

A V I S N° 2.317

Séance du mardi 27 septembre 2022

Modification législative allongement du congé de deuil – Impact sur les CCT n° 12 bis et n° 13 bis

x x x

A V I S N° 2.317

Objet : Modification législative allongement du congé de deuil – Impact sur les CCT n° 12 bis et n° 13 bis

Par lettre du 14 juillet 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a transmis au Conseil national du Travail une note examinant l'interaction entre la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil et les conventions collectives de travail du Conseil national du Travail n° 12 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et n° 13 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (ci-après, CCT n°s 12 bis et 13 bis).

Dans cette note, il est signalé que dans certaines hypothèses, la règle d'imputation des jours de congé de deuil supplémentaires sur la période légale de salaire garanti à présent prévue dans les articles 52 et 71 de la loi du 3 juillet 1978 suite à l'adoption de la loi du 27 juin 2021 interfère avec le régime prévu dans les CCT nos 12 bis et 13 bis en ce sens que les dispositions de ces CCT ne concordent plus avec ce que la loi du 3 juillet 1978 a prévu, à la suite de la modification législative, en matière d'imputation sur la période légale de salaire garanti en cas d'incapacité de travail.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis, le 27 septembre 2022, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. SAISINE

Par lettre du 14 juillet 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a transmis au Conseil national du Travail une note examinant l'interaction entre la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil et les conventions collectives de travail du Conseil national du Travail n° 12 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et n° 13 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (ci-après, CCT n^{os} 12 bis et 13 bis).

Dans cette note, il est signalé que dans certaines hypothèses, la règle d'imputation des jours de congé de deuil supplémentaires sur la période légale de salaire garanti à présent prévue dans les articles 52 et 71 de la loi du 3 juillet 1978 suite à l'adoption de la loi du 27 juin 2021 interfère avec le régime prévu dans les CCT nos 12 bis et 13 bis en ce sens que les dispositions de ces CCT ne concordent plus avec ce que la loi du 3 juillet 1978 a prévu, à la suite de la modification législative, en matière d'imputation sur la période légale de salaire garanti en cas d'incapacité de travail.

Cette note fait également référence aux travaux parlementaires (DOC 55 0643/003, p. 22) aux termes desquels : « Cette réglementation ne portera pas atteinte non plus aux CCT nos 12 bis et 13 bis, qui prévoient un complément à l'indemnité d'incapacité de travail pour les ouvriers et les employés précaires durant leur congé de maladie. Ces indemnités complémentaires continueront à être versées, même si l'incapacité de travail fait suite à une période de petit chômage pour cause de deuil. Les partenaires sociaux devront toutefois déterminer dans quelle mesure ils souhaitent, eux aussi, raccourcir ou adapter cette période durant laquelle un supplément est accordé en raison des jours supplémentaires de petit chômage pris par le travailleur dans le cadre du congé de deuil avant la période d'incapacité de travail.

Étant donné qu'il s'agit d'une CCT, il appartiendra aux partenaires sociaux de procéder à des modifications s'ils le souhaitent. »

Le ministre souhaite à cet égard porter cette problématique à l'attention des partenaires sociaux puisqu'il leur appartient de décider quelle interprétation il convient de donner aux CCT n^{os} 12 bis et 13 bis à la lumière de la modification législative en question et s'il faut éventuellement adapter ces instruments.

L'INAMI a signalé au ministre qu'il a déjà reçu plusieurs questions de la part de secrétariats sociaux quant au fait de savoir si l'employeur doit ou non payer les compléments dans le cadre des CCT n^{os} 12 bis et 13 bis lorsque la période légale de salaire garanti pour cause d'incapacité de travail est réduite conformément à la règle d'imputation précitée.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a consacré un examen approfondi à la question de l'impact de l'allongement du congé de deuil sur les CCT n^{os} 12 bis et 13 bis qui lui a été soumise pour avis.

Il a pu bénéficier de la précieuse expertise des représentants du SPF ETCS et de l'INAMI qu'il remercie.

