

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 103 TER

Séance du mardi 20 décembre 2016

Convention collective de travail 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

2.448
2.492
2.530/1
2.561
2.699

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 103 TER DU 20 DÉCEMBRE 2016 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

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Vu la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie ;

Vu 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 ;

Vu 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, enregistrée le 18 juillet 2012 sous le numéro 110211/CO/300, modifiée par la convention collective de travail n° 103 bis du 27 avril 2015, enregistrée le 19 mai 2015 sous le numéro 126894/CO/300 ;

Vu 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 ;

Considérant qu'en exécution de l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014, ce dernier arrêté royal a abrogé l'allocation pour un crédit-temps sans motif et a adapté les conditions du droit à une allocation pour un crédit-temps avec motif de soins, ce qui a créé un décalage entre le droit aux allocations, réglé par l'arrêté royal, et le droit à l'absence pour motifs de soins, réglé par convention collective de travail ;

Considérant que l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable du 28 octobre 2016 dispose que le crédit-temps avec motif de soins est encore augmenté de trois mois et passe de 48 à 51 mois au maximum ;

Considérant que, pour des raisons de clarté et de sécurité juridique, les parties signataires souhaitent supprimer le décalage en question ;

Considérant que l'arrêté royal précité et l'abrogation du crédit-temps sans motif ont également des conséquences pour l'imputation sur le crédit total auquel les travailleurs ont droit, et que les parties signataires souhaitent clarifier la situation à cet égard ;

Considérant que, dans le cadre de l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés, l'accord du Groupe des Dix du 17 décembre 2014 prévoyait, dans une deuxième phase, la possibilité d'assimiler l'indemnité en compensation du licenciement pour le calcul de la condition d'occupation pour les emplois de fin de carrière ;

Considérant que les parties signataires ont jugé que la différence de traitement, en matière de crédit-temps, des travailleurs qui travaillent à temps plein en combinant deux emplois à temps partiel constituant ensemble un emploi à temps plein et qui souhaitent prendre une diminution de carrière d'1/5, et ce auprès de deux employeurs, par rapport à des travailleurs à temps plein ordinaires qui ont le même souhait, ne se justifie pas ;

Vu l'avis n° 2.013 que le Conseil national du Travail a émis le 20 décembre 2016 ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- l'Union des Classes moyennes
- « De Unie van Zelfstandige Ondernemers »
- « De Boerenbond »

- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- l'Union des entreprises à profit social
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 20 décembre 2016, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I^{er} – SYSTÈME DE CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Article 1^{er}

Dans l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 103, le premier alinéa est complété par les mots :

« et de l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014 »

Ensuite, la phrase « - en instaurant un droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 sans motif pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel ; » est abrogée et, dans la phrase suivante, le mot « complémentaire » est abrogé.

Article 2

L'article 3 de la convention collective de travail n° 103 est abrogé.

Commentaire

En conséquence de l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014 et de 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, qui exécute cet accord, un décalage est apparu entre, d'une part, le droit aux allocations, tel que réglé dans l'arrêté royal précité, et, d'autre part, le droit à l'interruption ou à la diminution de carrière, tel que réglé dans la présente convention collective de travail.

En vue de supprimer ce décalage entre le droit aux allocations et le droit à l'interruption ou à la diminution de carrière, l'article 3 de la présente convention collective de travail, relatif au crédit-temps sans motif, a été abrogé. Afin d'assurer la continuité, des dispositions transitoires ont été prévues à l'article 10 de la convention collective de travail n° 103 ter pour les systèmes en cours.

Article 3

L'article 4 de la convention collective de travail n° 103 est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 51 mois au maximum :

- a) pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ; en cas d'adoption, la suspension ou la diminution des prestations de travail peut débuter à partir de l'inscription au registre de la population ou des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié ;

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, le ou les documents attestant de l'évènement qui ouvre le droit prévu à l'article 4, § 1^{er}, a).

- b) pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100 bis, § 2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 ;

Cette période doit être prise par période minimale d'un mois et peut, par patient, être prolongée d'un mois.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à donner ces soins palliatifs, sans que l'identité du patient y soit mentionnée. Si le travailleur souhaite faire usage de la prolongation d'un mois de la période, il doit à nouveau fournir la même attestation à l'employeur.

