

A V I S N° 2.025

Séance du mardi 21 mars 2017

Exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018 concernant les régimes de chômage
avec complément d'entreprise

x x x

2.889-8

A V I S N° 2.025

Objet : Exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018 concernant les régimes de chômage avec complément d'entreprise

En exécution de l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017 pour la période 2017-2018, le Conseil a procédé à l'adaptation et à la prolongation des conventions collectives de travail n° 111 à 117 relatives à certains régimes spécifiques en matière de chômage avec complément d'entreprise.

Plusieurs questions connexes liées aux régimes de chômage avec complément d'entreprise ont également été examinées en exécution de cet accord interprofessionnel, telles que la simplification du calcul du passé professionnel ou les conditions à remplir en vue d'une dispense de disponibilité adaptée sur le marché du travail.

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 21 mars 2017, l'avis unanime suivant, concomitamment aux conventions collectives de travail n^{os} 120 à 126.

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 est réglée de façon complémentaire par des instruments conventionnels, il a été nécessaire de conclure de nouvelles conventions collectives de travail en vue de prévoir, d'adapter ou de reconduire les régimes de RCC complémentaires.

A cette fin, ont été conclues le 27 avril 2015, les conventions collectives de travail n° 111 à 117, pour la période 2015-2016, et ce conformément au prescrit de l'arrêté royal précité.

Le Conseil renvoie également à son avis 1.937 du 27 avril 2015 rendu concomitamment aux huit conventions collectives conclues par le Conseil et qui explicite la démarche du Conseil à ce sujet.

La période de validité des conventions collectives de travail précitées ayant expiré le 31 décembre 2016, le Conseil a convenu, en exécution du volet C de l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017 pour la période 2017-2018, « d'adapter les CCT-cadres existantes du Conseil national du Travail relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise et aux emplois de fin de carrière conformément aux accords prévus en annexe 2 de l'AIP (voir le tableau joint en annexe du présent avis). Les nouvelles conventions collectives de travail seront valables pour la période 2017-2018. Elle seront conclues en même temps que la convention collective de travail qui fixera la marge maximale d'évolution du coût salarial pour 2017-2018 ».

Cet accord interprofessionnel prévoit également, pour la période 2017-2018, en ce même volet C, la prolongation de la convention collective de travail n° 114 relative aux problèmes physiques graves.

Le présent avis, rendu concomitamment aux sept conventions collectives de travail conclues par le Conseil, a premièrement pour objet d'explicitier la démarche du Conseil concernant l'adaptation ou la prolongation des conventions collectives de travail en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise.

- B. Deuxièmement, cet avis vise à demander la mise en œuvre de certains éléments liés à l'accès aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, en exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018.
- C. Par ailleurs, en exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018, le Conseil s'est également penché sur la question de la dispense de disponibilité adaptée sur le marché du travail pour les bénéficiaires des régimes de chômage avec complément d'entreprise.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil indique tout d'abord que ses travaux s'inscrivent dans la mise en œuvre du point C « prolongations et dossiers en cours » de l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017 pour la période 2017-2018 et plus spécifiquement des points relatifs au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Ils visent à expliciter les démarches poursuivies par le Conseil en vue d'adapter ou de prolonger les conventions collectives de travail émises concomitamment au présent avis et à préciser certains points liés à la mise en œuvre de certains régimes spécifiques.

Ses travaux ont également porté sur la problématique relative à la dispense de disponibilité adaptée sur le marché du travail pour les bénéficiaires des régimes de chômage avec complément d'entreprise.

A. Renouvellement et adaptation des conventions collectives de travail et questions connexes

Le Conseil a convenu, en exécution de l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017 pour la période 2017-2018, de renouveler, en les adaptant, les conventions collectives de travail prévoyant certains régimes spécifiques relatifs au régime de chômage avec complément d'entreprise pour une nouvelle période de deux ans prenant ses effets le 1^{er} janvier 2017 et s'achevant le 31 décembre 2018, les conventions collectives de travail n° 111 à 117 étant arrivées à échéance le 31 décembre 2016, et ce conformément aux accords repris en annexe 2 de l'AIP. Le tableau est joint en annexe du présent avis.

1. Régimes de chômage avec complément d'entreprise spécifiques pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, pour les métiers lourds et pour les carrières longues

a. Accès aux RCC

- Champ d'application

L'arrêté royal prévoit en son article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, 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 régime spécifique à un RCC peut être octroyé à certains travailleurs âgés de 58 ans, à partir du 1^{er} janvier 2015, 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.

