021 et le 1^{er} janvier 2021.

La convention collective de travail n° 155 fixant, pour la période 2023-2024, les conditions d'octroi d'une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2023, entre quant à elle en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

2. Dispense de disponibilité pour les bénéficiaires d'un RCC problèmes physiques graves

Le Conseil indique que l'article 22, § 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, permet aux bénéficiaires d'un RCC problèmes physiques graves d'être dispensés, à leur demande, de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail.

B. Renouvellement de la convention collective de travail emploi de fin de carrière

Le Conseil indique que l'article 6, § 5 de 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 à mi-temps, a prévu l'octroi d'un droit complémentaire aux allocations d'interruption aux travailleurs à temps plein de 60 ans ou plus à partir du 1^{er} janvier 2019 qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième en application de la convention collective de travail n° 103.

Pour pouvoir bénéficier de ce régime, ces travailleurs doivent pouvoir fournir la preuve qu'ils sont occupés dans une entreprise en restructuration ou en difficultés, qu'ils ont une carrière professionnelle de 35 ans ou qu'ils ont été occupés dans un métier lourd.

Cet arrêté royal dispose par ailleurs que cette limite d'âge peut être adaptée pour les travailleurs avec une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, à condition que le Conseil national du Travail conclue une CCT-cadre pour une durée maximale de deux ans et rendue obligatoire par arrêté royal.

En exécution du cadre d'accords du 25 juin 2021 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix, le Conseil a conclu le 15 juillet 2021, en application de ce dispositif, la convention collective de travail n° 156 fixant, pour 2021-2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation 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.

Cette convention collective de travail prévoit ainsi, pour la période 2021-2022, une adaptation de cette limite d'âge à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième. Cette limite d'âge est également portée, pour cette même période, à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps.

En exécution de ce même cadre d'accords, une convention collective de travail similaire n° 157 qui prévoit une adaptation de cette limite d'âge à 55 ans, est également conclue pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023.

Pour la période 2021-2022 et la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023, les secteurs pourront adhérer à ces conventions par convention collective de travail sectorielle en mentionnant explicitement que les instruments sectoriels sont conclus en application de ces conventions collectives de travail.

Le Conseil rappelle à cet égard que ces conventions sectorielles ne peuvent pas avoir une durée de validité plus longue que celle prévue par la convention collective de travail interprofessionnelle à laquelle elles se réfèrent. Il sera dès lors nécessaire, pour les secteurs qui souhaitent bénéficier de cette adaptation de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière pour l'ensemble de ces deux périodes, de conclure deux conventions sectorielles distinctes.

A contrario, à défaut pour les secteurs de conclure de telle(s) convention(s) collective(s) de travail, ces crédits-temps de fin de carrière spécifiques ne pourront pas être octroyés à un âge adapté.

Le fait pour les secteurs de ne pas conclure de convention(s) collective(s) de travail durant la période 2021-2022 et/ou pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023, en application de la (des) convention(s) collective(s) de travail cadre susmentionnée(s), n'empêche pas les secteurs d'en conclure une pour la période suivante.

Enfin, pour permettre aux branches d'activité qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, de bénéficier de cette adaptation de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, ces conventions collectives de travail cadre intègrent un régime supplétif qui peut être mis en œuvre par voie d'adhésion.

L'adhésion peut prendre la forme d'une convention collective de travail, d'un acte d'adhésion comme prévu en annexe des conventions collectives de travail n° 156 et n° 157, ou d'une modification du règlement de travail.