- c) pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, tel que défini aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;

Cette période peut seulement être prise par période minimale d'un mois et par période maximale de trois mois.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille gravement malade, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade et sur laquelle le médecin traitant indique si les besoins en matière de soins requièrent effectivement une interruption ou une diminution de carrière à temps plein, à mi-temps ou d'1/5, à côté de l'éventuelle assistance professionnelle dont le membre du ménage ou de la famille peut bénéficier.

- d) pour l'octroi de soins prodigués à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ;

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de 21 ans.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation de l'incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou de l'affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

- e) pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage, tel que défini à l'article 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Cette période doit être prise par période minimale d'un mois et par période maximale de trois mois.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de la majorité.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant de son enfant mineur gravement malade ou de l'enfant mineur gravement malade, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade.

§ 2. Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 36 mois au maximum pour suivre une formation.

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, la preuve qu'il suspend ou réduit ses prestations de travail :

- pour suivre une formation reconnue par les Communautés ou par le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an, ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois ;
- pour suivre un enseignement prodigué dans un centre d'éducation de base ou une formation axée sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement secondaire, pour lesquels la limite est fixée à 300 heures par an ou 100 heures par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois.

La Communauté ou l'institution de formation atteste sur la preuve que le travailleur est valablement inscrit à une formation de cette durée ou de cette importance. Le travailleur doit introduire auprès de l'employeur, dans les 20 jours civils après chaque trimestre, une attestation qui fournit la preuve d'une présence régulière à la formation dans le courant du trimestre. Les jours de congé scolaire pendant la période de formation ou qui suivent cette période, sont assimilés à des jours de présence régulière à une formation. La présence régulière signifie que le travailleur ne peut pas s'absenter irrégulièrement pendant plus d'un dixième de la durée de la formation dans le courant du trimestre.

§ 3. Le droit au crédit-temps visé au paragraphe 1^{er}, a), b) et c) et au paragraphe 2 ne peut pas être pris en combinaison avec une activité salariée ou indépendante non autorisée que le travailleur entame ou élargit.

§ 4. Pour le droit aux 51 ou 36 mois visé au paragraphe 1^{er}, a), b) et c) et au paragraphe 2, le crédit-temps à temps plein ou la diminution de carrière à mi-temps ne peut être pris que si le secteur ou l'entreprise a conclu une convention collective de travail à ce sujet.

Les conventions collectives de travail qui ont été conclues, avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, au niveau du secteur ou de l'entreprise, dans le cadre de l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis, restent en vigueur pour l'application du présent paragraphe.

§ 5. Les travailleurs visés à l'article 2 peuvent, en application des paragraphes 1^{er} et 2 :

- 1) suspendre complètement leurs prestations de travail quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés dans l'entreprise au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;
- 2) réduire à mi-temps leurs prestations de travail pour autant qu'ils soient occupés au moins aux 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;
- 3) réduire leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils soient occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus et qu'ils soient occupés à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 6. Par dérogation aux périodes minimales visées aux paragraphes 1^{er} et 2, l'éventuel solde restant peut être pris pour une période plus courte.

§ 7. Le droit à 36 et 51 mois n'est pas imputé proportionnellement en cas de prise en formule à temps partiel.

§ 8. Les périodes mentionnées aux paragraphes 1^{er} et 2 ne peuvent pas s'élever à plus de 51 mois au total. »

Article 4

Dans l'article 5 de la convention collective de travail n° 103, le paragraphe 1^{er} est abrogé ; dans le paragraphe 2 de ce même article, le mot « complémentaire » est abrogé et les mots « 36 ou 48 mois » sont remplacés par les mots « 36 ou 51 mois ». Dans le paragraphe 3 de ce même article, les mots « aux articles 3 et 4 » sont remplacés par les mots « à l'article 4 ».

Article 5

L'article 6 de la convention collective de travail n° 103 est complété par le paragraphe 3 rédigé comme suit :

« § 3. Dans les cas où les travailleurs visés à l'article 2 combinent deux fonctions à temps partiel auprès de deux employeurs, ils peuvent, en application de l'article 4, § 5, 3), réduire leurs prestations de travail d'1/5, comme visé à l'article 4, pour autant qu'au total, la somme des deux fractions d'occupation du travailleur auprès des deux employeurs corresponde au moins à un emploi à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur ou des employeurs auprès duquel ou desquels est opéré l'avertissement écrit visé à l'article 12.