Dans le cadre du présent avis, le Conseil entend tout d'abord formuler un certain nombre de considérations générales sur l'impact de l'allongement du congé de deuil en ce qui concerne le salaire garanti en cas de maladie avant de se prononcer dans un second temps sur son impact sur les CCT n^o 12 bis et 13 bis.

Quant à l'impact de l'allongement du congé de deuil en matière d'assurance maladie, il propose de renvoyer la question au Comité de gestion de l'INAMI.

A. Considérations générales

Le Conseil constate que la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil a apporté un certain nombre de modifications à la réglementation en matière de congé de deuil.

Ces adaptations ont été apportées à certaines dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles.

Dans le cadre de son examen, il a pu bénéficier de l'éclairage du SPF ETCS sur ces différentes modifications.

1. Adaptations portant sur l'arrêté royal du 28 août 1963

Le Conseil constate que quatre adaptations ont été apportées à l'arrêté royal du 28 août 1963 :

a. Allongement de 3 à 10 jours de congé de deuil en cas de décès du conjoint, du partenaire cohabitant ou d'un enfant

Les 3 premiers jours doivent être pris par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles. Les 7 jours restants peuvent être pris librement par le travailleur dans l'année qui suit le décès.

b. Droit à un congé de deuil en cas du décès de l'enfant placé dans le cadre d'un placement familial à long et à court terme

En cas de placement familial à long terme, le travailleur a droit à 10 jours de congé de deuil en cas de décès d'un enfant placé en famille d'accueil dont le travailleur ou son conjoint ou son partenaire cohabitant est ou était parent d'accueil dans le cadre d'un placement familial de longue durée. La prise du congé, pendant ou après la période de placement familial de longue durée, se fait selon les mêmes modalités que celles décrites au point a.

En cas de placement familial à court terme, le travailleur a droit à 1 jour de congé de deuil en cas de décès d'un enfant placé en famille d'accueil dont le travailleur ou son conjoint ou son partenaire cohabitant est ou était parent d'accueil dans le cadre d'un placement familial de courte durée. La prise du congé, durant le placement familial de courte durée, se fait le jour des funérailles.

c. Droit à un congé de deuil en cas de décès du parent d'accueil dans le cadre d'un placement familial à long terme

En cas de décès d'un parent d'accueil, le travailleur placé en famille d'accueil de longue durée au moment du décès a droit à un congé de deuil de 3 jours à prendre entre le jour du décès et le jour des funérailles.

d. Droit au congé de deuil en cas de décès du partenaire du cohabitant de fait

La loi du 27 juin 2021 étend le droit au congé de deuil aux cohabitants de fait qui sont par conséquent assimilés aux personnes mariées et aux cohabitants légaux.

2. Adaptation portant sur la loi du 3 juillet 1978

Le Conseil constate qu'en vue d'atténuer l'impact financier de l'allongement du congé de deuil à charge de l'employeur, la loi du 27 juin 2021 a introduit, aux articles 52, 70 et 71 de la loi du 3 juillet 1978, une règle d'imputation des 7 jours supplémentaires de congé de deuil sur la période légale de salaire garanti en cas de période d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui suit immédiatement une période de congé de deuil.

Il constate également que la nouvelle règle d'imputation prévoit un certain nombre de conditions :

- cette imputation s'applique uniquement aux situations dans lesquelles il est prévu un droit au congé de deuil de 10 jours ;
- le travailleur doit, immédiatement après le premier, le second ou le troisième jour du congé de deuil, avoir pris un ou plusieurs jours supplémentaires de congé de deuil octroyés sur la base de l'arrêté royal de 1963.

La règle d'imputation ne s'applique pas en cas de reprise de travail ou de prise d'un congé légal directement après les trois premiers jours de congé de deuil. Celle-ci ne s'applique pas davantage aux jours complémentaires de congé de deuil, pris immédiatement après les 3 premiers jours de congé de deuil, et qui sont octroyés dans le cadre d'une CCT sectorielle ou d'entreprise ;

- le travailleur tombe malade immédiatement après la prise du congé de deuil, sans reprise de travail ou sans autre suspension.

