

AVIS N° 2.367

Séance du mardi 30 mai 2023

Cadre d'accords du 6 avril 2023 – Renouvellement des conventions collectives de travail régimes de chômage avec complément d'entreprise et crédit-temps de fin de carrière

3.443

AVIS N° 2.367

Cadre d'accords du 6 avril 2023 – Renouvellement des conventions collectives de travail régimes de chômage avec complément d'entreprise et crédit-temps de fin de carrière

En exécution du cadre d'accords du 6 avril 2023 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix, le Conseil a procédé au renouvellement des instruments conventionnels n^{os} 150, 151 et 152 visant à mettre en œuvre certains régimes spécifiques en matière de chômage avec complément d'entreprise. Il a également renouvelé l'instrument conventionnel n° 155 prévoyant la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi.

Parallèlement à cela, le Conseil a renouvelé les conventions collectives de travail n^{os} 156 et 157 relatives à l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui sont occupés dans un régime d'exception.

Il a également mis en œuvre le cadre d'accords concernant la conclusion d'un nouvel instrument conventionnel relatif à l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour certains travailleurs moins valides.

L'examen de ce dossier a été confié à un groupe de travail ad hoc.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 30 mai 2023, l'avis unanime suivant, concomitamment à la conclusion de plusieurs conventions collectives de travail.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. CONTEXTE ET RETROACTES

- A. Le Conseil rappelle qu'en exécution de l'accord du gouvernement du 9 octobre 2014 et de l'accord du 17 décembre 2014 conclu au sein du groupe des Dix, l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise a adapté les conditions d'accès aux différents régimes spécifiques de chômage avec complément d'entreprise, en vue de tendre vers un relèvement progressif des conditions d'âge et de durée de carrière effective, pour retarder davantage la sortie du travail.

Cependant, compte tenu du fait que la matière relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est réglée de façon complémentaire par des instruments conventionnels, il était nécessaire de conclure de nouvelles conventions collectives de travail en vue de prévoir, d'adapter ou de reconduire les régimes de RCC complémentaires.

En vue de mettre en œuvre les différents régimes RCC spécifiques et la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi, le Conseil a conclu les conventions collectives de travail n^{os} 111 à 117 (conclues pour la période 2015-2016), n^{os} 120 à 126 (conclues pour la période 2017-2018), n^{os} 130 à 136 et 138 à 145 (conclues pour la période 2019-2020 et pour le premier semestre 2021), n^{os} 150 à 155, ainsi que les avis concomitants n° 1.937 du 27 avril 2015, n° 2.025 du 21 mars 2017, n° 2.130 du 23 avril 2019 et n° 2.238 du 15 juillet 2021 qui explicitent la démarche du Conseil à ce sujet.

La période de validité des conventions collectives de travail conclues lors de l'exercice précédent expirant le 30 juin 2023, le Conseil a, en exécution du cadre d'accords du 6 avril 2023 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix, prévu de nouvelles conventions collectives de travail visant à mettre en œuvre certains régimes spécifiques en matière de chômage avec complément d'entreprise, conformément aux critères repris en annexe du présent avis.

- B. Le Conseil rappelle en outre qu'en exécution de l'accord du Groupe des Dix du 17 décembre 2014 précité, l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 a fixé les conditions d'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui exercent un métier lourd ou sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration. Celui-ci porte à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2019 l'âge d'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, auquel il peut cependant être dérogé par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail pour une période de validité maximale de deux ans.

Le Conseil, ayant fait à plusieurs reprises usage de cette faculté d'adaptation de l'âge à atteindre pour accéder au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, renvoie à cet égard aux conventions collectives de travail n^{os} 118 et 127 conclues respectivement pour la période 2015-2016 et pour la période 2017-2018, ainsi qu'aux conventions collectives de travail n^{os} 137 et 146 conclues pour la période 2019-2020. Les conventions collectives de travail n^{os} 156 et 157 couvrent enfin la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023. Les avis n^{os} 1.938 du 27 avril 2015, 2.130 du 23 avril 2019 et 2.238 du 15 juillet 2021 ont été émis en parallèle.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil indique tout d'abord que ses travaux visent à mettre en œuvre le cadre d'accords du 6 avril 2023 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix sur les emplois de fin de carrière et les RCC et à ancrer le résultat de ce cadre d'accords dans ses instruments conventionnels.

