

COMMUNICATION N° 11

Séance du mardi 30 octobre 2012

COMMUNICATION CONCERNANT L'INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 103 INSTAURANT UN SYSTÈME DE
CRÉDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIÈRE ET
D'EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

**COMMUNICATION N° 11 DU 30 OCTOBRE 2012 CONCERNANT L'INTERPRÉTATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 103 INSTAURANT UN
SYSTÈME DE CRÉDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIÈRE
ET D'EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE**

1. Le Conseil rappelle qu'il a conclu, le 27 juin 2012, la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, afin de supprimer le décalage qui était apparu depuis la publication de l'arrêté royal du 28 décembre 2011 entre le droit aux allocations d'une part et le droit à l'interruption ou à la diminution de carrière d'autre part.

L'arrêté royal du 25 août 2012 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 a exécuté, pour ce qui concerne le droit aux allocations, l'avis n° 1.800 qui avait été émis en même temps que ladite convention collective de travail.

2. À la suite d'un certain nombre de questions sur le nouveau régime du crédit-temps, le Conseil national du Travail a cependant jugé nécessaire, en vue de garantir la sécurité juridique et la stabilité pour les travailleurs et les employeurs, de donner une interprétation unanime de certains articles de ladite convention collective de travail n° 103.

Dans ce cadre, il souligne qu'une convention collective de travail est élaborée par les représentants des travailleurs et des employeurs, en l'espèce les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du Travail. La convention collective de travail est définie à l'article 5 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Cette définition met l'accent sur la liberté de négociation des partenaires sociaux. Cela signifie que les partenaires sociaux en sont les auteurs et qu'eux seuls sont compétents pour interpréter le texte d'une convention collective de travail en cas d'imprécisions éventuelles.

3. Le Conseil national du Travail est parvenu à l'interprétation unanime suivante en ce qui concerne les articles 4, 5, 7, 11 et 12 de la convention collective de travail n° 103.

- a. Article 4 de la convention collective de travail n° 103

À l'article 4, § 1^{er}, 3^o, le droit complémentaire à 36 mois de crédit-temps à temps plein et de diminution de carrière à mi-temps est lié à la condition d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise. Les conventions collectives de travail qui ont été conclues avant la convention collective de travail n° 103 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, entrent également en ligne de compte à ce titre.

Le Conseil rappelle que, conformément à l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis, le droit à un an de crédit-temps à temps plein ou à mi-temps pouvait être allongé jusqu'à cinq ans au maximum par convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. Conformément à la disposition transitoire prévue à l'article 22, § 4 de la convention collective de travail n° 103, les conventions collectives de travail qui ont été conclues dans ce cadre restent en vigueur pour le droit aux 36 mois complémentaires de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps.

Il souligne que son intention n'est aucunement d'empiéter sur des accords conclus au niveau du secteur ou de l'entreprise. L'article 4, § 1^{er}, 3^o de la convention collective de travail n° 103 doit dès lors être lu dans le même sens que l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis, à savoir que le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps jusqu'à 36 mois au maximum ne peut être pris que selon les modalités qui ont été ou seront fixées dans les conventions collectives de travail conclues au niveau du secteur ou de l'entreprise.

b. Article 5 de la convention collective de travail n° 103

Le Conseil rappelle que l'article 5, § 3 de la convention collective de travail n° 103 prévoit une dérogation aux conditions d'ancienneté et de carrière pour les travailleurs qui ont épuisé leur droit au congé parental pour tous les enfants bénéficiaires.

Le Conseil a cependant constaté que, suite à la parution au Moniteur belge du 1^{er} juin 2012 de l'arrêté royal du 31 mai 2012 transposant la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE, cette disposition pourrait donner l'impression que les travailleurs ayant des enfants nés avant le 8 mars 2012 sont obligés d'épuiser le quatrième mois de congé non rémunéré avant de pouvoir avoir recours à cette condition d'ancienneté dérogatoire.

Il signale toutefois que ledit arrêté royal, qui prévoit ce quatrième mois supplémentaire de congé parental non rémunéré, a croisé les négociations sur la convention collective de travail n° 103.