3. Impact de la règle d'imputation des jours supplémentaires de congé de deuil sur la période de salaire garanti

Le Conseil rappelle qu'en matière d'incapacité de travail, le travailleur bénéficie d'un droit au salaire garanti à charge de l'employeur. La durée de la période de salaire garanti diffère selon que le travailleur soit un employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de 3 mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins 3 mois d'une part ou un ouvrier ou un employé engagé pour une durée déterminée de moins de 3 mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de 3 mois d'autre part.

S'agissant d'un employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de 3 mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins 3 mois, le salaire garanti est dû par l'employeur durant les 30 premiers jours d'incapacité de travail au cours desquels il perçoit sa rémunération normale, conformément à l'article 70 de la loi sur le contrat de travail.

En application de la règle d'imputation décrite sous le point 2, un employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de 3 mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins 3 mois qui tomberait malade durant un mois immédiatement après la prise de 10 jours de congé de deuil se verra octroyer une indemnité d'incapacité de travail à partir du 24^e jour d'incapacité de travail garanti et non à partir du 31^e jour, du fait que, dans cette situation, les 7 jours supplémentaires de congé de deuil sont imputés sur la période légale de salaire garanti qui dure normalement 30 jours.

Quant à l'ouvrier ou l'employé engagé pour une durée déterminée de moins de 3 mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de 3 mois, il bénéficie d'un droit au salaire garanti durant les 14 premiers jours d'incapacité de travail sur la base des articles 52 et 71 de la loi du 3 juillet 1978. Lors de ces 14 jours, il perçoit sa rémunération normale durant la première semaine et 60% de cette rémunération durant la deuxième semaine. A partir du 15^e jusqu'au 30^e jour d'incapacité de travail, le travailleur a droit à une indemnité d'incapacité de travail correspondant à 60% du salaire normal plafonné.

En cas d'application de la règle d'imputation, un ouvrier ou un employé engagé pour une durée déterminée de moins de 3 mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de 3 mois qui tomberait malade immédiatement après la prise de 10 jours de congé de deuil, pourra bénéficier d'une période de salaire garanti sur laquelle seront imputés les 7 jours supplémentaires de ce congé. Cette imputation aura dès lors pour conséquence de réduire la période légale de salaire garanti de 14 jours à 7 jours.

A cette question de l'imputation du congé de deuil sur le salaire garanti pour cause d'incapacité de travail en application de l'arrêté royal petit chômage, se greffe en outre la question des éventuelles conséquences à tirer sur le supplément à charge de l'employeur en vertu des conventions collectives de travail n° 12 bis et 13 bis.

En effet, l'ouvrier ou l'employé engagé pour une durée déterminée de moins de 3 mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de 3 mois perçoit également une indemnité à charge de l'employeur durant les deuxième, troisième et quatrième semaines d'incapacité de travail en vue de compenser la perte de rémunération durant le premier mois d'incapacité de travail.

Cette indemnité est prévue, pour les ouvriers, par la CCT n°12 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

S'agissant des employés engagés pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de 3 mois, l'indemnité précitée est prévue par la CCT n°13 bis adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

B. Position du Conseil

1. Le Conseil a examiné la problématique de l'impact de l'allongement du congé de deuil sur les conventions collectives du travail n^{os} 12 bis et 13 bis avec une attention particulière.

Le Conseil prend acte du fait que la loi du 27 juin 2021 a été adoptée en vue de répondre à la nécessité d'accorder suffisamment de temps au travailleur qui en ressent le besoin, en étendant notamment le congé de deuil de 3 à 10 jours en cas de décès du partenaire ou d'un enfant cohabitant, ainsi qu'en élargissant cette possibilité de prendre 10 jours de congé de deuil au décès de l'enfant placé dans le cadre d'un placement familial de longue durée.

