

A V I S N° 2.130

Séance du mardi 23 avril 2019

Renouvellement des conventions collectives de travail régimes de chômage avec complément d'entreprise et fins de carrière

X X X

3.071

A V I S N° 2.130

Objet : Renouvellement des conventions collectives de travail régimes de chômage avec complément d'entreprise et fins de carrière

En exécution des accords conclus en son sein, le Conseil a procédé à l'adaptation et au renouvellement des conventions collectives de travail n° 120 à 126 relatives à certains régimes spécifiques en matière de chômage avec complément d'entreprise, ainsi que de la convention collective de travail n° 127 relative 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.

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 23 avril 2019, l'avis unanime suivant, concomitamment aux conventions collectives de travail n^{os} 130 à 143.

x

x

x

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 d'un accord 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 est nécessaire de conclure de nouvelles conventions collectives de travail en vue de prévoir, d'adapter ou de reconduire les régimes de RCC complémentaires.

Le Conseil renvoie à cet égard aux conventions collectives de travail n° 111 à 117 conclues pour la période 2015-2016, aux conventions collectives de travail n° 120 à 126 conclues pour la période 2017-2018, ainsi qu'aux avis concomitants n° 1.937 du 27 avril 2015 et n° 2.025 du 21 mars 2017 qui explicitent la démarche du Conseil à ce sujet.

La période de validité des conventions collectives de travail conclues pour la période 2017-2018 ayant expiré le 31 décembre 2018, le Conseil a convenu d'adapter les CCT-cadres existantes du Conseil national du Travail relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise et aux emplois de fin de carrière conformément aux critères figurant 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 avec une carrière longue, un métier lourd ou dans une entreprise en difficultés ou en restructuration. Celui-ci prévoit un calendrier de relèvement de 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 renvoie à cet égard aux conventions collectives de travail n° 118 et 127 conclues respectivement pour la période 2015-2016 et pour la période 2017-2018, ainsi qu'à l'avis n° 1.938 du 27 avril 2015 émis concomitamment à la convention collective de travail n° 118.

Compte tenu du fait que « le rapport des médiateurs Soete & De Callatay du 3 décembre 2018 concernant la « prise en considération de la pénibilité au travail dans le système de pension des travailleurs indiquait qu'en ce qui concerne les métiers lourds, il est préférable de prévoir une certaine souplesse dans le durcissement des critères d'accès aux emplois de fin de carrière », le Conseil a convenu de conclure une nouvelle convention collective de travail fixant, pour 2019-2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement 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.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil indique tout d'abord que ses travaux s'inscrivent dans le cadre des accords conclus en son sein le 1^{er} avril 2019 sur les emplois de fin de carrière et les RCC.

Ils visent à expliciter les démarches poursuivies par le Conseil en vue d'adapter et de renouveler les conventions collectives de travail émises concomitamment au présent avis et à préciser certains points liés à la mise en œuvre de certains régimes spécifiques.

Ses travaux ont également porté sur la problématique relative à la dispense de disponibilité adaptée sur le marché du travail pour les bénéficiaires des régimes de chômage avec complément d'entreprise.

A. Renouvellement et adaptation des conventions collectives de travail en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise

Le Conseil a convenu de renouveler, en les adaptant, les conventions collectives de travail prévoyant certains régimes spécifiques relatifs au régime de chômage avec complément d'entreprise, les conventions collectives de travail n° 120 à 126 étant arrivées à échéance le 31 décembre 2018, et ce conformément aux accords conclus en son sein. Le tableau issu de ses accords est joint en annexe du présent avis.

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 ou d'un abaissement de l'âge d'accès à ces régimes de RCC, 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 ou, le cas échéant, pour abaisser l'âge d'accès au régime ;
- Le travailleur doit être licencié pendant la période de validité d'une convention collective de travail qui fixe un âge.
- 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, le secteur/l'entreprise qui doit conclure une convention se référant spécifiquement au régime fixé par la convention collective de travail interprofessionnelle. Cette convention sectorielle/ d'entreprise ne peut pas avoir une durée de validité plus longue que celle prévue par la convention collective de travail interprofessionnelle à laquelle elle se réfère.
2. Régimes de chômage avec complément d'entreprise spécifiques pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, pour les métiers lourds et pour les carrières longues
- a. Accès aux RCC

1) Dispositif réglementaire

L'arrêté royal prévoit en son article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 tel que modifié par l'arrêté royal du 8 octobre 2017, 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 de 59 ans à partir du 1^{er} janvier 2018, 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.

