



*conseil national du travail*

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 DU 14 FEVRIER 2001 INSTAURANT**

**UN SYSTEME DE CREDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIERE**

**ET DE REDUCTION DES PRESTATIONS DE**

**TRAVAIL A MI-TEMPS**

-----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77

---

Séance du mardi 14 février 2001

---

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INSTAURANT UN SYSTEME DE  
CREDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIERE ET DE  
REDUCTION DES PRESTATIONS DE  
TRAVAIL A MI-TEMPS

---

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 DU 14 FEVRIER 2001 INSTAURANT UN  
SYSTEME DE CREDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIERE ET  
DE REDUCTION DES PRESTATIONS DE TRAVAIL  
A MI-TEMPS**

-----

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales ;

Vu l'Accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 et l'engagement pris par les parties signataires de régler par convention collective de travail l'exécution du volet A du point 4 "Fonctionnement du marché du travail", relatif à une meilleure conciliation individuelle entre le travail et la famille ainsi que l'annexe 1 ;

Considérant l'engagement pris par le gouvernement ensuite des points prévus dans cet accord :

- d'une part, d'adapter la réglementation de manière à permettre à cette convention de sortir ses effets à la date prévue de son entrée en vigueur soit le 1er janvier 2002 ;
- d'autre part, de prendre toutes les dispositions qui s'imposent pour organiser le passage du système actuellement en place vers celui prévu par cette convention et dans ce cadre, d'élaborer les mesures transitoires requises.

Considérant l'avis n° 1.339 émis par le Conseil national du Travail le 14 février 2001 et formulant des propositions dans ce sens.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "De Belgische Boerenbond"
- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles
- l'Alliance agricole belge
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 14 février 2001 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

c.c.t. n° 77.

## **CHAPITRE I - PORTEE DE LA CCT**

### **Article premier**

La convention collective de travail a pour objectif d'exécuter le volet A du point 4 "Fonctionnement du marché du travail", relatif à une meilleure conciliation individuelle entre le travail et la famille ainsi que l'annexe 1 de l'Accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 :

- en instituant un droit au crédit-temps pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe ;
- en instaurant un système généralisé de diminution de carrière d'1/5ème à concurrence d'1 jour par semaine ou de 2 demi-jours pour les travailleurs à temps plein et comptant 5 années d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe ;
- en instaurant un droit à la diminution des prestations de travail sous la forme d'une interruption de la carrière à mi-temps pour les travailleurs à temps plein de plus de 50 ans comptant une ancienneté comme salarié de 20 ans et une ancienneté de 5 années dans l'entreprise qui les occupe ainsi que des règles particulières pour ces travailleurs quant à l'application du système généralisé de diminution de carrière d'1/5ème.

## **CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 2**

§ 1er. La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. Pour l'application du § 1er sont assimilées :

- 1° 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 ;

- 2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.
- § 3. La commission paritaire ou l'entreprise peuvent, par convention collective de travail, déroger aux §§ 1er et 2 et exclure du champ d'application certaines catégories de personnel.
- § 4. Le § 3 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de dérogation qu'il prévoit.

#### Commentaire

Peut ainsi être exclu aux termes d'une convention collective de travail conclue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise, en exécution du § 3 de la présente disposition, le personnel qui n'est pas soumis à l'ensemble des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

### **CHAPITRE III - PRINCIPES ET CONDITIONS**

#### Section 1 : Droit au crédit-temps

##### Article 3

- § 1er. Les travailleurs visés à l'article 2 ont un droit au crédit-temps pour une durée maximum d'un an sur l'ensemble de la carrière à exercer par période de 3 mois minimum :
- 1° ou en suspendant totalement leurs prestations de travail quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés dans l'entreprise au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;
- 2° ou en réduisant à mi-temps leurs prestations de travail pour autant qu'ils soient occupés au moins au 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant l'année qui précède l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

- § 2. La commission paritaire ou l'entreprise peuvent, par convention collective de travail, déroger au § 1er et allonger la durée de l'exercice du droit au crédit sans que celle-ci puisse excéder 5 ans sur l'ensemble de la carrière.
- § 3. Le § 2 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de dérogation qu'il prévoit.

#### Article 4

Les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail d'un mi-temps en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, sont imputées sur la durée maximum d'un an visée au § 1er de l'article 3 prolongée jusqu'à 5 ans dans les conditions des §§ 2 et 3 de ce même article.