Concomitamment à l'extension du congé de deuil, il constate que la loi du 27 juin 2021 introduit également une règle d'imputation des jours supplémentaires de ce congé (4^e jour au 10^e jour) sur la période de salaire garanti en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui suit immédiatement une période de congé de deuil.

Il tient d'emblée à rappeler que les régimes des congés dans leur ensemble font partie des domaines de compétence du Conseil. Il s'est d'ailleurs déjà prononcé dans des avis antérieurs (n° 1.440 du 19 mars 2003, n° 1.460 du 16 mars 2004 et n° 1.689 du 20 mai 2009) sur une éventuelle extension du congé de deuil.

Fort de cette expertise, il s'étonne dès lors de ne pas avoir été saisi de la proposition de loi ayant donné lieu à la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil. Il note par ailleurs que le Conseil d'Etat n'a pas non plus été consulté sur cette proposition de loi.

2. Si le Conseil peut suivre l'analyse juridique du SPF Emploi quant aux implications de la règle d'imputation, il se demande si cette règle d'imputation n'aurait pas pour conséquence potentielle d'aggraver, dans la pratique, la différence de traitement entre les employés engagés pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de 3 mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins 3 mois d'une part et les ouvriers et employés engagés pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de 3 mois d'autre part.

A cet égard, il est d'avis que la loi du 27 juin 2021 soulève des questions de principe en ce qui concerne la conformité avec le principe d'égalité entre ces deux catégories de travailleurs, ce qui la rendrait discriminatoire et dès lors susceptible de faire l'objet d'un recours en annulation devant la Cour Constitutionnelle.

A titre subsidiaire, le Conseil attire également l'attention sur le fait que cette règle d'imputation pourrait entraîner d'autres discriminations entre travailleurs, notamment selon le moment où ils tombent malades, que ce soit ou non à la suite d'une période de congé de deuil.

Le Conseil relève par ailleurs que les auteurs de la loi justifient l'imputation par le fait qu'avant son introduction, de très nombreux travailleurs complétaient leur congé de deuil par un congé de maladie. À cet égard, il fait remarquer que la nouvelle règle ne devrait pas traiter de la même manière les travailleurs qui tombent malades pendant ou immédiatement après le congé de deuil en cas d'autre raison de ce congé maladie.

Le Conseil constate enfin que la règle d'imputation ne s'applique pas davantage aux jours complémentaires de congé de deuil, pris immédiatement après les 3 premiers jours de congé de deuil, et qui sont octroyés dans le cadre d'une CCT sectorielle ou d'entreprise.

3. Cela étant, quant à l'impact de l'allongement du congé de deuil sur les conventions collectives du travail n^{os} 12 bis et 13 bis, le Conseil rappelle que les CCT n^o 12 bis et n^o 13 bis ont été conclues de manière parallèle au principe d'un salaire garanti prévu par la loi sur les contrats de travail, de façon à permettre autant que possible une égalité de traitement entre les employés engagés pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de 3 mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins 3 mois d'une part et les ouvriers et employés engagés pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de 3 mois d'autre part.

Le Conseil estime à cet égard que l'introduction d'une règle d'imputation par la loi du 27 juin 2021 pourrait avoir un impact non négligeable sur cet équilibre en opérant un recul de la protection sociale pour ces derniers en cas de maladie qui suit immédiatement la prise d'un congé de deuil.

Au vu de ce qui précède, le Conseil est d'avis qu'une adaptation des CCT n° 12 bis et 13 bis serait prématurée car la sécurité juridique ne serait plus garantie en cas d'imputation du congé de deuil sur le salaire garanti des ouvriers et employés engagés pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de 3 mois.

Dans un souci de préservation des équilibres atteints en consensus et qui sont valables de longue date, le Conseil plaide pour qu'une réflexion sur l'application pratique de la loi du 27 juin 2021 soit menée en vue, le cas échéant, de la mettre en conformité avec le principe d'égalité.