Un dispositif similaire est prévu par l'article 3, § 3 de l'arrêté royal précité pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise spécifiques relatifs aux métiers lourds. En vertu de ce dispositif, le droit à un régime spécifique à un RCC peut, à partir du 1^{er} janvier 2018, être octroyé aux travailleurs âgés de 59 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.

Selon ces deux dispositifs, l'âge est porté pour ces RCC à 60 ans à partir d'une date à fixer après avis du Conseil national du Travail.

A cet égard, le tableau issu des accords conclus au sein du Conseil national du Travail et joint en annexe du présent avis prévoit de porter à 60 ans l'âge d'accès à ces régimes de chômage avec complément d'entreprise 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.

2) 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. Ces conventions collectives de travail, qui prévoient ces régimes et qui en fixent les conditions et les modalités, ont une durée maximale de 2 ans prenant leurs effets le 1^{er} janvier 2019 et s'achevant le 31 décembre 2020.

A cet égard, le tableau issu des accords conclus au sein du Conseil national du Travail et joint en annexe du présent avis prévoit de porter à 60 ans l'âge d'accès à ces régimes de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1^{er} juillet 2021.

Afin d'ancrer cet accord dans ses instruments conventionnels, le Conseil a décidé de conclure des conventions collectives de travail couvrant l'ensemble des périodes précitées, scindées en deux périodes distinctes et dont la durée respecte le prescrit de la réglementation, à savoir une période maximale de deux ans pour 2019-2020 et une période subséquente prenant cours au 1^{er} janvier 2021.

Pour la période 2019-2020, une articulation est également prévue entre les conventions collectives de travail qui ouvrent le droit à ces régimes spécifiques de RCC et les conventions collectives de travail qui en fixent la limite d'âge inférieure d'accès.

Pour la période 2021-2022, la même articulation est prévue quant au champ d'application des conventions qui ouvrent le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise et celui des conventions qui en fixent l'âge d'accès. Le Conseil a cependant souhaité différencier les conventions collectives de travail qui ouvrent le droit à ces régimes spécifiques de RCC et les conventions collectives de travail qui en fixent la limite d'âge inférieure d'accès quant à leur durée de validité. Alors que leur champ d'application est identique et est limité aux travailleurs qui répondent aux conditions fixées par celles-ci au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, la durée de validité des CCT qui ouvrent le droit à ces régimes spécifiques est limitée à 6 mois (du 01/01/2021 au 30/06/2021) tandis que les CCT qui fixent l'âge d'accès ont une durée de validité de deux ans (du 01/01/2021 au 31/12/2022).

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 2022, s'il est satisfait aux conditions cumulatives suivantes :

- les travailleurs remplissent les conditions requises pour accéder à ces RCC spécifiques à un âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 conformément aux articles 3 des conventions collectives de travail n° 139 , n° 140 et n° 142 , fixant l'âge à partir duquel ces RCC peuvent être octroyés ;
- ces travailleurs remplissent les conditions fixées à l'article 22, § 3, alinéas 4 et 5, de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Un éventuel renouvellement des conventions collectives de travail qui ouvrent le droit au régime de chômage avec complément d'entreprise et une éventuelle adaptation/renouvellement des conventions collectives de travail qui en fixent l'âge d'accès pourront faire l'objet des futures négociations en vue d'un accord interprofessionnel pour la période 2021-2022 (voir point b).

En application de ces dispositifs, le Conseil a conclu, le 23 avril 2019, d'une part les conventions collectives de travail n° 130 fixant, pour 2019 et 2020, et n° 138 fixant à partir de 2021, 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.

Le Conseil a par ailleurs conclu les conventions collectives de travail n° 134 pour la période 2019-2020 et n° 141 pour la période prenant cours le 1^{er} janvier 2021 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Pour maintenir l'accès 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.

Cependant, compte tenu du fait que l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 a prévu de porter à 60 ans, à partir d'une date fixée après avis du Conseil national du Travail, la condition d'âge pour l'octroi d'un complément d'entreprise pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un métier lourd, les partenaires sociaux se sont engagés à garantir la concrétisation de ce relèvement d'âge à partir du 1^{er} juillet 2021, dans un instrument juridique ayant force obligatoire. Le Conseil a par conséquent conclu la convention collective de travail n° 143 fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

3) 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, pour la période 2019-2020, en application de la convention collective de travail n° 130.