Un dispositif similaire est prévu par l'article 3, § 3 de l'arrêté royal précité pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise spécifiques relatifs aux métiers lourds. En vertu de ce dispositif, le droit à un régime spécifique à un RCC peut être octroyé aux travailleurs âgés de 58 ans, 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.

Selon ces deux dispositifs, l'âge de 58 ans est porté pour ces RCC à 60 ans à partir d'une date à fixer après avis du Conseil national du Travail.

Enfin, un dispositif 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 58 ans au 1^{er} janvier 2015 peuvent également se voir octroyer un droit à un RCC. Cet âge est porté à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2017.

Cependant, 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. Ces conventions collectives de travail, qui prévoient ces régimes et qui en fixent les conditions et les modalités, ont une durée maximale de 2 ans prenant leurs effets le 1^{er} janvier 2017 et s'achevant le 31 décembre 2018.

En application de ces dispositifs, le Conseil a conclu, le 21 mars 2017, les conventions collectives de travail n° 120 fixant, pour 2017 et 2018, 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 n° 124 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Pour maintenir l'accès 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.

- Initiative des secteurs

En outre, 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 portant sur une période maximale de deux ans s'étalant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 et mentionnant explicitement qu'elle est conclue en application de la convention collective de travail n° 120.

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° 124.

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.

b. Dispositifs conventionnels dérogatoires liés à la condition d'âge

- Portée

Parallèlement aux dispositifs ouvrant l'accès aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, l'arrêté royal précité prévoit également pour chacun de ces régimes spécifiques un dispositif dérogatoire pour bénéficier de ces RCC à un âge inférieur à celui prévu par l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Pour ce qui concerne le RCC pour la construction, le travail de nuit, et les métiers lourds, l'arrêté royal a fixé à 58 ans à partir du 1^{er} janvier 2015, la condition d'âge à partir duquel un RCC peut être octroyé. Cet âge est porté à 60 ans à partir d'une date à fixer après avis du Conseil national du Travail (article 3, § 1, alinéa 6). Cette condition d'âge de 58 ans à partir duquel un RCC peut être octroyé pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'un métier lourd est également portée à 60 ans pour les RCC métiers lourds à partir d'une date à fixer après avis du Conseil national du Travail (article 3, § 3, alinéa 6).

Cependant, selon les articles 3, § 1^{er}, alinéa 7 et 3, § 3, alinéa 7 de l'arrêté royal précité, cet âge ne s'applique pas si une convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal est en vigueur pour une période de deux ans et prévoit une limite d'âge inférieure sans que cette dernière puisse se situer en deçà de 58 ans.

Un dispositif similaire est prévu par l'article 3, § 7 de l'arrêté royal précité pour les carrières longues. Pour ce qui concerne ce dernier RCC, l'arrêté royal prévoit cependant que l'âge pour ce RCC spécifique est porté à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2017 mais qu'il est possible d'y déroger par une convention collective de travail du Conseil national du Travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Le Conseil a dès lors fait usage de cette faculté de déroger à ces conditions d'âge et a conclu le 21 mars 2017, pour 2017-2018, la convention collective de travail n° 121 fixant, à titre interprofessionnel pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à 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, la convention collective de travail n° 122 fixant, à titre interprofessionnel pour 2017 et 2018, 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 et la convention collective de travail n° 125 fixant à titre interprofessionnel, pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Ces conventions collectives de travail prévoient qu'en 2017, les conditions d'âge resteront inchangées par rapport aux CCT n° 112, 113 et 116 en vigueur pour la période 2015-2016, maintenant à 58 ans l'âge minimal à atteindre pour pouvoir bénéficier de ces RCC spécifiques.

Cet âge minimal à atteindre est cependant porté à 59 ans à partir du 1^{er} janvier 2018, la condition de passé professionnel restant quant à elle inchangée.

Ces conventions collectives de travail n° 121, n° 122 et n° 125 pourront être prorogées ou adaptées après 2018 selon les mêmes modalités que celles mentionnées ci-avant, l'âge de 59 ans pouvant être progressivement relevé, conformément à un calendrier prévu.

- Initiative des secteurs

Pour la période 2017-2018, les secteurs pourront adhérer à ces conventions respectives dans une/des convention(s) collective(s) de travail sectorielle(s).

Pour les secteurs qui souhaitent octroyer ces RCC spécifiques à l'âge dérogatoire prévu par les conventions collectives de travail n° 121, n° 122 et n° 125, il sera nécessaire de mentionner explicitement que l'instrument sectoriel est conclu en application de ces conventions collectives de travail.

