

ANNEXE I : MEILLEURE CONCILIATION ENTRE LE TRAVAIL E LA FAMILLE

1.1. Instauration d'un crédit-temps

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure une CCT au CNT, et ce sur la base des principes suivants :

- Institution d'un droit au crédit-temps, entrant en vigueur à partir du 1er janvier 2002, pour les travailleurs qui ont au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise où ils souhaitent bénéficier de l'interruption de carrière.
- Fixation de l'ampleur autorisée de l'interruption de carrière, soit à temps plein, soit à mi-temps .
- Fixation d'une durée maximale d'interruption sur l'ensemble de la carrière, à concurrence d'un an maximum (qu'il s'agisse d'une interruption à temps plein ou à mi-temps), et fixation d'une durée minimale par travailleur et par interruption à concurrence de 3 mois.
- Fixation d'un délai d'avertissement de 6 mois dans les entreprises occupant jusqu'à 20 travailleurs et de 3 mois dans les autres entreprises, à respecter par le travailleur avant qu'il ne puisse exercer son droit .
- Fixation des modalités visant à assurer la continuité de l'organisation du travail, à savoir :
 - * Fixation au CNT d'un seuil - de 5% du nombre total des travailleurs dans l'entreprise ou le service - à partir duquel s'applique un mécanisme pour organiser les absences simultanées au moyen d'un système de préférence et d'une planification des absences.
 - * Fixation par le conseil d'entreprise (et/ou d'autres organes de l'entreprise) de ce système de préférence pour les cas de demandes simultanées dépassant le seuil fixé, et par CCT supplétive au CNT s'appliquant aux entreprises où le conseil d'entreprise n'a pas élaboré de système.
- Fixation des motifs de report qui peuvent être invoqués dans tous les cas : l'employeur peut invoquer un droit de report pendant une durée déterminée pour des raisons internes ou externes impératives (besoins organisationnels, continuité et possibilités réelles de remplacement). Le conseil d'entreprise peut préciser ces motifs pour l'entreprise. En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.
- Dans les entreprises occupant jusqu'à 10 travailleurs, le droit peut être exercé moyennant l'accord de l'employeur.
- Prévoir un même système de protection contre le licenciement que celui prévu dans la législation actuelle en matière d'interruption de carrière, et prévoir la même interdiction de travail durant l'interruption de carrière, ainsi que les mêmes possibilités de retour dans une fonction équivalente, telles que stipulées dans cette même loi.

Les secteurs et les entreprises peuvent, par CCT, déroger sur les points suivants :

- allongement de la durée du crédit-temps, sans que l'on puisse toutefois accorder plus de 5 ans sur l'ensemble de la carrière ;
- modification du seuil susmentionné, compte tenu en tous cas des besoins des PME ;

- la possibilité d'exclure certaines catégories de personnel, comme le personnel qui ne tombe pas entièrement sous le champ d'application de la loi sur le travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer, au CNT, un avis concomitant demandant aux pouvoirs publics :

- de prévoir une indemnité pour le travailleur en interruption de carrière, à concurrence de 15.000 BEF si le travailleur n'a pas atteint 5 ans d'ancienneté comme travailleur dans l'entreprise, et de 20.000 BEF s'il a atteint cette ancienneté ;
- de prévoir l'assimilation de la période d'interruption de carrière dans la sécurité sociale à concurrence d'un an, étant entendu que l'assimilation ne peut jamais dépasser 3 ans si l'année de crédit-temps devait être relevée au niveau sectoriel et au niveau des entreprises ;
- d'élaborer des propositions concrètes en ce qui concerne l'abrogation progressive des régimes actuels d'interruption de carrière, sur la base des éléments suivants : les CCT actuelles cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2001 ; les accords individuels conclus ou prolongés avant cette date cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2002, étant entendu que les interruptions de carrière prises après le 1er janvier 2002 sous l'ancien régime sont prises en compte pour le nombre de demandes simultanées prévu dans le nouveau système de crédit-temps. La période totale d'interruption de carrière sous l'ancien régime et le nouveau système de crédit-temps ne peut dépasser 60 mois.

Enfin, ils demandent qu'un compte séparé soit tenu pour les dépenses liées à la prise du crédit-temps dans le secteur privé et le secteur public, et la garantie que le surcoût éventuel du nouveau système soit supporté par un budget public spécifique.

1.2. Instauration de congés thématiques

Les partenaires sociaux confirment les règles et les montants existants s'appliquant au congé parental, au congé pour soins palliatifs et au congé pour assistance à un membre de la famille souffrant d'une maladie grave, telles que prévues dans la loi du 22 janvier 1985 et la CCT n° 64 du 29 avril 1997.