Le même exercice pourra le cas échéant être reproduit pour la période débutant le 1^{er} janvier 2021.

Le Conseil rappelle à cet égard que ces conventions sectorielles ne peuvent pas avoir une durée de validité plus longue que celle prévue par la convention collective de travail interprofessionnelle à laquelle elles se réfèrent.

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

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.

Par ailleurs, la convention collective de travail n° 143 fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd prévoit dans son dispositif que les conventions collectives de travail instaurant un complément d'entreprise pour les travailleurs âgés licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd, en application de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, ne seront prises en considération que pour autant qu'elles fixent un âge qui ne soit pas inférieur à 60 ans pour pouvoir bénéficier de l'octroi d'un complément d'entreprise.

Pour pouvoir bénéficier de ce régime à partir du 1^{er} juillet 2021, il sera dès lors 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.

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

Mis à part l'obligation d'adhérer à la convention collective de travail prévoyant un dispositif dérogatoire lié à la condition d'âge si ceux-ci souhaitent bénéficier d'une condition d'âge plus favorable, aucune initiative des secteurs n'est par contre requise pour octroyer le RCC spécifique pour les carrières longues sur la base des conventions collectives n° 134 et n° 141.

b. Dispositifs dérogatoires liés à la condition d'âge

1) Réglementation

Parallèlement aux dispositifs ouvrant l'accès aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, l'arrêté royal précité prévoit également pour chacun de ces trois régimes spécifiques un dispositif dérogatoire pour bénéficier de ces RCC à un âge inférieur à celui prévu par l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Pour ce qui concerne le RCC pour la construction, le travail de nuit, et les métiers lourds, l'arrêté royal du 8 octobre 2017 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 a fixé à 59 ans à partir du 1^{er} janvier 2018, la condition d'âge à partir duquel un RCC peut être octroyé. Cet âge est porté à 60 ans à partir d'une date à fixer après avis du Conseil national du Travail (article 3, § 1, alinéa 6).

Cette condition d'âge de 59 ans à partir duquel un RCC peut être octroyé pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'un métier lourd est également portée à 60 ans pour les RCC métiers lourds à partir d'une date à fixer après avis du Conseil national du Travail (article 3, § 3, alinéa 6).

A cet égard, le tableau issu des accords conclus au sein du Conseil national du Travail et annexé au présent avis, prévoit de porter à 60 ans l'âge d'accès à ces régimes de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1^{er} juillet 2021.

Cependant, selon les articles 3, § 1^{er}, alinéa 7 et 3, § 3, alinéa 7 de l'arrêté royal précité, cet âge ne s'applique pas si une convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal est en vigueur pour une période maximale de deux ans et prévoit une limite d'âge inférieure sans que cette dernière puisse se situer en deçà de 59 ans en 2018.

Un dispositif similaire est prévu par l'article 3, § 7 de l'arrêté royal précité pour les carrières longues. Pour ce qui concerne ce dernier RCC, l'arrêté royal prévoit cependant que l'âge pour ce RCC spécifique est porté à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2017 mais qu'il est possible d'y déroger par une convention collective de travail du Conseil national du Travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans pour autant que la limite d'âge ne puisse se situer en 2018 en deçà de 59 ans.

2) Mise en œuvre par conventions collectives de travail

Le Conseil souligne que le tableau issu de ses accords et joint en annexe du présent avis prévoit de maintenir à 59 ans la limite inférieure d'âge d'accès à ces régimes de chômage avec complément d'entreprise et porter celle-ci à 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021, rejoignant ainsi l'âge d'accès aux régimes spécifiques de RCC tel que prévu par l'arrêté royal du 3 mai 2007, modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Le Conseil fait dès lors usage pour la dernière fois de la faculté de déroger aux conditions d'âge prévues par cet arrêté royal.

Afin d'ancrer cet accord dans ses instruments conventionnels, le Conseil a décidé de conclure des conventions collectives de travail couvrant l'ensemble des périodes précitées, scindées en deux périodes distinctes et dont la durée respecte le prescrit de la réglementation, à savoir une période maximale de deux ans pour 2019-2020 et une période subséquente prenant cours au 1^{er} janvier 2021.