A. Régime de chômage avec complément d'entreprise

1. Conditions générales d'accès aux régimes spécifiques de RCC

Afin de pouvoir bénéficier d'un droit à un régime spécifique de chômage avec complément d'entreprise, plusieurs conditions de base doivent être remplies :

- Le travailleur doit être licencié sans que cela ne soit pour motif grave ;
- Dans le cadre des régimes d'exception qui le nécessitent, une convention collective de travail doit avoir été conclue au niveau interprofessionnel pour ouvrir le droit au régime ;
- Le travailleur doit être licencié pendant la période de validité de la convention collective de travail ;
- Le travailleur doit avoir atteint l'âge fixé par la convention collective de travail au plus tard pendant la période de référence à l'âge indiquée dans la convention collective de travail et aussi au plus tard à la fin de son contrat de travail.

A cet égard, plusieurs situations peuvent se présenter :

- * Lorsque le délai de préavis prend fin pendant la période de référence susmentionnée, l'âge doit être atteint au plus tard le dernier jour du délai de préavis.
- * Lorsque le préavis prend fin en dehors de la période de référence susmentionnée, l'âge doit être atteint dans la période de référence susmentionnée.
- * En cas de rupture immédiate, l'âge doit être atteint à la fin du contrat de travail.

Cet âge peut également être atteint pendant la période de référence à l'âge au cours de laquelle la convention collective de travail qui prolonge cette convention collective de travail est applicable, pour autant que la convention collective de travail qui prolonge prévoit la même condition d'âge.

- Le travailleur doit remplir la condition de passé professionnel requise par le régime spécifique applicable à la fin de son contrat de travail ;
- Lorsque le régime le nécessite, ce RCC doit être prévu par le secteur ; dans ce cas, le secteur doit conclure une convention se référant spécifiquement au régime fixé par la convention collective de travail interprofessionnelle ou suivre une procédure d'adhésion si la convention collective de travail interprofessionnelle prévoit un régime supplétif pour les branches d'activité qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas. Cette convention sectorielle ne peut pas porter sur une période qui n'est pas couverte par la convention collective de travail interprofessionnelle à laquelle elle se réfère.

En vue d'accélérer l'enregistrement et l'octroi de la force obligatoire des conventions collectives de travail sectorielles, des modèles de conventions collectives sectorielles sont disponibles sur les sites internet du SPF Emploi et du Conseil national du Travail. Le recours à ces modèles est cependant facultatif.

Si la convention collective de travail interprofessionnelle prévoit un régime supplétif pour les branches d'activités qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, une procédure d'adhésion peut être suivie. L'adhésion peut prendre la forme d'une convention collective de travail, d'un acte d'adhésion établi conformément à l'article 7, ou d'une modification du règlement de travail.

Lorsque l'adhésion prend la forme d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion établi conformément à la procédure établie par la convention collective de travail à laquelle elle se réfère, le dépôt doit se faire au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Par contre, lorsque l'adhésion prend la forme d'une modification du règlement de travail, le dépôt suit les règles classiques à respecter en cas de modification du règlement de travail. Le dépôt doit dans ce cas se faire auprès de l'inspecteur social – chef de direction du ressort territorial où se situe le siège social de l'entreprise ou l'établissement au sein duquel les travailleurs concernés sont occupés. Une déclaration en ligne est également possible sur le site www.reglementdetravail.belgique.be. Cette clarification de texte génère une simplification administrative puisqu'elle permet de supprimer un flux supplémentaire et redondant d'informations et autorise ainsi une accélération du traitement des actes d'adhésion par le SPF ETCS.

2. Accès aux régimes de chômage avec complément d'entreprise spécifiques pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds et pour les carrières longues

a. Dispositif réglementaire

L'arrêté royal du 3 mai 2007, tel que modifié par l'arrêté royal du 8 octobre 2017, prévoit en son article 3, § 1^{er}, un dispositif relatif à un régime de chômage avec complément d'entreprise spécifique pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds. En vertu de cette disposition, le droit à un RCC spécifique peut être octroyé à certains travailleurs âgés, qui ont une carrière professionnelle de 33 ans dont 20 ans de travail de nuit ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et qui disposent d'une attestation confirmant leur incapacité de travail ou aux travailleurs occupés dans le cadre d'un métier lourd. Un régime supplétif est également institué pour les entreprises qui relèvent d'une commission paritaire qui ne fonctionne pas ou qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée.

En exécution des accords du 1^{er} avril 2019 conclus au sein du Conseil national du Travail, l'âge d'accès à ce régime de chômage avec complément d'entreprise a été porté à 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021.

