

COMMUNICATION N° 13

---

Séance du mardi 27 février 2018

---

Communication concernant l'interprétation de la convention collective de travail n° 103 (modifiée par les CCT n<sup>os</sup> 103 bis, 103 ter et 103/4) instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière

---

**COMMUNICATION N° 13 DU 27 FÉVRIER 2018 CONCERNANT L'INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 103 (MODIFIÉE PAR LES CCT N<sup>OS</sup> 103 BIS, 103 TER ET 103/4) 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 20 décembre 2016, la convention collective de travail n° 103 ter 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, en vue de supprimer le décalage qui était apparu entre le droit à l'allocation d'une part et le droit à l'absence pour motifs de soins d'autre part.

Dans ce cadre, la convention collective de travail précitée a en partie été alignée sur l'arrêté royal du 30 décembre 2014, qui, en exécution de l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014, a abrogé l'allocation pour un crédit-temps sans motif et adapté les conditions du droit à une allocation pour un crédit-temps avec motif de soins conformément à la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, laquelle dispose que le crédit-temps avec motif de soins est encore élargi de trois mois et passe de 48 à 51 mois au maximum.

L'arrêté royal du 23 mai 2017 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 à l'allocation, les demandes formulées dans l'avis n° 2.013, qui a été émis conjointement avec la convention collective de travail précitée et avec l'avis n° 2.014 concernant la proposition de loi relative à la possibilité de prendre un congé parental à raison d'un dixième temps, ce qui a, à nouveau, davantage aligné les deux instruments, entre autres par l'élargissement à 51 mois du droit à une allocation pour crédit-temps avec motif de soins.

2. À la suite d'un certain nombre de questions portant sur l'application des règles en matière de 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 concernant les questions d'application posées.

Dans ce cadre, il souligne qu'une convention collective de travail est un instrument élaboré 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 sont les auteurs de ce dispositif et qu'eux seuls sont compétents pour interpréter le texte de la 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 questions d'interprétation, reprises ci-après, portant sur la convention collective de travail n° 103 (modifiée par les CCT n<sup>os</sup> 103 bis, 103 ter et 103/4).
  - a. *En ce qui concerne la question de savoir si, en vertu de l'article 16 de la CCT n° 103, il est encore possible de prendre un crédit-temps avec motif de soins lorsque la limite d'âge de l'enfant est dépassée*

Le Conseil rappelle qu'en vertu des articles 14 et 15 de la CCT n° 103, l'employeur peut reporter jusqu'à six mois l'exercice du droit au crédit-temps, pour des raisons organisationnelles internes ou externes impératives, ou jusqu'à 12 mois pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé. En conséquence, dans la pratique, la question s'est posée de savoir s'il est encore possible de prendre un crédit-temps avec motif de soins lorsque la limite d'âge de l'enfant est dépassée en raison du mécanisme de report décrit ci-avant. Dans cette situation, le Conseil a déjà adopté le point de vue selon lequel l'éventuel report de l'exercice du droit par l'employeur n'a pas d'incidence sur l'exercice de ce droit lorsque le report a pour conséquence que la limite d'âge prévue est dépassée, étant donné qu'il est tenu compte de la période pour laquelle le crédit-temps avait initialement été demandé.

Partant de ce cadre, et dans une optique de sécurité juridique, le Conseil souhaite également souscrire au principe général décrit ci-avant, à savoir que la période pour laquelle le crédit-temps avait été demandé doit débuter avant le moment où l'enfant a atteint la limite d'âge, pour ce qui concerne l'application de l'article 16 de la CCT n° 103, qui restreint le nombre d'absences simultanées des travailleurs souhaitant exercer leur droit au crédit-temps, par l'application d'un mécanisme de préférence et de planification, lié à un seuil.

De cette manière, il n'y a aucune incidence sur l'ouverture du droit au crédit-temps avec motif de soins si, du fait du report par l'employeur pour des raisons organisationnelles (articles 14 et 15) ou en raison du dépassement du seuil (article 16), la date effective de début du crédit-temps avec motif se situe ensuite après le dépassement de la limite d'âge prévue.