Il a en conséquence conclu le 23 avril 2019, la convention collective de travail n° 131 fixant, à titre interprofessionnel pour 2019 et 2020, à 59 ans l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à 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. Une convention collective de travail portant sur le même objet (CCT n° 139) a été conclue le 23 avril 2019, à partir de 2021, imprimant un relèvement d'âge à 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021.

Il a par ailleurs conclu la convention collective de travail n° 132 fixant, à titre interprofessionnel, pour 2019 et 2020, à 59 ans l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd. Une convention collective de travail portant sur le même objet (CCT n° 140) a été conclue le 23 avril 2019, à partir de 2021.

Il a enfin conclu la convention collective de travail n° 135 fixant à titre interprofessionnel, pour 2019 et 2020, à 59 ans l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue. Une convention collective de travail portant sur le même objet (CCT n° 142) a été conclue le 23 avril 2019, à partir de 2021.

Ces conventions collectives de travail prévoient que pour la période 2019-2020, les conditions d'âge resteront inchangées par rapport aux CCT n° 120, 122 et 125 en vigueur pour la période 2017-2018, maintenant à 59 ans l'âge minimal à atteindre pour pouvoir bénéficier de ces RCC spécifiques.

Cet âge minimal à atteindre sera encore maintenu à 59 ans pour une période de six mois prenant cours le 1^{er} janvier 2021.

Bien que le champ d'application des conventions qui fixent l'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise ait une portée de 6 mois, leur période de validité est prévue pour deux ans.

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 2022, s'il est satisfait aux conditions cumulatives suivantes :

- les travailleurs remplissent les conditions requises pour accéder à ces RCC spécifiques à un âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 conformément aux articles 3 des conventions collectives de travail n° 139, n° 140 et n° 142 ;

- ces travailleurs remplissent les conditions fixées à l'article 22, § 3, alinéas 4 et 5, de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Une éventuelle adaptation/renouvellement des conventions collectives de travail qui fixent l'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise pourra faire l'objet des futures négociations interprofessionnelles pour la période bisannuelle au-delà du 1^{er} juillet 2021.

A cet égard, compte tenu du fait que l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 a prévu de porter à 60 ans, à partir d'une date fixée après avis du Conseil national du Travail, la condition d'âge minimale pour l'octroi d'un complément d'entreprise pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un métier lourd, les partenaires sociaux se sont engagés à garantir la concrétisation de ce relèvement d'âge à partir du 1^{er} juillet 2021, dans un instrument juridique conventionnel ayant force obligatoire. Le Conseil a par conséquent conclu la convention collective de travail n° 143 fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

3) Initiative des secteurs

Pour la période 2019-2020, ainsi que pour la période prenant cours à partir du 1^{er} janvier 2021, les secteurs pourront adhérer à ces conventions respectives dans une/des convention(s) collective(s) de travail sectorielle(s).

Pour les secteurs qui, en 2019-2020, souhaitent octroyer ces RCC spécifiques à l'âge dérogatoire prévu par les conventions collectives de travail n° 131, n° 132 et n° 135, il sera nécessaire de mentionner explicitement que l'instrument sectoriel est conclu en application de ces conventions collectives de travail.

Le même exercice pourra le cas échéant être reproduit pour la période prenant cours à partir du 1^{er} janvier 2021.

Le Conseil rappelle à cet égard que ces conventions sectorielles ne peuvent pas avoir une durée de validité plus longue que celle prévue par la convention collective de travail interprofessionnelle à laquelle elles se réfèrent.

A contrario, à défaut pour les secteurs de conclure une/de telle(s) convention(s) collective(s) de travail pour la période 2019-2020, ces RCC spécifiques ne pourront pas être octroyés à un âge dérogatoire aux travailleurs du secteur licenciés pendant la période 2019-2020.

Cette considération s'applique également aux secteurs qui n'auraient pas conclu de convention collective de travail pour la période de 2021 au cours de laquelle un âge dérogatoire est encore prévu.

Par ailleurs, à partir du 1^{er} juillet 2021, en application de la convention collective de travail n° 143, il sera nécessaire que la convention collective sectorielle ou d'entreprise qui instaure un complément d'entreprise en application de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, fixe un âge d'octroi de ce RCC qui ne soit pas inférieur à 60 ans.

A défaut, ce RCC ne pourra pas être octroyé.