Un dispositif spécifique relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise pour les carrières longues est également prévu par l'article 3, § 7, de l'arrêté royal précité, en vertu duquel les travailleurs licenciés ayant une carrière longue de 40 ans et qui sont âgés de 60 ans au 1^{er} janvier 2017 peuvent également se voir octroyer un droit à un RCC.

b. Mise en œuvre par conventions collectives de travail

En application de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 9, et § 7, alinéa 5, de l'arrêté royal précité, le maintien de l'accès au droit aux régimes de chômage avec complément d'entreprise spécifiques pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, ainsi que pour les carrières longues, est conditionné à la conclusion de nouvelles conventions collectives de travail conclues au Conseil national du Travail et rendues obligatoires par arrêté royal.

En exécution du cadre d'accords du 6 avril 2023 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix et du tableau issu de ces accords joint en annexe du présent avis, et en application de ces deux dispositifs, le Conseil a conclu, le 30 mai 2023, la convention collective de travail n° 166 fixant, pour la période prenant cours le 1^{er} juillet 2023 et s'achevant le 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail. Il a également conclu pour la même période la convention collective de travail n° 167 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Ces conventions collectives de travail, qui prévoient ces régimes et qui en fixent les conditions et les modalités, ont une durée de 2 ans. Elles prennent leurs effets le 1^{er} juillet 2023 et s'achèvent le 30 juin 2025.

c. Initiative des secteurs

Pour pouvoir bénéficier de l'accès au RCC spécifique pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, il est nécessaire pour les secteurs de prévoir également une convention collective de travail sectorielle se référant spécifiquement au régime fixé par la convention collective de travail interprofessionnelle et mentionnant explicitement qu'elle est conclue en application de la convention collective de travail n° 166, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, ou à tout le moins pour une période couverte par cette convention collective de travail interprofessionnelle.

Le Conseil rappelle à cet égard que cette convention sectorielle doit s'inscrire dans la période de validité couverte par la convention collective de travail interprofessionnelle à laquelle elle se réfère.

À défaut, ces secteurs ne pourront pas recourir au RCC spécifique pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds.

Aucune initiative des secteurs n'est par contre requise pour octroyer le RCC spécifique pour les carrières longues sur la base de la convention collective de travail n° 167.

3. Accès aux régimes de chômage avec complément d'entreprise spécifiques ne devant pas être mis en œuvre par une convention collective de travail du CNT : régime métiers lourds (35 ans de carrière) et régime entreprise en difficulté ou en restructuration

a. RCC métiers lourds (35 ans de carrière)

1) Dispositif réglementaire

En vertu du dispositif prévu à l'article 3 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, et en application de la convention collective de travail n° 143 qui a relevé à 60 ans l'âge d'accès à ce RCC spécifique, le droit à un régime spécifique à un RCC peut être octroyé aux travailleurs âgés de 60 ans et plus, qui ont une carrière professionnelle de 35 ans et qui sont occupés dans le cadre d'un métier lourd au sens de l'article 3, § 3, alinéas 2 et 3.

Pour accéder au droit au régime de chômage avec complément d'entreprise spécifique pour les métiers lourds visé à l'article 3, § 3, une convention collective de travail du Conseil national du Travail n'est pas requise par l'arrêté royal.

2) Initiative des secteurs

En ce qui concerne le RCC spécifique métiers lourds visé par l'article 3, § 3 de l'arrêté royal, une initiative des secteurs ou de l'entreprise est nécessaire en vue de l'octroi de cette forme de RCC.

En application de la convention collective de travail n° 143, pour les secteurs qui souhaiteront bénéficier de ce régime, il sera nécessaire que la convention collective sectorielle ou d'entreprise qui instaure un complément d'entreprise fixe une condition d'âge qui ne soit pas inférieure à 60 ans.

À défaut, l'accès à ce RCC ne pourra pas être octroyé.

b. Régime spécifique de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration

Le chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 prévoit les conditions d'accès à ce dispositif. En application de l'arrêté royal précité, la condition d'âge pour octroyer un régime de chômage avec complément d'entreprise dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration, a été portée à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2020.

Pour que l'entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration puisse octroyer un régime de chômage avec complément d'entreprise, une convention collective de travail conclue au niveau interprofessionnel n'est pas requise.

4. Renouvellement de la convention collective de travail relative au régime spécifique de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

Le Conseil rappelle que ce régime spécifique est fixé à l'article 3, § 6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité. En vertu de ce dispositif, un RCC peut être octroyé aux travailleurs âgés de 58 ans qui ont une carrière professionnelle de 35 ans et qui ont le statut de travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves.

En vertu de l'article 3, § 6, alinéa 2, de l'arrêté royal du 3 mai 2007, la convention collective de travail qui prévoit ce régime et en détermine les conditions et modalités, doit être conclue au sein du Conseil national du Travail.