La période totale d'interruption de la carrière en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales et d'exercice du droit au crédit-temps en application de l'article 3 de la présente convention ne peut excéder 60 mois sur l'ensemble de la carrière.

#### Article 5

Pour bénéficier du droit au crédit-temps visé à l'article 3, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

#### Section 2 : Droit à une diminution de carrière d'1/5

#### Article 6

- § 1er. Les travailleurs visés à l'article 2 occupés dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus ont droit à une diminution de carrière à exercer à concurrence d'un jour par semaine ou 2 demi-jours couvrant la même durée pendant une durée maximum de 5 ans calculée sur l'ensemble de la carrière.

Ce droit est exercé par période de 6 mois minimum.

- § 2. Dans les cas où les travailleurs occupés visés à l'article 2 sont occupés à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, la commission paritaire déterminera par convention collective de travail les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

#### Article 7

Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière visé à l'article 6, le travailleur doit simultanément réunir les conditions suivantes :

- 1° avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 5 années qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;
- 2° avoir été occupé dans un régime de travail à temps plein pendant les 12 derniers mois des 5 années visées au 1°.

#### Commentaire

La présente disposition s'applique, sans préjudice de celles de la convention collective de travail n° 32 bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif, modifiée par les conventions collectives de travail n° 32 ter du 2 décembre 1986 et n° 32 quater du 19 décembre 1989.

L'employeur sera considéré en conséquence ici et selon les cas par référence soit à l'entité juridique, soit à l'unité technique d'exploitation, au sens de la législation sur les conseils d'entreprise.

#### Article 8

Les périodes de réduction des prestations de travail d'1/5, 1/4 et 1/3 en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, sont imputées sur la durée maximum de 5 ans visée au § 1er de l'article 6.



Section 3 : Droit des travailleurs de 50 ans ou plus à une réduction des prestations

Article 9

§ 1er. Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit sans durée maximum à :

- 1° une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou 2 demi-jours couvrant la même durée pour autant qu'ils soient occupés dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus ;

Ce droit est exercé par période de 6 mois minimum.

- 2° une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps.

§ 2. Dans les cas où les travailleurs occupés à temps plein visés à l'article 2 sont occupés à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, la commission paritaire déterminera par convention collective de travail les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

Article 10

§ 1er. Pour bénéficier :

- 1° du droit à une diminution de carrière visée à l'article 9, § 1er, 1°, le travailleur doit être occupé ou à temps plein ou à 4/5ème d'un temps plein dans l'entreprise dans le cadre de l'article 6, au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;
- 2° du droit à une diminution des prestations de travail à mi-temps visée à l'article 9, § 1er, 2°, le travailleur doit être occupé au moins au 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant l'année qui précède l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 2. Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière ou des prestations à mi-temps visé à l'article 9, le travailleur doit, outre celles prévues au § 1er, réunir simultanément les conditions suivantes :

- 1° être âgé de 50 ans au moins au moment de la prise de cours souhaitée de l'exercice du droit ;
- 2° avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 5 années qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;
- 3° compter une ancienneté comme salarié de 20 ans au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 3. Pour le calcul de l'ancienneté comme salarié de 20 ans, sont prises en compte les journées de travail.

Sont assimilées à des journées de travail, à l'exception des journées de chômage complet et de suspension totale des prestations de travail au sens de l'article 3, § 1er, 1° de la présente convention ainsi que de l'article 100 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales :

- 1° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, l'assurance chômage, les vacances annuelles et la pension d'invalidité pour ouvriers mineurs ;
- 2° les journées d'inactivité qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération sur laquelle ont été retenues les cotisations de sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage ;
- 3° les jours fériés pour lesquels, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue ;
- 4° les journées d'incapacité de travail pour lesquelles, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue ;

- 5° les jours de repos compensatoire auxquels le travailleur a droit en vertu de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou d'un régime de réduction du temps de travail ;
- 6° les jours de grève ou de lock-out ;
- 7° les jours de carence prévus par la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité ;
- 8° les journées chômées pour cause de gel qui ont été indemnisées par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction ;
- 9° les journées pendant lesquelles le travailleur a exercé la fonction de juge social ou de juge consulaire ou de conseiller social ;
- 10° les autres journées d'absence non rémunérées à raison au maximum de dix jours par année civile.