1.3. Système généralisé de diminution de carrière à 1/5 (1 jour par semaine)

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure une CCT au CNT, et ce sur la base des principes suivants :

- Instauration d'un système généralisé de diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine de travail étalé sur 5 jours ou de 2 demi-jours couvrant la même durée pour tous les travailleurs à temps plein qui ont au minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- Fixation d'une durée maximale d'interruption au cours de la carrière (max. 5 ans) et d'une durée minimale par travailleur par interruption (6 mois).
- Fixation d'un délai d'avertissement vis-à-vis de l'employeur avant que le droit ne puisse être exercé : 3 mois dans les entreprises de plus de 20 travailleurs et 6 mois dans les entreprises de moins de 20 travailleurs ;
- Fixation des modalités pour garantir les effets sur la continuité de l'activité de l'entreprise, à savoir :
 - * le nombre de travailleurs de l'entreprise ou du service, à partir duquel s'applique un mécanisme pour organiser les absences simultanées au moyen d'un système

de préférence et d'une planification des absences est inscrit dans le seuil de 5% prévu au point 1.1. ci-dessus. Dès que 5% du nombre total des travailleurs de l'entreprise ou du service recourent à un des deux systèmes, le même mécanisme que celui décrit au point 1.1. entre en vigueur;

- * fixation par le conseil d'entreprise (et/ou d'autres organes de l'entreprise) de ce système de préférence en cas de demandes simultanées qui dépassent le seuil, et par CCT supplétive au CNT s'appliquant aux entreprises où le conseil d'entreprise n'a pas élaboré de système ;
- * fixation au sein du CNT du principe de la répartition, sur la semaine, des jours où le droit à l'interruption peut être exercé pour assurer la continuité de l'entreprise ; à ce sujet, des accords concrets peuvent être conclus au niveau de l'entreprise.
- Fixation des motifs de report qui peuvent être invoqués dans tous les cas : l'employeur peut invoquer un droit de report pendant une durée déterminée pour des raisons internes ou externes impératives (besoins organisationnels, continuité et possibilités réelles de remplacement). Le conseil d'entreprise peut préciser ces motifs pour l'entreprise. En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.
- Fixation des cas où le droit à l'interruption peut être retiré ou modifié (par ex. maladie d'un collègue, accroissement exceptionnel du travail, autres raisons impératives) via le conseil d'entreprise, les autres organes de l'entreprise ou, à défaut, le règlement de travail. En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.
- Prévoir un même système de protection contre le licenciement que celui prévu dans la législation actuelle en matière d'interruption de carrière, et prévoir la même interdiction de travail durant l'interruption de carrière, ainsi que les mêmes possibilités de retour dans une fonction équivalente.
- Dans les entreprises occupant 10 travailleurs ou moins, le droit peut être exercé moyennant l'accord de l'employeur.
- Les conséquences de l'AR du 25 novembre 1998 relatif à l'instauration d'un droit au travail à temps partiel seront examinées.

Les secteurs et les entreprises peuvent, par CCT, déroger sur les points suivants :

- modification du seuil susmentionné, compte tenu en tous cas des besoins des PME ;
- la possibilité d'exclure certaines catégories de personnel, comme le personnel qui ne tombe pas entièrement sous le champ d'application de la loi sur le travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un avis concomitant, demandant aux pouvoirs publics de créer la base légale nécessaire pour :

- prévoir une indemnité pour les travailleurs en interruption de carrière, à concurrence de 3.000 BEF;
- prévoir l'assimilation de la période d'interruption en matière de sécurité sociale;
- élaborer des propositions relatives à l'abrogation progressive du régime existant d'interruption de carrière sur la base des éléments suivants : les CCT existantes cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2001 ; les accords individuels conclus avant cette date restent en vigueur, étant entendu qu'ils seront entièrement imputés (tant en matière de durée du travail que pour la détermination des absences simultanées). Si le montant des allocations est relevé par rapport à la situation actuelle, le nouveau montant sera appliqué aux interruptions à 1/5.

Enfin, ils demandent qu'un compte séparé soit tenu pour les dépenses liées à la prise de ce système, et la garantie que le surcoût éventuel du nouveau système soit supporté par un budget public spécifique.

1.4. Réduction des prestations pour les travailleurs de plus de 50 ans

La CCT conclue au CNT, décrite au point 1.3, reprend quelques dispositions spécifiques pour les travailleurs de plus de 50 ans. Toutes les autres dispositions prévues au point 1.3 restent en vigueur.

- Instauration d'un droit à la diminution des prestations de travail sous la forme d'une interruption de carrière à mi-temps, et ce pour tous les travailleurs à temps plein de 50 ans ou plus, ayant une ancienneté comme salarié de 20 ans ainsi qu'une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans.
- Si le travailleur de plus de 50 ans remplit la condition d'ancienneté susmentionnée, aucune durée maximale n'est prévue pour l'interruption sur toute la carrière, ni pour le recours à l'interruption de carrière à $\frac{1}{2}$, ni à $\frac{1}{5}$.
- Le seuil de 5% à partir duquel un mécanisme s'applique en cas d'absences simultanées sera relevé en fonction du nombre de travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise, étant entendu qu'il croîtra à concurrence d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise. Les plus de 50 ans qui font appel à l'interruption de carrière à $\frac{1}{5}$ ou à $\frac{1}{2}$ sont pris en compte pour le calcul du seuil pendant une période de 5 ans.
- Pour les plus de 50 ans, l'indemnité pour l'interruption de carrière est fixée comme suit :
 - * 5.000 BEF par mois pour une interruption de carrière à concurrence de $\frac{1}{5}$ par semaine,
 - * 13.000 BEF par mois pour une interruption de carrière à concurrence de $\frac{1}{2}$ par semaine.