Pour déterminer la diminution d'1/5, il est tenu compte de la durée du travail à temps plein chez l'employeur auprès duquel est opéré l'avertissement écrit visé à l'article 12.

Cette diminution de carrière d'1/5 peut être prise proportionnellement auprès de chacun des deux employeurs, à condition que le début et la durée des deux diminutions de carrière soient identiques et qu'elles constituent ensemble une diminution de carrière d'1/5, telle que visée à l'article 4, § 5, 3). »

Article 6

L'article 9 de la convention collective de travail n° 103 est complété par le paragraphe 3 rédigé comme suit :

« § 3. Dans les cas où les travailleurs visés à l'article 2 combinent deux fonctions à temps partiel auprès de deux employeurs, ils peuvent, en application de l'article 8, § 1^{er}, 1), réduire leurs prestations de travail d'1/5, comme visé à l'article 8, pour autant qu'au total, la somme des deux fractions d'occupation du travailleur auprès des deux employeurs corresponde au moins à un emploi à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur ou des employeurs auprès duquel ou desquels est opéré l'avertissement écrit visé à l'article 12.

Pour déterminer la diminution d'1/5, il est tenu compte de la durée du travail à temps plein chez l'employeur auprès duquel est opéré l'avertissement écrit visé à l'article 12.

Cette diminution de carrière d'1/5 peut être prise proportionnellement auprès de chacun des deux employeurs, à condition que le début et la durée des deux diminutions de carrière soient identiques et qu'elles constituent ensemble une diminution de carrière d'1/5, telle que visée à l'article 8, § 1^{er}, 1). »

Article 7

L'article 7 de la convention collective de travail n° 103 est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Sont imputées chronologiquement sur la durée maximale de 51 ou 36 mois de crédit-temps avec motif visée à l'article 4, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail en application de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, des articles 3 et 6 de la convention collective de travail n° 77 bis, de l'article 3 de la convention collective de travail n° 103 tel qu'applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter et de l'article 4 de la convention collective de travail n° 103. Les douze premiers mois, en équivalents temps plein, du crédit-temps ou de l'interruption de carrière sans motif que le travailleur a déjà pris ne sont pas imputés.

Les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail sans motif en application des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, des articles 3 et 6 de la convention collective de travail n° 77 bis et de l'article 3 de la convention collective de travail n° 103 tel qu'applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter sont imputées proportionnellement.

Les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail avec motif en application des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, des articles 3 et 6 de la convention collective de travail n° 77 bis et de l'article 4 de la convention collective de travail n° 103 sont imputées en mois civils.

§ 2. Ne sont pas imputées sur la durée maximale de 51 ou 36 mois de crédit-temps visée à l'article 4, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail en application :

- de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption ;

- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental ;
- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle ;
- de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade. »

Commentaire

L'article 7 de la convention collective de travail n° 103 déterminait de quelle manière le crédit déjà pris par le passé devait être imputé sur le système actuel. Selon cette convention collective de travail, telle que précisée dans la communication n° 11 du 30 octobre 2012, il fallait d'abord imputer le passé sur le crédit-temps sans motif, et le solde restant sur le crédit-temps avec motif. Par dérogation à ce principe général, le passé pouvait aussi d'abord être imputé sur le crédit-temps avec motif, à condition que le travailleur puisse présenter une preuve irréfutable que ce qu'il avait utilisé par le passé relevait d'un des motifs concernés. Le solde restant de ce crédit-temps avec motif du passé était ensuite imputé sur le crédit-temps sans motif.

En application de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, ces règles d'imputation ont été adaptées pour ce qui concerne les allocations. Conformément à cette réglementation, pour ce qui concerne le droit aux allocations, toutes les périodes prises par le passé, tant avec motif que sans motif, sont, à partir du 1^{er} janvier 2015, déduites de la durée maximale d'indemnisation du crédit-temps avec motif. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103, les périodes sans motif sont déduites en mois d'équivalent temps plein et les périodes avec motif en mois civils.

