

Commission des Affaires sociales du Mardi 7 janvier 2014 Après-midi

08 Question de Mme Valérie Warzée-Caverenne à la ministre de l'Emploi sur "le crédit-temps dans le cadre d'une carrière mixte" (n° 21088)

08.01 **Valérie Warzée-Caverenne** (MR): Monsieur le président, madame la ministre, nous savons que les systèmes de crédit-temps et d'interruption de carrière sont des dispositifs qui permettent aux travailleurs de réduire partiellement ou de suspendre totalement leur carrière pendant un certain temps. Le régime du crédit-temps concerne les travailleurs du secteur privé tandis que le système d'interruption de carrière est un dispositif similaire pour le secteur public. Nous n'ignorons pas que l'objectif est de stimuler l'engagement de jeunes en compensation.

J'aimerais aborder ici la question de la prise en compte des personnes ayant une carrière mixte, y compris dans le cadre d'un statut indépendant. Les deux structures récoltant les cotisations de sécurité sociale pour les salariés et pour les indépendants sont distinctes. Néanmoins, compte tenu du nombre croissant de personnes s'engageant dans une carrière mixte, il serait sans doute opportun d'envisager une plus grande coordination et une plus grande souplesse entre ces deux institutions.

Je prends, à dessein, un exemple bien précis. Une dame de soixante ans, salariée depuis vingt-cinq ans a la possibilité de réduire son temps de travail à 4/5 temps. Par contre, sa collègue, qui cumule vingt-deux ans de carrière comme indépendante et quinze ans comme salariée dans la même firme ne le peut pas. Comment lui expliquer qu'à l'âge de soixante ans, ayant cotisé pendant trente-sept ans, elle ne pourra profiter de cet avantage car la législation ne le lui permet pas? Ne pourrait-on envisager des mesures spécifiques pour les carrières mixtes dès lors que l'on peut prouver le total du nombre d'années pour lesquelles la personne elle-même ou son employeur ont cotisé?

Dans le but de donner l'accès à ce congé, n'est-il pas possible de prévoir une allocation au prorata des quinze années prestées dans le régime salarié sur les vingt-cinq qui représentent le seuil minimum de prise en compte? Dans la négative, pourquoi?

08.02 **Monica De Coninck**, ministre: Monsieur le président, madame Warzée, la question prioritaire est de créer un statut unique total car on constate que de plus en plus de personnes changent de statut ou d'emploi. Je suis dès lors convaincue que nous devons adopter d'autres règles.

Votre question porte sur deux volets: d'une part, la CCT 103 concernant le crédit-temps qui s'applique au secteur privé, et, d'autre part, les dispositifs pour le secteur public. Pour les indépendants, ceci n'existe pas. La CCT 103 concernant le crédit-temps a été conclue par les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du Travail et répond à leurs souhaits. Les partenaires sociaux ont prévu un système de diminution de carrière pour les travailleurs de cinquante-cinq ans et plus. Différentes conditions sont imposées pour l'octroi de ce droit.

Le travailleur doit, entre autres, justifier d'une ancienneté de vingt-cinq années comme salarié au moment de l'avertissement écrit. Étant donné que les partenaires sociaux se sont seulement référés à l'ancienneté constituée en tant que salarié et non à un autre statut, il faut en conclure que l'ancienneté éventuellement constituée, en l'occurrence en tant qu'indépendant ou en tant que travailleur statutaire, ne peut pas être prise en considération.

Mais vous savez que les employeurs ne sont pas très positifs envers tous les systèmes de congé et de crédit-temps. C'est aussi une réalité.

La règle fixée dans la CCT 103 relève de la seule compétence des partenaires sociaux représentés au Conseil national du Travail. En conséquence, eux seuls ont la compétence pour apporter certaines modifications à ce sujet.

Pour le secteur public, l'arrêté-cadre relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations prévoit un régime de fin de carrière. Il s'agit d'un régime qui permet d'interrompre la carrière à temps partiel et ce, jusqu'à la prise de la pension.

Pour bénéficier d'une réduction de prestations dans le régime de fin de carrière, le travailleur doit être âgé de cinquante-cinq ans au moins. Dans le secteur public, le membre du personnel ne doit pas justifier d'une ancienneté de vingt-cinq années au moment de l'avertissement écrit.

Le régime de fin de carrière n'est pas systématiquement applicable aux membres du personnel de toutes les administrations. L'autorité compétente peut fixer des conditions et modalités supplémentaires.

08.03 **Valérie Warzée-Caverenne** (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse.

Je pense qu'il faudrait, comme vous l'avez dit, peut-être pas un statut unique, mais en tout cas, que tous les travailleurs aient des droits identiques, du moins quand ils entrent dans les mêmes conditions, qu'ils soient contractuels ou non. Je pense qu'il y a une réflexion à avoir, notamment sur les conditions d'octroi de ce congé de fin de carrière, au vu de l'évolution des carrières mixtes.

L'incident est clos.