En exécution du cadre d'accords du 6 avril 2023 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix et en application de ce dispositif, les interlocuteurs sociaux ont prolongé de deux ans ce régime d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise. Le Conseil a ainsi conclu, le 30 mai 2023, la convention collective de travail n° 165 fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement en vue de prolonger ce régime aux mêmes conditions d'âge et d'ancienneté que celles prévues par l'arrêté royal susmentionné.

Aucune initiative des secteurs n'est requise pour octroyer ce RCC spécifique.

Dans le cadre de la mise en œuvre du cadre d'accords, un courrier a été adressé à messieurs Dermagne et Vandenbroucke, respectivement ministres du Travail et des Affaires sociales, pour attirer l'attention sur la problématique du long délai de traitement des dossiers de demande d'octroi de ce RCC et pour demander d'y remédier.

B. Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail

Le Conseil rappelle que les bénéficiaires d'un RCC sont soumis à une obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail au sens de l'article 56, § 3 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage jusqu'à l'âge de 65 ans.

Cependant, ceux-ci peuvent, à leur demande, être dispensés de l'obligation d'être disponible de manière adaptée pour le marché du travail.

Cette dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail est octroyée sur la base de l'âge ou du passé professionnel du bénéficiaire d'un RCC, compte tenu du fait que l'âge ou le passé professionnel requis dépendent du régime de chômage avec complément d'entreprise sur la base duquel le travailleur a été licencié.

Le Conseil relève que l'article 22 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 règle les conditions à réunir pour que les bénéficiaires d'un RCC puissent demander une dispense de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi.

1. Dispense de disponibilité pour les bénéficiaires d'un RCC pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, d'un RCC pour les métiers lourds (35 ans de carrière), d'un RCC pour les carrières longues et d'un RCC entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration

a. Dispositif réglementaire

En exécution du cadre d'accords du 6 avril 2023 conclu au niveau interprofessionnel, au sein du Groupe des Dix, le Conseil a convenu de régler, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2026, la question de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2025 dans le cadre des régimes spécifiques de chômage avec complément d'entreprise visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7, et au chapitre VII.

L'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixe les conditions dérogatoires (62 ans ou 42 ans d'ancienneté) pour la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi pour les travailleurs licenciés dans le cadre de ces régimes spécifiques de chômage avec complément d'entreprise.

b. Mise en œuvre par conventions collectives de travail

1) Objet

En exécution du cadre d'accords du 6 avril 2023 conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix et du tableau issu de ces accords et joint en annexe du présent avis, le Conseil a conclu, le 30 mai 2023, deux conventions collectives de travail consécutives en vue de déterminer pour les bénéficiaires de RCC visés à l'article 3, §§1, 3 et 7, et au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi :

- la convention collective de travail n° 168 déterminant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1^{er} janvier 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd (35 ans de carrière), qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.
- la convention collective de travail n° 169 déterminant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1^{er} juillet 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd (35 ans de carrière), qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Pour ce qui concerne cette dernière convention collective de travail, une période de validité de deux ans est prévue, alors que son champ d'application est limité aux travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2025.

Cette période de validité plus longue a pour objectif que les travailleurs puissent, si les secteurs entendent le permettre, demander une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail jusqu'au 31 décembre 2026, s'il est satisfait aux conditions cumulatives énumérées ci-après.

2) Caractéristiques et champ d'application des conventions collectives de travail n° 168 et n° 169

Pour permettre aux travailleurs concernés de pouvoir solliciter la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi jusqu'au 31 décembre 2026, en application de l'article 22, § 3, plusieurs conditions doivent être remplies :

1° il existe une convention conclue au niveau du Conseil fixant les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée en application de l'article 3, §§1, 3 et 7, et du chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007. Celle-ci doit être rendue obligatoire par arrêté royal ;

- pour ce qui concerne la convention collective de travail n° 168 (1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024) :

* les travailleurs sont licenciés au plus tard le 31 décembre 2024 et ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2024 conformément à l'article 3 de la convention et au moment de la fin du contrat de travail ;