En conséquence, il souhaite souligner que l'intention n'a jamais été d'obliger un travailleur à prendre un mois de congé parental non rémunéré pour pouvoir avoir recours à cette possibilité, prévue à l'article 5, § 3 de la convention collective de travail n° 103. Pour éviter de créer un nouveau décalage entre le droit aux allocations et le droit à l'interruption de carrière, il conviendrait d'interpréter dans le même sens l'article 4, § 2/2, troisième alinéa de l'arrêté royal du 25 août 2012, qui contient une disposition similaire.

Par ailleurs, le commentaire de l'article 5 de la convention collective de travail n° 103 prévoit que les conditions d'ancienneté sont conservées en cas de transfert d'entreprise tel que prévu dans la convention collective de travail n° 32 bis. L'employeur sera considéré ici, selon le cas, par référence soit à l'entité juridique, soit à l'unité technique d'exploitation, au sens de la législation sur les conseils d'entreprise. Le Conseil souligne que ce principe s'applique également aux autres cas de transfert d'entreprise ou de déplacements internes au sein d'un groupe.

c. Article 7 de la convention collective de travail n° 103

Le Conseil rappelle que l'article 7 de la convention collective de travail n° 103 détermine la manière dont le crédit déjà utilisé dans le passé doit être imputé sur le régime actuel.

Le principe général est que le passé est imputé sur le crédit-temps sans motif (article 7, § 1^{er}, premier alinéa).

Par dérogation à ce principe général, le passé peut d'abord être imputé sur le crédit-temps avec motif à condition que le travailleur puisse présenter une preuve irréfutable que ce qu'il a utilisé dans le passé relevait d'un des motifs concernés (article 7, § 1^{er}, deuxième et troisième alinéas). Le solde restant de ce crédit-temps avec motif du passé est ensuite imputé sur le crédit-temps sans motif (article 7, § 1^{er}, quatrième alinéa).

Dans une optique d'équité et d'égalité de traitement, le Conseil avait toutefois, depuis le début, l'intention d'imputer également le solde restant du crédit-temps sans motif du passé sur le crédit-temps avec motif. Pour éviter de créer ainsi un nouveau décalage entre le droit aux allocations et le droit à l'interruption de carrière, il insiste pour que l'ONEM applique la même interprétation de cette disposition.

d. Article 11, § 3 et article 12, § 2 de la convention collective de travail n° 103

L'article 11, § 3 de la convention collective de travail n° 103 dispose qu'en cas d'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, § 2, les conditions d'occupation doivent être remplies au moment de l'avertissement écrit initialement opéré conformément à l'article 12, § 1^{er}.

L'article 12, § 2 concerne les travailleurs qui souhaitent prolonger leur crédit-temps. Il prévoit que l'avertissement écrit et les délais prévus au paragraphe 1^{er} de l'article 12 s'appliquent au travailleur qui souhaite prolonger l'exercice de son droit.

Une lecture conjointe stricte de ces deux dispositions et du commentaire de l'article 11, qui précise que, lors du passage d'une forme de crédit-temps à l'autre, il faut chaque fois examiner la demande initiale, pourrait impliquer qu'en cas de passage d'un système à l'autre, les conditions d'occupation doivent être remplies au moment de la première demande initiale, même si le travailleur a repris le travail selon le régime de travail originel pendant une période intermédiaire.

Concrètement, pour un travailleur dont le congé parental prend fin et qui, en raison du seuil de 5 %, doit alors reprendre le travail pendant trois mois avant de pouvoir passer au crédit-temps avec motif, on examine la condition d'occupation avant le début du congé parental, parce que l'ensemble de la période de congé parental est neutralisée. Pour la condition d'occupation de 12 mois, on tient compte des trois mois de reprise du travail à temps plein, ainsi que des neuf mois d'occupation à temps plein précédant la notification du début du congé parental. Sur ce plan, le Conseil n'a pas voulu apporter de modifications par rapport aux règles qui avaient été fixées par la convention collective de travail n° 77 bis.