Tant que la convention collective de travail n° 103 ne prévoyait pas d'extension à 48 ou 51 mois pour les motifs de soins, l'imputation des périodes obtenues par le passé se faisait sur la base de la durée maximale de 36 mois prévue dans la convention collective de travail.

Afin d'y remédier, mais également parce que l'abrogation du crédit-temps sans motif et l'extension du crédit-temps avec motif à 51 mois, telles que prévues aux articles 3 et 4 de la présente convention collective de travail, requièrent d'autres règles d'imputation, qui soient claires et simples à appliquer pour toutes les parties, les règles d'imputation existantes de l'article 7 de la convention collective de travail n° 103 ont été adaptées.

L'article 7 de la convention collective de travail n° 103 ter dispose que, pour le calcul du crédit, il faut tenir compte de toutes les périodes d'interruption ou de diminution de carrière et de crédit-temps sans motif (proportionnellement) et avec motif (en mois civils), par ordre chronologique. Les 12 premiers mois, en équivalent temps plein, du crédit-temps sans motif que le travailleur a déjà pris ne sont pas imputés.

Cela a pour conséquence qu'un travailleur qui a déjà pris au maximum 12 mois d'interruption ou de diminution de carrière ou de crédit-temps sans motif en équivalent temps plein, conserve la totalité de son droit au crédit-temps de 51 mois pour motif de soin et de 36 mois pour motif de formation. Toutes les périodes que le travailleur a prises en sus de la période neutralisée sont bel et bien imputées.

CHAPITRE II – CALCUL DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Article 8

Dans l'article 10 de la convention collective de travail n° 103, le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit :

- « 1) Pour le calcul de la carrière de 25 ans comme salarié, on entend par carrière le travail effectif normal et les prestations supplémentaires sans repos compensatoire, effectués dans une profession ou une entreprise assujetties à la sécurité sociale, secteur chômage, pour lesquels :
 - 1° a été payée une rémunération au moins égale au salaire minimum fixé par une disposition légale ou réglementaire ou une convention collective de travail qui lie l'entreprise ou, à défaut, par l'usage ;
 - 2° ont été opérées sur la rémunération payée, les retenues réglementaires pour la sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage.

Le travail effectué à l'étranger n'est pris en considération que dans les limites définies dans la réglementation du chômage.

2) Sont assimilés à des journées de travail pour l'application du § 3, 1) :

1° les journées couvertes par une indemnité de préavis ou par une indemnité en compensation du licenciement ;

2° les journées de chômage complet lorsque le chômeur a, au cours de celles-ci, suivi une formation professionnelle, été occupé en atelier protégé en qualité de chômeur handicapé difficile à placer ou été occupé en application de l'article 161 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage ;

3° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une allocation de chômage à la suite de chômage temporaire ;

4° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités ;

5° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, et à la pension d'invalidité pour ouvriers mineurs ;

6° les jours de vacances légales et les jours de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, s'ils ont donné lieu au paiement du pécule de vacances, ainsi que les jours couverts par le pécule de vacances qui sont situés dans une période de chômage complet ;

7° la période qui a donné lieu au paiement d'une allocation de transition prévue dans la réglementation relative aux pensions, sous les conditions déterminées dans la réglementation du chômage ;

8° les journées d'absence du travail avec maintien de la rémunération sur lesquelles ont été retenues des cotisations de sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage ;

- 9° les jours fériés ou de remplacement durant une période de chômage temporaire ;
 - 10° les jours d'incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine et les jours d'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12 bis ou n° 13 bis ;
 - 11° les jours de repos compensatoire ;
 - 12° les jours de grève, de lock-out et les jours de chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out ;
 - 13° le jour de carence ;
 - 14° les journées chômées pour cause de gel qui ont été indemnisées par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction ;
 - 15° les jours d'exercice de la fonction de juge social ;
 - 16° les autres journées d'absence du travail sans maintien de la rémunération à raison de maximum dix jours par année civile ;
 - 17° les journées d'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil ;
 - 18° les jours au cours desquels une formation professionnelle au sens de la réglementation du chômage a effectivement été suivie ou au cours desquels le travailleur a été actif dans le cadre d'un stage de transition, à concurrence de 96 jours maximum ;
 - 19° les journées de présence sous les armes en vertu d'un appel ou rappel sous les drapeaux ainsi que les journées de service accomplies en qualité d'objecteur de conscience ou les journées de prestations remplies par un milicien qui sont assimilées au service militaire en vertu de la législation concernée.
- 3) Pour l'application du § 3, 2), les journées assimilées situées à l'étranger ne sont prises en considération que dans les limites définies dans la réglementation du chômage.