- b. En ce qui concerne la question d'une nouvelle diminution des prestations de travail au cours de la prise d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5*

Le Conseil souhaite, par principe, rappeler la philosophie du système, qui part de formules fixes de prise du crédit-temps, liées à des conditions d'occupation y afférentes, telles que reprises à l'article 4, § 5 de la CCT n° 103 (crédit-temps avec motif) et aux articles 8, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa et 10, § 1<sup>er</sup> de la CCT n° 103 (crédit-temps de fin de carrière), à savoir soit une suspension complète des prestations, quel que soit le régime de travail au moment de la demande du crédit-temps (uniquement pour le crédit-temps avec motif), soit une réduction des prestations à un mi-temps, pour autant que le travailleur ait été occupé au moins aux trois quarts d'un temps plein pendant les 12 ou 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit communiqué à l'employeur, soit une réduction des prestations d'1/5 (à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine), pour autant que le travailleur ait été occupé à temps plein dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus par semaine pendant les 12 ou 24 mois qui précèdent sa demande.

Partant de ces principes de base, il entend souligner l'importance de la cohésion entre la formule choisie de prise du crédit-temps et les conditions d'occupation qui y sont liées. Une diminution conventionnelle des prestations de travail peut en effet avoir pour conséquence défavorable de compliquer la demande du travailleur de prolonger son système de crédit-temps sous une autre formule de prise, étant donné que le travailleur pourrait ne plus remplir les conditions d'occupation y afférentes, liées à la formule de prise demandée. Par ailleurs, il attire l'attention sur les conséquences que cela entraîne sur le plan de l'organisation du travail et sur la complexité que cela occasionne sur le plan de la gestion du personnel dans l'entreprise.

Sous l'angle de la finalité décrite ci-avant du système du crédit-temps, le Conseil n'a jamais eu l'intention de rendre possible une diminution supplémentaire des prestations de travail pendant la prise d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5. De surcroît, cela pourrait également interférer avec le dispositif qui a été élaboré pour le passage d'une forme de crédit-temps à l'autre.

- c. *En ce qui concerne la question de l'application dans le temps des CCT sectorielles et d'entreprise qui ouvrent le droit au crédit-temps à temps plein et à la diminution de carrière à mi-temps*

Le Conseil rappelle qu'en vertu de l'article 4, § 4 de la CCT n° 103, tel que modifié par la CCT n° 103 ter, le travailleur ne peut ouvrir un droit au crédit-temps avec motif, pour s'occuper d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, pour l'octroi de soins palliatifs, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou pour suivre une formation, sous la forme d'une diminution de carrière à temps plein ou à mi-temps, que si ce droit est prévu par une CCT conclue dans le secteur ou dans l'entreprise, et ce, uniquement dans le cadre des limites et selon les modalités qui sont prévues par cette CCT.

Dans ce cadre, la question a été posée, dans la pratique, de savoir si de telles conventions collectives de travail doivent être d'application au moment où la demande est adressée à l'employeur, lors de la date de prise de cours effective du crédit-temps ou pendant l'ensemble de la durée du crédit-temps demandé.

Le Conseil souligne que les partenaires sociaux décident de manière autonome, à leur niveau respectif, de l'application dans le temps des conventions collectives de travail qu'ils concluent. Si leur instrument ne prévoit rien expressément à ce sujet, c'est le principe général de droit qui s'applique. Le Conseil rappelle qu'en vertu de ce principe en matière d'application dans le temps des normes de droit, c'est la date de prise de cours effective du crédit-temps qui doit être considérée comme point de repère déterminant.

- d. *En ce qui concerne la question de l'application du droit à une diminution de carrière d'1/5 pour les travailleurs qui combinent deux fonctions à temps partiel auprès de deux employeurs et dont l'une des fonctions à temps partiel disparaît*

Le Conseil rappelle que, conformément aux articles 6 et 9 de la CCT n° 103, tels que modifiés par la CCT n° 103 ter, les travailleurs qui combinent deux fonctions à temps partiel auprès de deux employeurs différents peuvent prendre un crédit-temps d'1/5 si, au total, la somme des deux fractions d'occupation auprès des deux employeurs correspond au moins à un emploi à temps plein et moyennant l'accord explicite de l'employeur ou des employeurs auprès duquel ou desquels est opéré l'avertissement écrit. Dans la pratique, la question s'est posée de savoir quelles sont les conséquences de la disparition d'un des deux contrats de travail sur la diminution de carrière d'1/5.