* les travailleurs visés à l'article 3, §§1, 3 et 7, relèvent d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire qui a conclu une convention sectorielle se référant à la convention ; les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 ont quant à eux été occupés dans une entreprise reconnue comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés qui a conclu, à l'occasion de la restructuration ou des difficultés, une convention collective de travail ou un accord collectif dans lequel il est explicitement indiqué qu'il est fait application de la présente convention collective de travail ;

et

- * les travailleurs ont, au moment de leur demande de dispense de l'obligation de disponibilité adapté, soit atteint l'âge de 62 ans, soit justifient de 42 ans d'ancienneté ;
- pour ce qui concerne la convention collective de travail n° 169 (1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026) :
- * les travailleurs sont licenciés au plus tard le 30 juin 2025 et ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2026 conformément à l'article 3 de la convention et au moment de la fin du contrat de travail ;
 - * les travailleurs visés à l'article 3, §§1, 3 et 7, relèvent d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire qui a conclu une convention sectorielle se référant à la convention ; les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 ont quant à eux été occupés dans une entreprise reconnue comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés qui a conclu, à l'occasion de la restructuration ou des difficultés, une convention collective de travail ou un accord collectif dans lequel il est explicitement indiqué qu'il est fait application de la présente convention collective de travail ;
- et
- * les travailleurs ont, au moment de leur demande de dispense de l'obligation de disponibilité adapté, soit atteint l'âge de 62 ans, soit justifient de 42 ans d'ancienneté ;

2° la convention collective de travail a une durée limitée à deux ans ;

3° le travailleur est licencié durant la période de validité de cette convention collective du travail ;

La combinaison de ces deux conditions a pour effet que la période et la durée de validité des conventions collectives de travail n° 168 et n° 169 ont été dissociées de celles des conventions collectives de travail donnant accès aux RCC.

En effet, pour remplir ces conditions, la première convention collective de travail a été limitée à une durée de validité d'un an et demi s'achevant le 31 décembre 2024 pour les travailleurs licenciés au plus tard le 31 décembre 2024. La convention collective de travail consécutive porte quant à elle sur la période consécutive de deux ans. Son champ d'application est toutefois limité aux travailleurs qui sont licenciés au plus tard le 30 juin 2025, comme le prévoit le cadre d'accords du 6 avril 2023.

Ces deux conventions collectives de travail couvrent ainsi la période de trois ans et demi fixée dans le cadre d'accords susmentionné en la scindant en une période d'un an et demi et de deux ans tout en respectant la condition selon laquelle le travailleur est licencié durant la période de validité de cette convention collective du travail.

4° une initiative des secteurs est requise ;

Pour que les travailleurs licenciés bénéficiant d'un RCC pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, d'un RCC pour les métiers lourds (35 ans de carrière) ou d'un RCC pour les carrières longues, puissent bénéficier à leur demande de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail, les secteurs doivent conclure une convention collective de travail sectorielle en application de la convention collective interprofessionnelle fixant les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée.

Pour la période d'un an et demi s'étalant jusqu'au 31 décembre 2024, ainsi que pour la période subséquente prenant cours le 1^{er} janvier 2025 et s'achevant le 31 décembre 2026, les secteurs pourront adhérer à ces conventions respectives dans une/des convention(s) collective(s) de travail sectorielle(s).

Pour chacune de ces deux périodes, les secteurs qui souhaitent adhérer à ces conventions interprofessionnelles devront mentionner explicitement que l'instrument sectoriel est conclu en application de l'une ou l'autre de ces deux conventions collectives de travail.

Le Conseil tient à cet égard à attirer l'attention sur le fait que ces conventions sectorielles ne peuvent pas porter sur une période qui n'est pas couverte par les conventions collectives de travail interprofessionnelles auxquelles elles se réfèrent.

A contrario, à défaut pour les secteurs de conclure une/de telle(s) convention(s) collective(s) de travail pour la et/ou les périodes susmentionnées, les travailleurs ne pourront pas demander une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail.

Le fait pour les secteurs de ne pas conclure de convention collective de travail durant la et/ou les périodes susmentionnées, en application des conventions collectives de travail n° 168 et n° 169, n'empêche pas les secteurs d'en conclure une pour la période suivante.

En vue d'accélérer l'enregistrement et l'octroi de la force obligatoire des conventions collectives de travail sectorielles, des modèles de conventions collectives sectorielles sont disponibles sur les sites internet du SPF Emploi et du Conseil national du Travail. Le recours à ces modèles est cependant facultatif.

Enfin, pour permettre aux travailleurs qui ressortissent de branches d'activité qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, de demander une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail, ces conventions collectives de travail intègrent un régime supplétif qui peut être mis en œuvre par voie d'adhésion.

L'adhésion peut prendre la forme d'une convention collective de travail, d'un acte d'adhésion comme prévu en annexe des conventions collectives de travail n° 168 et n° 169, ou d'une modification du règlement de travail.