Les journées assimilées à des journées de travail sont prises en considération dans la même mesure et sont calculées de la même manière que les journées de travail qui les précèdent.

- 4) Les journées de travail et les journées assimilées sont prouvées par toute voie de droit.

Le nombre de journées de travail et de journées assimilées obtenu, divisé par 312, donne le nombre d'années de passé professionnel en tant que salarié. Par année civile, un maximum de 313 journées de travail et journées assimilées est pris en compte.

Le travail à temps partiel est imputé en convertissant les heures de travail en journées de travail au moyen de la formule (heures de travail et heures assimilées x 6 / S). »

Article 9

L'article 11, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Pour le calcul des 24 mois visés à l'article 10, § 2, sont assimilés à une occupation, les jours couverts par l'indemnité en compensation du licenciement et par l'indemnité de rupture, pour les travailleurs qui, en application de l'article 10, § 2, 2), réduisent le délai de 24 mois. »

CHAPITRE III – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 10

La présente convention collective de travail est applicable à toutes les demandes et demandes de prolongation dont l'employeur a été averti conformément à l'article 12 après la date d'entrée en vigueur.

Les articles 3, 4, 7 et 10, § 3 de la convention collective de travail n° 103 qui étaient d'application avant la date d'entrée en vigueur restent toutefois applicables aux travailleurs qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, se trouvent dans un système en cours de crédit-temps, de diminution de carrière ou d'emplois de fin de carrière.

Commentaire

Cette disposition détermine les mesures transitoires qui s'appliquent après l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter. À partir de sa date d'entrée en vigueur au 1^{er} avril 2017 au plus tard ou à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 adapté réglant le droit aux allocations, la convention collective de travail n° 103 ter s'applique à toutes les demandes et demandes de prolongation dont l'employeur est averti conformément à l'article 12.

Afin d'assurer la continuité entre le nouveau système de crédit-temps de la convention collective de travail n° 103 ter et l'ancien système de la convention collective de travail n° 103, des dispositions transitoires sont toutefois prévues.

Plus précisément, les articles 3 (crédit-temps sans motif), 4 (crédit-temps avec motif), 7 (les règles d'imputation) et 10, § 3 (calcul de la carrière professionnelle de 25 ans pour les emplois de fin de carrière) de la convention collective de travail n° 103 qui étaient d'application avant la date d'entrée en vigueur restent applicables aux travailleurs qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, se trouvent dans un système en cours de crédit-temps, de diminution de carrière ou d'emplois de fin de carrière.

Toutes les autres dispositions qui n'ont pas été modifiées par la convention collective de travail n° 103 ter, en ce qui concerne notamment l'avertissement, le seuil et d'autres règles d'organisation, restent intégralement applicables à tous les systèmes de crédit-temps et de diminution de carrière, qu'ils soient en cours ou nouveaux.

Article 11

§ 1^{er}. Dans les articles 6, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19 et 20 de la convention collective de travail n° 103, les références à l'article 3 de la convention collective de travail n° 103 sont abrogées.

§ 2. Dans l'article 10, § 1^{er}, 1), l'article 12, § 6, 2), l'article 16, § 1^{er} et § 3, et l'article 21, les références à l'article 3 de la convention collective de travail n° 103 sont remplacées par « l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter ».

§ 3. Dans l'article 11, la référence à l'article 4, § 3 est remplacée par « l'article 4, § 5 ».

- § 4. Dans l'article 12, § 8, les mots « la mention que le travailleur a recours au crédit-temps ou à la diminution de carrière sans motif visés à l'article 3, ou au crédit-temps ou à la diminution de carrière avec motif visés à l'article 4, ainsi que, le cas échéant, la preuve de ce motif » sont remplacés par « la preuve du motif telle que visée à l'article 4 ».
- § 5. Dans l'article 18, la référence à l'article 4, § 2, 1) est remplacée par « l'article 4, § 1^{er} ».