A contrario, à défaut pour les secteurs de conclure une/de telle(s) convention(s) collective(s) de travail pour la période 2017-2018, ces RCC spécifiques ne pourront pas être octroyés à un âge dérogatoire aux travailleurs du secteur licenciés pendant la période 2017-2018.

Le fait pour les secteurs de ne pas conclure de convention collective de travail durant la période 2017-2018, en application des conventions collectives de travail cadres n° 121 prévoyant un âge dérogatoire pour accéder au RCC pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, n° 122 prévoyant un âge dérogatoire pour accéder au RCC métiers lourds visé par l'article 3, § 3 et n° 125, prévoyant un âge dérogatoire pour accéder au RCC pour les carrières longues, n'empêche pas les secteurs d'en conclure une pour la période bisannuelle suivante.

c. Demande d'adaptation de l'article 3, §§ 1^{er} et 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007

Le Conseil rappelle que les partenaires sociaux ont décidé, dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 2 février 2017, conclu pour la période 2017-2018, d'adapter et de renouveler les conventions collectives de travail prévoyant certains régimes spécifiques relatifs au chômage avec complément d'entreprise pour une nouvelle période de deux ans. Ces adaptation et renouvellement des conventions collectives de travail s'accompagnent, pour certaines d'entre elles, d'un relèvement des conditions d'âge prévues dans les conventions collectives de travail cadres permettant de bénéficier de ces régimes spécifiques à un âge inférieur à celui prévu par l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Le Conseil remarque cependant que ce relèvement d'âge entraîne une contradiction entre l'arrêté royal précité et certaines conventions collectives de travail conclues en exécution de cet accord, à savoir la convention collective de travail n° 120 et la convention collective de travail cadre n° 121 relatives au RCC pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, en application de l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal, ainsi que la convention n° 122 relative au RCC métiers lourds visé par l'article 3, § 3 de l'arrêté royal.

Dès lors, de façon à aligner la réglementation en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise sur l'accord interprofessionnel conclu pour la période 2017-2018, le Conseil plaide pour que l'article 3, §§ 1^{er} et 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 visant respectivement le régime de chômage avec complément d'entreprise pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds et le régime résiduel de chômage avec complément d'entreprise pour les métiers lourds soit adapté conformément à l'esprit de l'accord interprofessionnel conclu le 2 février 2017.

2. 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 de l'accord interprofessionnel conclu pour la période 2017-2018, les interlocuteurs sociaux ont prolongé de deux ans ce régime d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise.

Le Conseil a ainsi conclu, le 21 mars 2017, la convention collective de travail n° 123 fixant, pour 2017 et 2018, 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 pour la période 2017-2018 aux mêmes conditions d'âge et d'ancienneté que celles prévues par l'arrêté royal susmentionné, moyennant une actualisation purement formelle des dénominations de plusieurs institutions concernées.

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

3. Renouvellement de la convention collective de travail relative au régime spécifique de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration

Le Conseil relève que l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité a prévu un calendrier visant à relever la condition d'âge pour octroyer un régime de chômage avec complément d'entreprise dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration. Cet âge est porté à 58 ans à partir du 1^{er} janvier 2018, à 59 ans à partir du 1^{er} janvier 2019, pour atteindre finalement 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2020.

Cependant, l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, prévoit également un dispositif dérogatoire lié aux conditions d'âge précitées, à condition que cette limite d'âge inférieure soit fixée, pour la période 2017-2018, dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal.

En application de ce dispositif dérogatoire, le Conseil a conclu le 21 mars 2017, la convention collective de travail n° 126 déterminant, pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration.

Cette convention collective de travail prévoit le relèvement des conditions d'âge à 56 ans pour la période 2017-2018.

Cela étant, pour que l'entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration puisse octroyer, durant la période 2017-2018, un régime de chômage avec complément d'entreprise à l'âge dérogatoire de 56 ans tel que fixé par la convention collective de travail n° 126, l'entreprise concernée doit conclure une convention collective de travail ou un accord collectif accordant un tel complément en application de la convention collective n° 126.

Par ailleurs, une disposition transitoire est prévue pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif annoncé avant le 1er novembre 2016. Pour ces travailleurs, un droit à un régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé à partir de 55 ans si cet âge est atteint par le travailleur au plus tard au moment de l'annonce du licenciement collectif et si l'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou comme entreprise en restructuration par le ministre de l'Emploi en 2017.