Lorsque l'adhésion prend la forme d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion établi conformément à la procédure établie par la convention collective de travail n° 168 ou n° 169 à laquelle elle se réfère, le dépôt doit se faire au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Par contre, lorsque l'adhésion prend la forme d'une modification du règlement de travail, le dépôt suit les règles classiques à respecter en cas de modification du règlement de travail. Le dépôt doit dans ce cas se faire auprès de l'inspecteur social – chef de direction du ressort territorial où se situe le siège social de l'entreprise ou l'établissement au sein duquel les travailleurs concernés sont occupés. Une déclaration en ligne est également possible sur le site www.reglementdetravail.belgique.be. Cette clarification de texte génère une simplification administrative puisqu'elle permet de supprimer un flux supplémentaire et redondant d'informations et autorise ainsi une accélération du traitement des actes d'adhésion par le SPF ETCS.

Le Conseil attire enfin l'attention sur le fait que pour que les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité puissent bénéficier à leur demande de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail, les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration doivent conclure une convention collective de travail d'entreprise ou un accord collectif en application de l'article 18, § 7, de l'arrêté royal précité indiquant explicitement qu'il est fait application des conventions collectives de travail n° 168 et n° 169.

3) Entrée en vigueur

La convention collective de travail n° 168 fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi d'une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs licenciés avant le 1^{er} janvier 2025, entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

La convention collective de travail n° 169 fixant, pour la période 2025-2026, les conditions d'octroi d'une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2025, entre quant à elle en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

2. Dispense de disponibilité pour les bénéficiaires d'un RCC problèmes physiques graves

Le Conseil indique que l'article 22, § 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, permet aux bénéficiaires d'un RCC problèmes physiques graves d'être dispensés, à leur demande, de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail.

C. Emplois de fin de carrière

1. Prolongation des CCT n^{os} 156 et 157

- a. Le Conseil constate que l'article 6, § 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 a prévu l'octroi d'un droit complémentaire aux allocations d'interruption aux travailleurs à temps plein qui sont âgés de 60 ans et plus au 1^{er} janvier 2019 et qui réduisent leurs prestations de travail à un mi-temps ou qui les diminuent d'un cinquième en application de la convention collective de travail n° 103.

Pour pouvoir bénéficier de ce régime, ces travailleurs doivent pouvoir démontrer qu'ils sont occupés dans une entreprise en restructuration ou en difficultés, qu'ils ont un passé professionnel de 35 ans ou qu'ils ont été occupés dans un métier lourd.

Cet arrêté royal détermine du reste que cette limite d'âge peut être adaptée pour les travailleurs ayant une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en restructuration ou en difficultés à condition que le Conseil national du Travail conclue une CCT cadre pour une période de deux ans au maximum, qui est rendue obligatoire par arrêté royal.

En exécution du cadre d'accords qui a été conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix le 6 avril 2023, le Conseil a conclu, le 30 mai 2023, en application de cette mesure, la convention collective de travail n° 170 fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Cette convention collective de travail prévoit ainsi, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, une adaptation de cette limite d'âge à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième.

Pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, les secteurs peuvent y adhérer au moyen d'une convention collective de travail sectorielle mentionnant expressément que les instruments sectoriels sont conclus en exécution desdites conventions collectives de travail.

Si, pendant la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, les secteurs ne concluent pas de convention(s) collective(s) de travail en application de ladite CCT cadre, cela ne les empêche pas d'en conclure une pour la période suivante.

Le Conseil souligne à cet égard qu'en vue d'accélérer l'enregistrement et l'octroi de la force obligatoire, des modèles de conventions collectives de travail sont disponibles sur les sites du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et du Conseil national du Travail. L'utilisation de ces modèles est facultative.

- b. Conformément à l'article 6, § 5, alinéa 1^{er}, 1^o de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, « *l'âge est porté à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième en application de la CCT n° 103, si la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le Ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes :*
- a) *l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;*
 - b) *l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise ;*
 - c) *le Ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies. »*

En ce qui concerne la condition b), le SPF ETCS souligne que le décalage entre la condition d'âge qui s'applique, d'une part, aux emplois de fin de carrière (55 ans) et, d'autre part, au régime de chômage avec complément d'entreprise (60 ans) aboutit dans la pratique à des problèmes dans le cadre des demandes de reconnaissance comme entreprise en difficultés ou en restructuration. En effet, les entreprises ne peuvent souvent pas (plus) démontrer que l'introduction des emplois de fin de carrière a permis de réduire le nombre de personnes passant sous le régime du chômage avec complément d'entreprise.

Le Conseil demande aux partenaires sociaux de la Commission consultative de vérifier, en vue de l'obtention de certaines dérogations concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'opportunité d'une suppression de cette condition de l'article 6, § 5, premier alinéa, 1°, de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

- c. Finalement, cette CCT contient une disposition supplétive qui peut être mise en œuvre au moyen d'une adhésion, afin de permettre aux branches d'activité qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée ou qui relèvent d'une commission paritaire qui ne fonctionne pas de bénéficier de cette adaptation de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès aux allocations pour un emploi de fin de carrière.