CHAPITRE IV – DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

Article 12

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur au moment où entre en vigueur l'arrêté royal 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, et au plus tard le 1^{er} avril 2017.

La présente convention a la même durée de validité et peut être révisée ou dénoncée selon les mêmes délais et modalités que la convention collective de travail qu'elle modifie. Elle pourra, en tout ou en partie, être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au Président du Conseil national du Travail, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le vingt décembre deux mille seize.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

Pour l'Union des Classes moyennes, « De Unie van Zelfstandige Ondernemers »

Pour « De Boerenbond », la Fédération wallonne de l'Agriculture

Pour l'Union des entreprises à profit social

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

PROJET DE MODIFICATION DU COMMENTAIRE 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

Le 20 décembre 2016, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont conclu une convention collective de travail 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.

Dans ce cadre, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont jugé nécessaire de modifier le commentaire de la convention collective de travail n° 103 comme suit :

1. Commentaire de l'article 4 de la convention collective de travail n° 103

Le commentaire de l'article 4 de la convention collective de travail n° 103 est remplacé par ce qui suit :

« 1. En conséquence de l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014 et de 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, qui exécute cet accord, un décalage est apparu entre, d'une part, le droit aux allocations, tel que réglé dans l'arrêté royal précité, et, d'autre part, le droit à l'interruption ou à la diminution de carrière, tel que réglé dans la présente convention collective de travail.

Dans cette optique, l'article 4 prévoit un droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif :

- au paragraphe 1^{er}, jusqu'à un maximum de 51 mois pour :

- a) les travailleurs qui suspendent ou diminuent leur carrière pour prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, pour l'octroi de soins palliatifs ou pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade. Dans la demande pour prendre soin d'un enfant, la suspension ou la réduction des prestations de travail ou la période de prolongation qui a été demandée doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans.

Un éventuel report du droit, tel que visé aux articles 14 et 15, n'y change rien.

Ce droit à 51 mois ne peut pas être pris en combinaison avec une activité salariée ou indépendante non autorisée que le travailleur entame ou élargit, telle que visée à l'article 7, § 2, 2° à 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 de travail à mi-temps.

De même, la carrière ne peut être interrompue à temps plein ou diminuée à mi-temps dans ce cadre que si une convention collective de travail a été conclue à ce sujet au niveau du secteur ou de l'entreprise. Les conventions collectives de travail qui ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la présente convention dans le cadre de l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis entrent en ligne de compte à ce titre, qu'elles contiennent ou non une référence à des motifs. La possibilité qui existait pour les secteurs et entreprises de prolonger le droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps jusqu'à cinq ans est remplacée par cette disposition. Pour les travailleurs qui exercent encore des droits dans ce système et qui ont demandé, avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter, à exercer leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière, une disposition transitoire est prévue à l'article 10 de la convention collective de travail n° 103 ter.

- b) les travailleurs qui suspendent à temps plein ou diminuent à mi-temps ou d'1/5 leur carrière pour l'octroi de soins prodigués à un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ou pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant mineur gravement malade.

Pour pouvoir faire usage de ce droit, il n'est pas nécessaire qu'une convention collective de travail soit conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. La suspension ou la réduction des prestations de travail ou la période de prolongation qui a été demandée pour prendre soin d'un enfant doit débiter avant le moment où l'enfant atteint la limite d'âge prévue. Un éventuel report du droit, tel que visé aux articles 14 et 15, n'y change rien.

- au paragraphe 2, jusqu'à un maximum de 36 mois pour suivre une formation.

Ce droit à 36 mois ne peut pas être pris en combinaison avec une activité salariée ou indépendante non autorisée que le travailleur entame ou élargit, telle que visée à l'article 7, § 2, 2° à 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 de travail à mi-temps.