Le fait pour les secteurs de ne pas conclure de convention collective de travail durant la période 2019-2020, en application des conventions collectives de travail cadres n° 131 prévoyant un âge dérogatoire pour accéder au RCC pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, n° 132 prévoyant un âge dérogatoire pour accéder au RCC métiers lourds visé par l'article 3, § 3 et n° 135, prévoyant un âge dérogatoire pour accéder au RCC pour les carrières longues, n'empêche pas les secteurs d'en conclure une pour la période suivante.

3. 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 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 23 avril 2019, la convention collective de travail n° 133 fixant, pour 2019 et 2020, 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 pour la période 2019-2020 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.

4. Renouvellement de la convention collective de travail relative au 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 Conseil relève que l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité a prévu un calendrier visant à relever 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. Cet âge est porté à 59 ans à partir du 1^{er} janvier 2019 pour atteindre 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2020.

Cependant, l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, prévoit également un dispositif dérogatoire lié aux conditions d'âge précitées, à condition que cette limite d'âge inférieure soit fixée, pour la période 2019-2020, dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal et que cette limite d'âge soit progressivement relevée pour atteindre 60 ans en 2020.

En application de ce dispositif dérogatoire, le Conseil a conclu le 23 avril 2019, la convention collective de travail n° 136 déterminant, pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un régime de complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration.

Cette convention collective de travail prévoit le relèvement des conditions d'âge suivantes :

- 58 ans pour la période s'étalant du 1^{er} janvier 2019 au 30 décembre 2019 ;
- 59 ans pour la période s'étalant du 31 décembre 2019 au 30 décembre 2020 ;
- 60 ans le 31 décembre 2020.

Cela étant, pour que l'entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration puisse octroyer, durant la période 2019-2020, un régime de chômage avec complément d'entreprise à l'âge dérogatoire tel que fixé par la convention collective de travail n° 136, l'entreprise concernée doit conclure une convention collective de travail ou un accord collectif accordant un tel complément en application de la convention collective n° 136.

Enfin, compte tenu du fait qu'en exécution des accords conclus le 1^{er} avril 2019 au sein du Conseil, un trajet de relèvement d'âge pour l'accès aux régimes spécifiques de RCC a été établi jusque 60 ans, rejoignant ainsi l'âge d'accès prévu par l'arrêté royal du 3 mai 2007, modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, le dispositif dérogatoire tel que prévu par cet arrêté royal n'a plus lieu d'être appliqué ultérieurement.

B. Dispense de disponibilité 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 et d'un RCC pour les carrières longues

Le Conseil relève que l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, règle les conditions à réunir pour que les bénéficiaires d'un RCC pour la construction, le travail de nuit et les métiers lourds, d'un RCC pour les métiers lourds et d'un RCC pour les carrières longues puissent demander une dispense de disponibilité adaptée sur le marché du travail.

Ainsi, l'article 22, § 3, alinéas 4 et 5 prévoient que : « (...) les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1^{er}, 3 et 7, peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée pour autant que :

1° soit ils aient atteint l'âge de 62 ans ;

2° soit ils justifient de 42 ans de passé professionnel. »

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 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.

A cet égard, pour la période prenant cours le 1^{er} janvier 2021, une période de validité de deux ans est prévue pour les conventions collectives de travail qui fixent un âge d'accès à ces RCC (CCT n° 139, n° 140 et n° 142), alors que le champ d'application de ces conventions collectives de travail est limité aux travailleurs qui répondent aux conditions fixées par celles-ci au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021.

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 2022, s'il est satisfait aux conditions cumulatives suivantes :

- les travailleurs remplissent les conditions requises pour accéder à ces RCC spécifiques à un âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 conformément aux articles 3 des conventions collectives de travail n° 139, n° 140 et n° 142 ;
- ces travailleurs remplissent les conditions fixées à l'article 22, § 3, alinéas 4 et 5, de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

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.

3. Dispense de disponibilité pour les bénéficiaires d'un RCC entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration

Le Conseil relève que l'article 22, § 5 de l'arrêté royal précité, prévoit les conditions à réunir pour que les bénéficiaires d'un RCC entreprises reconnues comme étant en difficulté ou reconnues comme étant en restructuration puissent demander une dispense de disponibilité adaptée sur le marché du travail.