L'adhésion peut prendre la forme d'une convention collective de travail, d'un acte d'adhésion comme prévu en annexe de la convention collective de travail n° 170, ou d'une modification du règlement de travail.

Si l'adhésion prend la forme d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion établi conformément à l'article 7, cette convention ou cet acte d'adhésion doit faire l'objet d'un dépôt auprès du Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Si l'adhésion prend la forme d'une modification du règlement de travail, le dépôt doit suivre les règles classiques à respecter en cas de modification du règlement de travail. Le dépôt doit dans ce cas se faire auprès de l'inspecteur social – chef de direction du ressort territorial où se situe le siège social de l'entreprise ou l'établissement au sein duquel les travailleurs concernés sont occupés. Une déclaration en ligne est également possible sur www.reglementdetravail.belgique.be. Cette clarification du texte génère une simplification administrative, puisqu'elle permet de supprimer un flux supplémentaire et redondant d'informations, et autorise ainsi une accélération du traitement des actes d'adhésion par le SPF ETCS.

2. Nouvelle CCT pour les emplois de fin de carrière pour certains travailleurs moins valides

Par ailleurs, le Conseil renvoie au cadre d'accords qui a été conclu au niveau interprofessionnel au sein du Groupe des Dix le 6 avril 2023, et dans lequel il est demandé au gouvernement de permettre, pour les travailleurs de groupe cible dans les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven », à partir du 1^{er} juillet 2023, des emplois de fin de carrière avec allocations après une carrière de 25 ans à partir de l'âge de 55 ans, et ce, moyennant la conclusion d'une convention collective de travail du CNT pour 2 ans au maximum (prolongeable) et sans que cela puisse être considéré comme un précédent pour d'autres travailleurs ou d'autres (sous-)commissions paritaires.

Pour pouvoir mettre cette dérogation en œuvre, il est nécessaire d'apporter une adaptation à 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, modifié par les arrêtés royaux des 30 décembre 2014 et 23 mai 2017.

Lorsque cet arrêté royal aura été modifié, le Conseil conclura, en exécution du cadre d'accords du 6 avril 2023, une convention collective de travail, qui fixe, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour certains travailleurs moins valides.

Cette convention collective de travail prévoit ainsi pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025 une adaptation de cette limite d'âge à 55 ans pour certains travailleurs moins valides qui réduisent leurs prestations de travail à un mi-temps ou d'un cinquième, à condition qu'au moment de la notification communiquée par écrit à l'employeur de la diminution des prestations de travail, le travailleur puisse se prévaloir d'au moins 25 années de passé professionnel en tant que salarié.

Cette convention collective de travail s'applique aux travailleurs qui sont engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

Par « travailleurs moins valides », on entend les travailleurs de groupe-cible qui sont occupés auprès d'employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven ». Le personnel d'encadrement n'est pas pris en considération.

Sont assimilées aux travailleurs, les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des apprentis. Sont assimilées aux employeurs, les personnes qui occupent ces personnes.

La convention collective de travail pourra être prorogée ou adaptée après le 30 juin 2025, selon les mêmes modalités.

ANNEXE

Annexe3 – Schéma fin de carrière

| Régime RCC | Âge minimum (DROIT) | | Dispense de disponibilité (BLOCAGE) | |
|---|--|--|--|---|
| | Situation actuelle 1/1/2021-30/6/2023 | Accord 01/07/2023-30/06/2025 | Situation actuelle 1/1/2021-30/06/2023 (voir note de bas de page 1) | Accord 01/07/2023-31/12/2026 |
| Métiers lourds, nuit, construction (33 ans de carrière) | 60 <i>CCT 151 -> 1^{er} sem 2023</i> | Allongement à 60 ans Nouvelle CCT CNT (prolongation CCT 151) jusqu'au 30/6/2025 compris | 62 ans ou 42 ans de carrière <i>CCT 153 -> jusqu'à 2022 compris</i> <i>CCT 155 -> 1^{er} sem 2023¹</i> | 62 ans ou 42 ans de carrière Prolongation des CCT 153 et 155 pour licenciements jusqu'au 30/06/2025 compris courant jusqu'au 31/12/2026 |
| Métiers lourds (35 ans de carrière) | 60 <i>Seuls les secteurs/entreprises peuvent ouvrir un droit</i> | Allongement à 60 ans <i>Seuls les secteurs/entreprises peuvent ouvrir un droit</i> | 62 ans ou 42 ans de carrière <i>CCT 153 -> jusqu'à 2022 compris</i> <i>CCT 155 -> 1^{er} sem 2023</i> | 62 ans ou 42 ans de carrière Prolongation des CCT 153 et 155 pour licenciements jusqu'au 30/06/2025 compris courant jusqu'au 31/12/2026 |
| Carrière longue (40 ans de carrière) | 60 <i>CCT 152 -> 1^{er} sem 2023</i> | Allongement à 60 ans Nouvelle CCT CNT (prolongation CCT 152) jusqu'au 30/06/2025 compris | 62 ans ou 42 ans de carrière CCT 153 -> jusqu'à 2022 compris CCT 155 -> 1 ^{er} sem 2023 | 62 ans ou 42 ans de carrière Prolongation des CCT 153 et 155 pour licenciements jusqu'au 30/06/2025 compris courant jusqu'au 31/12/2026 |