Logiquement, le Conseil est d'avis que la disparition d'un contrat de travail signifiera la fin de la diminution de carrière d'1/5 prise dans le cadre du crédit-temps avec motif ou d'un emploi de fin de carrière, étant donné que la somme des deux fractions d'occupation ne correspondra plus à au moins un emploi à temps plein. Dans ce cas, il recommande au travailleur concerné d'informer, au moment où son contrat de travail prend effectivement fin, l'employeur de la fin de l'autre emploi à temps partiel, pour ainsi reprendre l'entièreté du contrat de travail à temps partiel auprès de l'employeur chez lequel il reste en service.

e. *En ce qui concerne la question de l'application des CCT sectorielles ou d'entreprise conclues avant le 1<sup>er</sup> avril 2017, à la lumière du système modifié de crédit-temps de la CCT n° 103 ter*

- *En ce qui concerne l'application d'une CCT sectorielle ou d'entreprise conclue avant le 1<sup>er</sup> avril 2017, à la lumière du système modifié de crédit-temps de la CCT n° 103 ter, qui ne prévoit plus le droit au crédit-temps sans motif*

Lorsqu'il est encore question, dans une CCT sectorielle ou d'entreprise conclue avant le 1<sup>er</sup> avril 2017 en exécution de la convention collective de travail n° 77 bis ou n° 103, d'un crédit-temps sans motif, ces dispositions sont sans objet, en raison du système modifié de crédit-temps de la CCT n° 103 ter.

Bien qu'il n'existe aucune obligation juridique d'adapter ces dispositions dans les CCT sectorielles ou d'entreprise précitées vu l'application des principes généraux du droit et de la hiérarchie des normes de droit, le Conseil signale que, dans un souci de transparence et de sécurité juridique, il est indiqué de procéder à cette adaptation.

- *En ce qui concerne l'application d'une CCT sectorielle ou d'entreprise conclue avant le 1<sup>er</sup> avril 2017, qui fixe la durée maximale d'un crédit-temps, à la lumière du système modifié de crédit-temps de la CCT n° 103 ter*

Le Conseil rappelle qu'en exécution de la CCT n° 103 ter, pour la prise d'un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps avec motif pour s'occuper d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, pour l'octroi de soins palliatifs et pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, il doit exister une CCT sectorielle ou d'entreprise qui le permet. Les motifs « soins prodigués à un enfant handicapé » et « soins à un enfant mineur gravement malade » peuvent toujours être pris à temps plein ou à mi-temps.

Cela a pour conséquence qu'un travailleur ne peut faire valoir son droit à un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps pour les motifs de soins précités, qui dépendent d'une CCT sectorielle ou d'entreprise, que si une CCT sectorielle ou d'entreprise prévoit ce droit et dans le cadre des limites et selon les modalités prévues par cette convention collective de travail. De ce fait, la commission paritaire ou l'entreprise a, en vertu de la hiérarchie des normes de droit, la possibilité de ne pas ouvrir ou de limiter le droit au crédit-temps précité à temps plein ou à mi-temps pour motif de soins.

En raison de l'autonomie dont dispose à cet égard le secteur ou l'entreprise, une CCT sectorielle ou d'entreprise ouvrant le droit en question ou fixant les modalités ne peut pas être considérée comme si un droit automatique à la durée maximale de 51 mois s'appliquait pour ces formes de crédit-temps. Le droit ouvert pour la forme à temps plein ou à mi-temps est celui prévu dans la CCT sectorielle ou d'entreprise.

Pour le droit à une diminution de carrière d'1/5 pour le crédit-temps avec motifs de soins, la CCT n° 103 ter ne pose pas la condition d'une CCT sectorielle ou d'entreprise. Bien qu'il n'existe à nouveau aucune obligation pour les secteurs et entreprises d'adapter leur CCT, ces conventions collectives de travail doivent, en vertu de la hiérarchie des sources de droit, être interprétées dans ce sens que, pour la diminution de carrière d'1/5 avec motif de soins, un droit automatique à une durée maximale de 51 mois est ouvert, ce qui a pour conséquence que la prise est toujours garantie, indépendamment de l'existence d'une CCT sectorielle ou d'entreprise.

-----