#### Section 4 : Dispositions communes

##### Article 11

- § 1er. L'exercice des droits visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 est subordonné à l'accord de l'employeur lorsque celui-ci occupe 10 travailleurs ou moins à la date du 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12.
- § 2. L'accord ou le non accord de l'employeur en exécution du § 1er sera communiqué au travailleur au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement par écrit est opéré conformément à l'article 12.

## CHAPITRE IV - MISE EN ŒUVRE

### Section 1 : Modalités de notification et d'attestation

#### Article 12

§ 1er. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 en avertit, par écrit, l'employeur qui l'occupe :

1° 3 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs ;

2° 6 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe 20 travailleurs ou moins.

Le délai de 3 et 6 mois est un délai fixe. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder par écrit sur d'autres modalités.

§ 2. Le nombre de travailleurs pris en considération pour l'application du § 1er est celui occupé au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément au présent article.

§ 3. L'écrit est accompagné d'une attestation émanant de l'Office national de l'Emploi et indiquant la ou les périodes durant lesquelles le travailleur a bénéficié :

1° du droit à un crédit-temps ou à une diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 ;

2° d'une suspension ou d'une réduction des prestations de travail en exécution des articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

L'écrit comporte en ce qui concerne l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 :

- 1° la proposition faite, conformément au § 3 de l'article 13, par le travailleur quant aux modalités de l'exercice du droit ;
- 2° la date de prise de cours souhaitée ainsi que la durée de l'exercice du droit ;
- 3° les éléments nécessaires à l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 16 à 18, lorsque le travailleur indique dans l'avertissement écrit vouloir en bénéficier.

§ 4. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visée au § 1er dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

## Section 2 : Modalités d'exercice

### Article 13

§ 1er. Lorsque le droit au crédit-temps visé à l'article 3 est exercé :

- 1° soit les prestations de travail sont interrompues et l'exécution du contrat de travail est suspendue totalement pendant un an maximum ;
- 2° soit les prestations de travail sont réduites à mi-temps et le contrat de travail est constaté par écrit ; cet écrit mentionne le régime de travail et l'horaire convenus conformément au prescrit de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le régime de travail mentionné dans le contrat de travail constaté par écrit doit être l'un de ceux indiqués dans le règlement de travail conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

§ 2. Lorsque le droit à une diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 6 et 9 est exercé, le contrat de travail est constaté par écrit ; cet écrit mentionne le régime de travail et l'horaire convenus conformément au prescrit de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

Le régime de travail mentionné dans le contrat de travail constaté par écrit doit être l'un de ceux indiqués dans le règlement de travail conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

- § 3. Les modalités de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 sont proposées par le travailleur dans l'avertissement écrit qu'il adresse à l'employeur conformément à l'article 12.

L'employeur et le travailleur s'accordent, au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement par écrit a été opéré, sur les modalités proposées de l'exercice du droit.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

- § 4. Les jours où le droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9, § 1er, 1° est exercé, sont répartis de manière à assurer la continuité de l'entreprise ou du service au sens du § 2 de l'article 15.

Un accord au niveau de l'entreprise peut préciser cette répartition.

#### Commentaire

Pour l'application des § 1er et 2 de la présente disposition, il convient de rappeler que conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, le ou les régimes de travail appliqués dans l'entreprise doivent figurer au règlement de travail.

Néanmoins, les articles 4 et 14 de cette loi du 8 avril 1965 prévoient les modalités selon lesquelles il peut être dérogé individuellement au règlement de travail ; cette dérogation doit être constatée par écrit.

Par ailleurs, il est également rappelé que l'employeur est responsable de l'organisation du travail.

Pour l'application du § 3 de la présente disposition et par procédure de traitement des plaintes, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

### Section 3 : Modalités de report et de retrait

#### Article 14

§ 1er. L'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, reporter l'exercice du droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, pour des raisons internes ou externes impératives.

Le conseil d'entreprise peut préciser ces raisons pour l'entreprise.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§ 2. Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, prend cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

§ 3. Le report visé au § 1er est inclus dans le délai qui découle de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 16 à 18.

§ 4. L'employeur peut retirer ou modifier l'exercice du droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9 pour des raisons et pour la durée de celles-ci, déterminées par le biais :

1° du conseil d'entreprise et à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ;

2° en l'absence des organes cités au 1°, du règlement de travail.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

### Commentaire

Pour l'application du § 1er de la présente disposition, sont considérées comme des raisons internes ou externes impératives les besoins organisationnels, la continuité et les possibilités réelles de remplacement.