¹ La CCT 155 est encore en vigueur jusqu'au 31/12/2024 compris, mais uniquement pour les travailleurs licenciés avant le 1/7/2023.

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| Problèmes médicaux | 58 CCT 150 -> 1 ^{er} sem 2023 compris | 58 Nouvelle CCT CNT (prolongation CCT 150) jusqu'au 30/06/2025 compris | N/A | |
| Entreprises en difficultés et en restructuration | 60 à partir du 31/12/2020 (AR) | | 62 ans ou 42 ans de carrière CCT 154 -> 2022 compris CCT 155 -> 1 ^{er} sem 2023 | 62 ans ou 42 ans de carrière Prolongation des CCT 153 et 155 pour licenciements jusqu'au 30/06/2025 compris courant jusqu'au 31/12/2026 ² |
| Emplois de fin de carrière | 55 – prise 1/5 55 – prise 1/2 CCT 156 -> jusqu'à 2022 compris CCT 157 -> 1 ^{er} sem 2023 | 55 – prise 1/5 55 – prise 1/2 Nouvelle CCT CNT (prolongation des CCT 156 et 157) jusqu'au 30/06/2025 compris Nouvelle CCT CNT (moyennant adaptation AR) pour emplois de fin de carrière à 55 ans à partir de 25 ans de carrière pour les travailleurs de groupe cible dans les 'maatwerkbedrijven'/entreprises de travail adapté à partir du 1/7/2023 jusqu'au 30/06/2025 compris* | N/A | |

² La nouvelle CCT qui prolonge la CCT 154 peut être incorporée dans la nouvelle CCT qui prolonge la CCT 153 étant donné qu'il n'y a plus différentes dates d'entrée en vigueur. Nous aurons donc 2 au lieu de 3 CCT interprofessionnelles pour la dispense de disponibilité adaptée.

Conclusion

- **Négociations en vue d'ouvrir des droits pour**
 - Allongement à 60 ans pour métiers lourds 33 ans de carrière (y compris pour les organisations ne relevant pas d'une CP ou d'une CP qui fonctionne) + carrière longue pour la période du 1/7/23 au 30/06/2025 compris.
 - Minimum 58 ans pour RCC problèmes médicaux
- **Négociations en vue de dispense de disponibilité adaptée**
 - Minimum 62 ans OU 42 ans de carrière pour les régimes métiers lourds (33 ans/35 ans de carrière), carrières longues et restructurations/entreprises en difficultés pour licenciements du 1/7/2023 au 30/06/2025 compris courant jusqu'au 31/12/2026 compris.
- **Négociations pour les emplois de fin de carrière :**
 - Minimum 55 ans pour les régimes 1/2 + 1/5
 - Pour le secteur privé + les organisations ne relevant pas d'une CP ou d'une CP qui fonctionne

*Nouvelle CCT CNT (moyennant adaptation AR) pour emplois de fin de carrière à 55 ans à partir de 25 ans de carrière pour les travailleurs de groupe cible dans les 'maatwerkbedrijven'/entreprises de travail adapté à partir du 1/7/2023 jusqu'au 30/06/2025 compris « Pour les travailleurs de groupe cible dans les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les 'maatwerkbedrijven' tels que visés à l'article 2, §2, 1°c) de la CCT n° 150 du CNT, il est demandé au gouvernement de permettre, à partir du 1^{er} juillet 2023, des emplois de fin de carrière avec allocations ONEM après une carrière de 25 au lieu de 35 ans à partir de l'âge de 55 ans, moyennant la conclusion d'une CCT du CNT pour maximum 2 ans (prolongeable) et sans que cela puisse être considéré comme un précédent pour d'autres travailleurs ou d'autres (sous) commissions paritaires. »