ANNEXE

Régime RCC	Âge minimum (DROIT)		Dispense de disponibilité (BLOCAGE)	
	Situation actuelle	Accord	Situation actuelle	Accord
	1/1/2019-30/6/2021	01/07/2021-30/06/2023	1/1/2019-30/06/2021 (voir note de bas de page 1)	01/07/2021-31/12/2024
Métiers lourds, nuit, construction (33 ans de carrière)	59 CCT 130 -> jusqu'à 2020 compris CCT 138 -> 1 ^{er} sem 2021	Allongement à 60 ans Nouvelle CCT CNT jusqu'au 30/6/2023 compris	62 ans ou 42 ans de carrière CCT 131 -> jusqu'à 2020 compris CCT 139 -> 1 ^{er} sem 2021 ¹	62 ans ou 42 ans de carrière Adaptation via AR pour licenciements jusqu'au 30/06/2023 compris courant jusqu'au 31/12/2024
Métiers lourds (35 ans de carrière)	59 Seuls les secteurs/entreprises peuvent ouvrir un droit avec un âge minimum de 59 ans	Allongement à 60 ans Seuls les secteurs/entreprises peuvent ouvrir un droit	62 ans ou 42 ans de carrière CCT 132 -> jusqu'à 2020 compris CCT 140 -> 1 ^{er} sem 2021	62 ans ou 42 ans de carrière Adaptation via AR pour licenciements jusqu'au 30/06/2023 compris courant jusqu'au 31/12/2024
Carrière longue (40 ans de carrière)	59 CCT 134 -> jusqu'à 2020 compris CCT 141 -> 1 ^{er} sem 2021 CCT 144 pour CP qui ne fonctionne pas -> jusqu'à 2020 compris	Allongement à 60 ans Nouvelle CCT CNT jusqu'au 30/06/2023 compris Nouvelle CCT CNT jusqu'au 30/06/2023 compris	62 ans ou 42 ans de carrière CCT 135 -> jusqu'à 2020 compris CCT 142 -> 1 ^{er} sem 2021	62 ans ou 42 ans de carrière Adaptation via AR pour licenciements jusqu'au 30/06/2023 compris courant jusqu'au 31/12/2024

¹ Les CCT 139, 140 et 142 sont encore en vigueur jusqu'au 31/12/2022 compris, mais uniquement pour les travailleurs licenciés avant le 1/7/2021.

	<i>CCT 145 pour CP qui ne fonctionne pas -> 1^{er} sem 2021</i>			
Problèmes médicaux	58 <i>CCT 133 -> jusqu'à 2020 compris</i>	58 Nouvelle CCT CNT jusqu'au 30/06/2023 compris	N/A	
Entreprises en difficultés et en restructuration	58 – 30/12/2019 59 – 30/12/2020 60 à partir 31/12/2020 (AR) <i>CCT 136 -> jusqu'à 2020 compris</i>		62 ans et 42 ans de carrière pour la période du 1/01/2019 au 31/12/2019 65 ans ou 43 ans de carrière à partir du 31/12/2019 (AR)	62 ans ou 42 ans de carrière 62 ans ou 42 ans de carrière
Emplois de fin de carrière	55 – prise 1/5 57 – prise 1/2 <i>CCT 137 -> jusqu'à 2020 compris</i> <i>CCT 146 pour CP qui ne fonctionne pas -> jusqu'à 2020 compris</i>	55 – prise 1/5 55 – prise 1/2 Nouvelle CCT CNT jusqu'au 30/06/2023 compris Nouvelle CCT CNT jusqu'au 30/06/2023 compris	N/A	

Conclusion

- **Négociations en vue d'ouvrir des droits pour**
 - o Allongement à 60 ans pour métiers lourds 33 ans de carrière + carrière longue pour la période du 1/7/21 au 30/06/2023 compris.
 - S'agissant des carrières longues, également pour les organisations ne relevant pas d'une CP ou d'une CP qui fonctionne
 - o Minimum 58 ans pour RCC problèmes médicaux

- **Négociations en vue de bloquer âge + dispense de disponibilité adaptée**
 - o Minimum 62 ans OU 42 ans de carrière pour les régimes métiers lourds (33 ans/35 ans de carrière) ; carrières longues pour licenciements du 1/7/2021 au 30/06/2023 compris courant jusqu'au 31/12/2024 compris.
 - o Restructurations/entreprises en difficultés : nécessité d'une intervention législative pour arriver à 62 ans ou 42 ans de carrière pour la dispense de disponibilité adaptée

- **Négociations pour les emplois de fin de carrière :**
 - o Minimum 55 ans pour les régimes 1/2 + 1/5
 - o Pour le secteur privé + les organisations ne relevant pas d'une CP ou d'une CP qui fonctionne