Pour l'application du § 4 de la présente disposition et dans le but de rencontrer de manière pragmatique des problèmes ponctuels d'organisation, sont considérés comme pouvant être temporairement à la base du retrait ou de la modification de l'exercice du droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9, la maladie d'un collègue, l'accroissement exceptionnel du travail ou d'autres raisons impératives.

En outre et par procédure de traitement des plaintes telle que visée aux § 1er et 4, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

### Section 4 : Règles d'organisation

#### Article 15

§ 1er. Lorsque le nombre total de travailleurs qui exercent ou exerceront en même temps dans l'entreprise ou au niveau d'un service le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, dépasse un seuil de 5 % du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service, un mécanisme de préférence et de planification des absences est appliqué afin d'assurer la continuité de l'organisation du travail.

§ 2. Pour l'application du § 1er du présent article :

1° l'entreprise est l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ;



2° le service est défini en fonction des caractéristiques de l'entreprise et de son organisation.

§ 3. Le nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au § 1er est celui occupé dans les liens d'un contrat de travail, dans l'entreprise ou le service au sens du § 2, au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle les droits sont en même temps exercés.

§ 4. Les travailleurs âgés de 50 ans ou plus qui bénéficient du droit à une diminution de la carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9, sont pris en considération pendant cinq ans dans le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3.

§ 5. Le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise.

La ou les unités dont le seuil est ainsi augmenté, sont affectées, lors de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé à l'article 18, par priorité aux travailleurs de 50 ans ou plus qui exercent le droit à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9.

§ 6. Le § 1er est appliqué au terme de chaque mois.

§ 7. La commission paritaire ou l'entreprise peuvent, par convention collective de travail, déroger au § 1er et modifier le seuil en tenant compte en tout cas des besoins des petites et moyennes entreprises.

Par petites et moyennes entreprises, il y a lieu de comprendre celles qui occupent moins de 50 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12.

§ 8. Le § 7 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de dérogation qu'il prévoit.

### Commentaire

L'application du mécanisme de préférence et de planification des absences tel que décrit dans la présente disposition peut avoir pour effet de postposer dans le temps l'exercice effectif du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

Au sens du § 1er de cette même disposition et par travailleurs qui exercent ou exerceront en même temps dans l'entreprise ou au niveau du service le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, il y a lieu de comprendre les travailleurs qui pendant la même période exercent ou demandent à exercer ce droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps.

La modification du seuil en exécution du § 7 de la présente disposition peut intervenir tant en termes de relèvement que d'abaissement de ce seuil.

### Article 16

Le mécanisme de préférence et de planification visé au § 1er de l'article 15 est fixé par le conseil d'entreprise et à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

### Article 17

En l'absence d'un mécanisme de préférence et de planification fixé conformément à l'article 16, les règles suivantes sont d'application.

Il est accordé :

- 1° une première priorité, aux travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 pour dispenser des soins palliatifs, assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade lorsqu'ils ont épuisé le droit prévu en exécution des arrêtés royaux :

- du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption ;
- du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;

2° une deuxième priorité, aux travailleurs dont le ménage est composé de deux personnes occupées au travail ainsi qu'aux travailleurs de ménage monoparental, et comptant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans.

En cas de demandes d'exercice en même temps du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, il est successivement accordé priorité en fonction :

- du nombre d'enfants de moins de 12 ans ;
- de la durée de l'exercice du droit.

Cette priorité est déterminée inversement à la durée.

3° une troisième priorité, aux travailleurs âgés de 50 ans et plus et successivement à :

- ceux qui exercent le droit à une diminution de carrière visé à l'article 9, § 1er, 1° ;
- ceux qui exercent le droit à une réduction de prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9, § 1er, 2° ;

4° une quatrième priorité, aux travailleurs en formation professionnelle.

## Article 18

Le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 16 et à son défaut, celui visé à l'article 17 est appliqué au terme de chaque mois aux demandes ayant fait l'objet à la date du 15 de ce mois d'un avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 et qui portent sur l'exercice en même temps du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

## Article 19

§1er. L'employeur communique aux travailleurs, en fin de mois et en respectant le délai prévu à l'article 13, § 3, la date à partir de laquelle ils pourront exercer le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 16 et à son défaut, dans celui visé à l'article 17.