Dans ce cas également, l'entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration doit conclure une convention collective de travail accordant un tel complément en application de la convention collective n° 126 pour pouvoir octroyer ce droit au RCC.

Le Conseil rappelle enfin qu'en vertu de l'article 18, § 7, alinéa 9 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, l'âge minimum sera progressivement relevé, afin d'atteindre l'âge de 60 ans en 2020.

B. Calcul du passé professionnel

Le Conseil remarque qu'actuellement le calcul du passé professionnel pour accéder aux RCC est complexe. Cette complexité pose des problèmes de sécurité juridique, entrave l'application effective et uniforme de la réglementation de même que son contrôle, et génère des coûts importants dans l'exécution de cette tâche par l'ONEM.

1. Le Conseil plaide dès lors pour que des propositions soient formulées au sein de l'ONEM en vue d'une simplification du calcul du passé professionnel pour accéder aux RCC et que celles-ci soient examinées au comité de gestion de l'ONEM.

2. Le Conseil relève cependant que le RCC général est accessible aux travailleurs masculins à des conditions d'âge plus élevées que celles prévues pour le RCC pour les carrières longues mais que cette situation est contrebalancée par le fait qu'actuellement, les règles de calcul du passé professionnel pour l'accès au RCC pour les carrières longues sont plus restrictives que celles appliquées pour l'accès au RCC général.

Se référant à l'annexe 2 de l'AIP du 2 février 2017, le Conseil tient à préciser que les propositions à formuler doivent être neutres par rapport au régime actuel de chômage avec complément d'entreprise et que, en d'autres termes, il ne doit pas y avoir d'assouplissement de l'accès aux carrières longues comme conséquence du changement des règles de calcul du passé professionnel.

3. Enfin, à l'instar de ce qu'il a exprimé dans son avis n° 2013 du 20 décembre 2016 relatif au système de crédit-temps, le Conseil rappelle les travaux en cours depuis plusieurs années au sein de l'ONEM en vue du développement d'un outil informatique (application web) qui permettrait aux travailleurs de consulter leur passé professionnel.

Il réaffirme son soutien au projet en question et insiste afin que le travailleur puisse disposer d'un outil informatique lui permettant de consulter sa carrière professionnelle et 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 cet outil informatique, le Conseil plaide à nouveau pour que le comité de gestion de l'ONEM examine plus avant de quelle manière les employeurs et les secrétariats sociaux peuvent obtenir accès à ces informations, dont ils ont eux également besoin pour appliquer correctement la réglementation.

En vue de créer davantage de transparence et de sécurité juridique, le Conseil réitère dès lors fortement son soutien afin 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.

C. Dispense de disponibilité 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 et d'un RCC pour les carrières longues

Le Conseil relève que l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, règle les conditions à réunir pour que les bénéficiaires d'un RCC pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, d'un RCC pour les métiers lourds et d'un RCC pour les carrières longues puissent demander une dispense de disponibilité adaptée sur le marché du travail.

Ainsi, l'article 22, § 3, alinéas 3 et 4 prévoient que : « (...) les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7, peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée pour autant que :

- 1° soit ils aient atteint l'âge de 60 ans ;
- 2° soit ils justifient de 40 ans de passé professionnel.

A partir du 1^{er} janvier 2017 :

- 1° l'âge visé à l'alinéa 3, 1° est porté à 62 ans ;
- 2° le passé professionnel visé à l'alinéa 3, 2° est porté à 42 ans ».

Cependant, l'arrêté royal précité prévoit en son article 22, § 3, alinéa 5, la possibilité de déroger, pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018, à la condition d'âge de 62 ans fixée à l'article 22, § 3, alinéa 4, après avis conforme et unanime du Conseil national du Travail qui doit être donné au plus tard avant le 31 décembre 2016.

Afin que cette dérogation puisse s'appliquer, le Conseil demande que la référence à la date du 31 décembre 2016 soit adaptée.

Dès lors, en exécution de l'article 22, § 3, alinéa 5 de l'arrêté royal précité et moyennant l'adaptation de la référence à la date du 31 décembre 2016, le Conseil demande que l'âge visé à l'alinéa 4, 1° de l'article susvisé soit porté à 60 ans pour la période s'étalant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 et à 61 ans pour la période s'étalant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018.

La condition de passé professionnel prévue par l'article 22, § 3, alinéa 4 de l'arrêté royal précité, reste quant à elle fixée à 42 ans.