De même, la carrière ne peut être interrompue à temps plein ou diminuée à mi-temps dans ce cadre que si une convention collective de travail a été conclue à ce sujet au niveau du secteur ou de l'entreprise. Les conventions collectives de travail qui ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la présente convention dans le cadre de l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis entrent en ligne de compte à ce titre, qu'elles contiennent ou non une référence à des motifs. La possibilité qui existait pour les secteurs et entreprises de prolonger le droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps jusqu'à cinq ans est remplacée par cette disposition. Pour les travailleurs qui exercent encore des droits dans ce système et qui ont demandé, avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter, à exercer leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière, une disposition transitoire est prévue à l'article 10 de la convention collective de travail n° 103 ter.

2. Le droit à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif n'est pas imputé proportionnellement en cas de prise en formule à temps partiel.

Les travailleurs pouvant invoquer un motif sur la base de l'article 4 peuvent choisir librement une suspension complète ou une réduction à mi-temps ou d'1/5 de leurs prestations.

Les périodes de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 ne peuvent pas s'élever à plus de 36 ou 51 mois au total.

Pour le crédit-temps et la diminution de carrière avec motif, il a chaque fois été prévu une période minimale et, éventuellement, une période maximale, par analogie avec les congés thématiques. De ce fait, il peut subsister, dans certains cas, une fraction plus petite du droit que la période minimale requise. Pour que le travailleur puisse prendre son droit en totalité, on a prévu que ce solde restant peut être pris pour une période plus courte. En outre, le droit avec motif ne peut être pris que si le travailleur fournit à l'employeur des documents justificatifs similaires à ceux prévus dans le cadre du congé thématique. Pour le droit aux allocations, ces documents justificatifs doivent également être transmis à l'ONEM. »

2. Commentaire de l'article 5 de la convention collective de travail n° 103

Le commentaire de l'article 5 de la convention collective de travail n° 103 est remplacé par ce qui suit :

« En conséquence de l'abrogation du crédit-temps sans motif à l'article 3 et de l'extension du crédit-temps avec motif de soins à l'article 4 de la convention collective de travail n° 103, les conditions d'ancienneté requérant d'avoir été dans les liens d'un contrat de travail pendant 24 mois et de compter une carrière de cinq ans comme salarié pour avoir droit à un crédit-temps sans motif sont également abrogées. Étant donné que le crédit-temps avec motif est le seul droit restant, il n'est plus question d'un droit complémentaire, mais d'un droit à un crédit-temps avec motif. Par ailleurs, la durée maximale de 36 ou 48 mois est adaptée au nouvel article 4, où il est question d'une durée maximale de 36 mois pour le motif de la formation et de 51 mois pour les motifs de soins. »

3. Commentaire des articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 103

Le commentaire des articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 103 est complété par ce qui suit :

« Les parties signataires ont jugé que la différence de traitement des travailleurs qui occupent, auprès de deux employeurs, deux emplois à temps partiel constituant ensemble un emploi à temps plein, par rapport à des travailleurs à temps plein ordinaires, ne se justifie pas, d'autant plus que la possibilité existe déjà pour des travailleurs qui combinent deux fonctions à temps partiel auprès d'un seul employeur.

Par conséquent, un droit similaire a été prévu, au paragraphe 3 de la présente disposition, pour ces travailleurs à temps partiel, pour autant qu'au total, la somme des deux fractions d'occupation du travailleur corresponde au moins à un emploi à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur ou des employeurs auprès duquel ou desquels est opéré l'avertissement écrit.

La diminution de carrière d'1/5 est appliquée conformément aux modalités (durée, seuil...) qui sont applicables chez l'employeur (champ d'application de la commission paritaire) auprès duquel l'interruption est prise. Pour déterminer la diminution d'1/5, il est tenu compte de la durée du travail à temps plein chez l'employeur auprès duquel est opérée la demande écrite de diminution de la carrière.

Cette diminution de carrière d'1/5 peut être prise proportionnellement auprès de chacun des deux employeurs, à condition que le début et la durée des deux diminutions de carrière soient identiques et qu'elles constituent ensemble une diminution de carrière d'1/5, ce qui est également important pour le droit aux allocations. »

4. Commentaire des articles 6, 10, 11, 14 et 15 de la convention collective de travail n° 103

Dans le commentaire des articles 6, 11, 14 et 15 de la convention collective de travail n° 103, la référence à « l'article 3 » et à « l'article 3, § 1^{er} » est abrogée.

Dans le commentaire de l'article 10, la référence à « l'article 3 » est remplacée par « l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter ».