Le Conseil indique qu'en application de l'article 22, § 5, alinéa 4 de l'arrêté royal précité, il a conclu la convention collective n° 136, conclue le 23 avril 2019, fixant en son article 5, un calendrier, pour la période s'étalant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020, de sorte que, pour la période susvisée, les travailleurs visés au chapitre VII de l'arrêté royal précité puissent, par dérogation à l'article 22, § 1 de l'arrêté royal précité, être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Ce calendrier prévoit que les travailleurs susmentionnés satisfont les conditions suivantes :

- pour la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 30 décembre 2019 :
 - 1° soit ils aient atteint l'âge de 62 ans ;
 - 2° soit ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

- pour la période allant du 31 décembre 2019 au 31 décembre 2020 :
 - 1° soit ils aient atteint l'âge de 65 ans ;
 - 2° soit ils justifient de 43 ans de passé professionnel.

Le Conseil attire 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.

C. Renouvellement de la convention collective de travail emploi de fin de carrière

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

Pour pouvoir bénéficier de ce régime dérogatoire, ces travailleurs doivent pouvoir fournir la preuve qu'ils sont occupés dans une entreprise en restructuration ou en difficultés, qu'ils ont une carrière professionnelle de 35 ans ou qu'ils ont été occupés dans un métier lourd.

Cet arrêté royal dispose par ailleurs qu'il peut être dérogé à cette limite d'âge pour les travailleurs avec une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, à condition que le Conseil national du Travail conclue une CCT-cadre pour une durée maximale de deux ans et rendue obligatoire par arrêté royal.

En application de ce dispositif, compte tenu du fait que « le rapport des médiateurs Soete & De Callatay du 3 décembre 2018 concernant la « prise en considération de la pénibilité au travail dans le système de pension des travailleurs » indiquait qu'en ce qui concerne les métiers lourds, il est préférable de prévoir une certaine souplesse dans le durcissement des critères d'accès aux emplois de fin de carrière », le Conseil a conclu le 23 avril 2019, la convention collective de travail n° 137 fixant, pour 2019-2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement 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 un abaissement de cette limite d'âge différencié en fonction des réductions des prestations de travail à mi-temps ou à un cinquième en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière pour les régimes susmentionnés.

Ainsi, pour la période 2019-2020, la limite d'âge est fixée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième. Cette limite d'âge est portée, pour cette même période, à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps.

Cette CCT-cadre pourra être prorogée ou adaptée après 2020.

Pour la période 2019-2020, les secteurs pourront adhérer à cette convention dans une convention collective de travail sectorielle.

Pour les secteurs qui, en 2019-2020, souhaitent bénéficier de cet abaissement 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, il sera nécessaire de mentionner explicitement que l'instrument sectoriel est conclu en application de cette convention collective de travail.

A contrario, à défaut pour les secteurs de conclure une telle convention collective de travail pour la période 2019-2020, ce crédit temps de fin de carrière spécifique ne pourra pas être octroyé à un âge dérogatoire aux travailleurs du secteur licenciés pendant la période 2019-2020.

Le fait pour les secteurs de ne pas conclure de convention collective de travail durant la période 2019-2020, en application de la convention collective de travail cadre susmentionnée, n'empêche pas les secteurs d'en conclure une pour la période suivante.

ANNEXE

Régime RCC	CCT cadre 2019-2020	Dispense de disponibilité
Métiers lourds, nuit, construction (33 ans de carrière)	59 ans jusqu'au 30.06.2021 60 ans à partir du 1.07. 2021	62 ans ou 42 ans de carrière
Métiers lourds (35 ans de carrière)	59 ans jusqu'au 30.06.2021 60 ans à partir du 1.07.2021	62 ans ou 42 ans de carrière
Carrière longue	59 ans jusqu'au 30.06.2021 60 ans à partir du 1.07.2021	62 ans ou 42 ans de carrière
Problèmes médicaux	Prolongation du régime existant	
Entreprises en difficultés et en restructuration	58 ans jusqu'au 30.12.2019 59 ans jusqu'au 30.12.2020 60 ans à partir du 31.12.2020	62 ans ou 42 ans pour la période du 1.01.2019 au 30.12.2019 65 ans ou 43 ans à partir du 31.12.2019
Emplois de fin de carrière	Modalité de prise 1/5 : 55 ans* Modalité de prise 1/2 : 57 ans* <i>*pour les régimes d'exception</i>	N/A