Le Conseil attire enfin l'attention sur le fait que, 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 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 désormais conclure une convention collective de travail sectorielle.

Le Conseil relève en effet que l'article 22, § 3, alinéa 2 de l'arrêté royal prévoyait, pour la période 2015-2016, une dérogation à l'obligation d'initiative sectorielle en matière de dispense de disponibilité adaptée sur le marché du travail pour les catégories de bénéficiaires susmentionnées. Cette dérogation n'est cependant pas prévue pour la période 2017-2018.

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

Le Conseil indique qu'il n'est pas touché à l'article 22, § 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, selon lequel les bénéficiaires d'un RCC problèmes physiques graves peuvent être dispensés, à leur demande, de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail.

3. Dispense de disponibilité pour les bénéficiaires d'un RCC entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration

Le Conseil relève que l'article 22, § 5 de l'arrêté royal précité, prévoit les conditions à réunir pour que les bénéficiaires d'un RCC entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration puissent demander une dispense de disponibilité adaptée sur le marché du travail.

Le Conseil indique qu'en application de l'article 22, § 5, alinéa 4 de l'arrêté royal précité, il a conclu la convention collective n° 126, conclue le 21 mars 2017, fixant en son article 5, un calendrier, pour la période s'étalant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018, de sorte que, pour la période susvisée, les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal précité puissent, par dérogation à l'article 22, § 1 de l'arrêté royal précité, être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée, pour autant que :

1° soit ils aient atteint l'âge de 61 ans ;

2° soit ils justifient de 39 ans de passé professionnel.

Le Conseil attire 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.

Enfin, le Conseil souligne encore qu'en application de l'article 22, § 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité, une trajectoire de relèvement de l'âge de la dispense de disponibilité adaptée doit être prévue de sorte que l'âge et le passé professionnel à partir desquels une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail pourra être octroyée soient respectivement portés à 65 ans et 43 ans au plus tard le 31 décembre 2019.

ANNEXE

Annexe 2 – CCT-cadres RCC et emplois de fin de carrière

		AIP	
Régime	Instrument	Situation actuelle	Pré pension - RCC
Métiers lourds – 20a travail de nuit ou 5/7 ans métiers lourds ou incapacité de travail construction	CCT CNT + CCT sectorielle	58j/33jLB	Prolongation CCT cadre: = 2017: 58/33 = 2018: 59/33
Métiers lourds – régime résiduaire	AR + CCT sectorielle ou CCT d'entreprise	58/35	CCT cadre: = 2017: 58/35 = 2018: 59/35
Carrière longue	CCT CNT	58/40	Prolongation + CCT cadre = 2017: 58/40 = 2018: 59/40 + avis du CNT en vue d'une simplification du calcul du passé professionnel. L'avis comprendra 3 éléments: = Une simplification ; = La neutralité par rapport au régime actuel (autrement dit, pas d'assouplissement de l'accès aux carrières longues comme conséquence du changement des règles de calcul du passé professionnel) ; = Accès à l'information pour le travailleur et l'employeur (cfr avis CT).
Entreprises en difficulté et en restructuration	AR + reconnaissance + CCT d'entreprise	55a	CCT cadre = 56 a en 2017 et 2018 + mesure transitoire pour les entreprises qui ont notifié un licenciement collectif avant le 1er novembre 2016 et qui sont reconnues comme entreprise en restructuration par le Ministre en 2017 → 55 a au moment de l'annonce. Objectif final = 60a en 2020 (fixé dans l'AR)
			Disponibilité Pour les RCC travail de nuit, construction CP124, métiers lourds et longues carrières, les partenaires sociaux demandent que l'âge soit maintenu à 60 ans pour 2017 et porté à 61 ans pour 2018. Le passé professionnel reste fixé à 42 ans en 2017-2018.
			Disponibilité Pour les RCC entreprises reconnues (difficultés/ restructuration) l'âge et le passé professionnel seront portés à 61 ans et 39 ans pour la période 2017-2018 (trajectoire devant être reprise dans la CCT-cadre).

Problèmes physiques graves	CCT NAR	58/35	Prolongation Reste 58/35
Emploi de fin de carrière			
Métiers lourds, travail de nuit, incapacité de travail construction	CCT CNT + sector CCT	55/25	Prolongation pour 2017-2018 sans modification → CCT cadre
Carrière longue	CCT CNT + sector CCT	55/35	
Entreprises en difficulté ou en restructuration	CCT CNT + reconnaissance + CCT d'entreprise	55/25	