§2. Une fois cette date communiquée, elle ne pourra plus être modifiée par une demande émanant ultérieurement d'un autre travailleur même si cette nouvelle demande peut en théorie bénéficier d'une priorité en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification visé au §1er.

## **CHAPITRE V - GARANTIES DE L'EXERCICE DU DROIT**

### Article 20

§ 1er. A l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

§ 2. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

- § 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 12.

Sauf si l'employeur et le travailleur s'accordent sur d'autres modalités conformément à l'article 12, l'interdiction sortit ses effets soit au plus tôt 3 mois lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs et 6 mois lorsqu'il en occupe 20 ou moins, avant la prise de cours souhaitée de la période de suspension ou d'interruption des prestations.

Cette interdiction cesse 3 mois après la date de fin de cette même période ou 3 mois après la date de communication du non accord de l'employeur en exécution de l'article 11.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu sous la section 3.

- § 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

## **CHAPITRE VI – DISPOSITIONS ABROGATOIRES**

### **Article 21**

La convention collective de travail n° 56 du 13 juillet 1993 instituant un droit limité à l'interruption de la carrière professionnelle est abrogée à la date à laquelle la présente convention entre en vigueur.

## **CHAPITRE VII - ENTREE EN VIGUEUR**

### **Article 22**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

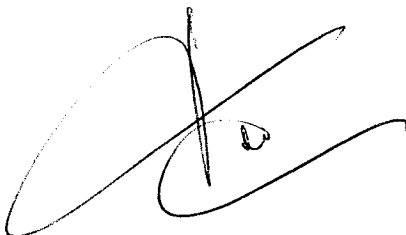
Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Elle pourra en tout ou en partie être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le quatorze février deux mille un.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique



P. TIMMERMANS

c.c.t. n° 77.

/ x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

-----



*nationale arbeidsraad*

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77 VAN 14 FEBRUARI 2001 TOT INVOERING  
VAN EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN  
HALVERING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES**

-----



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77

---

Zitting van dinsdag 14 februari 2001

---

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT INVOERING VAN EEN STELSEL  
VAN TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN HALVERING  
VAN DE ARBEIDSPRESTATIES

---

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77 VAN 14 FEBRUARI 2001 TOT  
INVOERING VAN EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET, LOOPBAAN-  
VERMINDERING EN VERMINDERING VAN DE  
ARBEIDSPRESTATIES TOT EEN  
HALFTIJDSE BETREKKING**

-----

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

Gelet op het centraal akkoord van 22 december 2000 en de verbintenissen die de ondertekenende partijen hebben aangegaan om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten ter uitvoering van punt A, "Betere combinatie arbeid en gezin" van punt 4 "Werking van de arbeidsmarkt" alsook van de bijlage 1;

Overwegende dat de regering zich ten aanzien van de in dit akkoord bepaalde punten ertoe verbonden heeft om :

- eensdeels de regelgeving aan te passen zodat deze overeenkomst in werking kan treden op de in het vooruitzicht gestelde datum, d.i. 1 januari 2002;
- anderdeels alle nodige maatregelen te nemen om de overgang van de huidige regeling naar de in deze overeenkomst vastgestelde regeling te organiseren en in dit opzicht de vereiste overgangsmatregelen vast te stellen;

Gelet op advies nr. 1.339 dat de Nationale Arbeidsraad op 14 februari 2001 heeft uitgebracht en waarin hij voorstellen in die zin formuleert.

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
- de Belgische Boerenbond
- "la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles"
- "l'Alliance agricole belge"
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 14 februari 2001 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de uitvoering van punt A van punt 4 "Werking van de arbeidsmarkt", betreffende een betere individuele combinatie van arbeid en gezin alsook van de bijlage 1 van het centraal akkoord van 22 december 2000 :

- door de instelling van een recht op tijdskrediet voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met een minimumanciënniteit van een jaar in de onderneming die hen tewerkstelt;
- door de instelling van een veralgemeend systeem van 1/5de-loopbaanvermindering ten belope van 1 dag per week of 2 halve dagen voor de voltijdse werknemers die minimum 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt;
- door de instelling van een recht op vermindering van de arbeidsprestaties in de vorm van een halftijdse onderbreking van de loopbaan voor de voltijdse werknemers boven de 50 jaar met een anciënniteit van 20 jaar als werknemer en een anciënniteit van 5 jaar in de onderneming die hen tewerkstelt alsook bijzondere regels voor deze werknemers wat betreft de toepassing van het veralgemeende systeem van 1/5de-loopbaanvermindering.

## HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGBIED

### Artikel 2

- § 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.
- § 2. Voor de toepassing van § 1 worden gelijkgesteld :
- 1° met werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen;

2° met werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

§ 3. Het paritair comité of de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van de paragrafen 1 en 2 en sommige personeelscategorieën van het toepassingsgebied uitsluiten.

§ 4. Paragraaf 3 geldt niet voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen afwijkingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

#### Commentaar

Zo kan krachtens een ingevolge § 3 van deze bepaling in het paritair comité of de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgesloten, het personeel dat niet onderworpen is aan alle bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971.

### HOOFDSTUK III - BEGINSLEN EN VOORWAARDEN

#### Afdeling 1 : Recht op een tijdskrediet

##### Artikel 3

§ 1. De in artikel 2 genoemde werknemers hebben recht op een tijdskrediet voor een maximumperiode van een jaar over de gehele loopbaan, op te nemen per minimumperiode van 3 maanden :

1° hetzij door hun arbeidsprestaties volledig te schorsen ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

2° hetzij door hun arbeidsprestaties te verminderen tot een halftijdse betrekking voorzover zij ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende het jaar voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

- § 2. Het paritair comité of de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van § 1 en de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet verlengen zonder dat het over de gehele loopbaan meer dan 5 jaar mag bedragen.
- § 3. Paragraaf 2 geldt niet voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen afwijkmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

#### Artikel 4

De perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2de ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden in mindering gebracht op de maximumduur van een jaar als bedoeld in § 1 van artikel 3, verlengd tot 5 jaar onder de voorwaarden van de paragrafen 2 en 3 van hetzelfde artikel.

De totale duur van de loopbaanonderbreking ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van de uitoefening van het recht op tijdskrediet ingevolge artikel 3 van deze overeenkomst, mag over de gehele loopbaan niet meer dan 60 maanden bedragen.

#### Artikel 5

Om recht te hebben op het tijdskrediet als bedoeld in artikel 3, moet de werknemer door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 12 maanden in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

#### Afdeling 2 : Recht op een 1/5de-loopbaanvermindering

#### Artikel 6

- § 1. De in artikel 2 genoemde werknemers die tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, hebben recht op een loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur, voor een maximumperiode van 5 jaar over de gehele loopbaan.

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

- § 2. Wanneer de in artikel 2 genoemde werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, bepaalt het paritair comité bij collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

#### Artikel 7

Om recht te hebben op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 6, moet de werknemer gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen :

- 1° door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 5 jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;
- 2° in een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn geweest gedurende de laatste 12 maanden van de 5 jaar als bedoeld in 1°.

#### Commentaar

Deze bepaling geldt onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 32 ter van 2 december 1986 en nr. 32 quater van 19 december 1989.

De werkgever zal hier dus, naar gelang het geval, worden beschouwd met verwijzing naar de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid, in de zin van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden.

#### Artikel 8

De perioden van vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de, 1/4de en 1/3de ingevolge de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden in mindering gebracht op de maximumduur van 5 jaar als bedoeld in § 1 van artikel 6.

Afdeling 3 : Recht van de werknemers van 50 jaar en ouder op een vermindering van de arbeidsprestaties

Artikel 9

§ 1. De in artikel 2 genoemde werknemers hebben zonder maximumduur recht op :

- 1° een loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur voorzover ze tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen.

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

- 2° een vermindering van de arbeidsprestaties in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

§ 2. Wanneer de in artikel 2 genoemde voltijdse werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, bepaalt het paritair comité bij collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

Artikel 10

§ 1. Om recht te hebben :

- 1° op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 9, § 1, 1°, moet de werknemer ofwel voltijds ofwel ten belope van 4/5de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 6, op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;
- 2° op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als bedoeld in artikel 9, § 1, 2°, moet de werknemer ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende het jaar voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.



§ 2. Om recht te hebben op een loopbaanvermindering of een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, moet de werknemer de in § 1 genoemde voorwaarden en bovendien gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen :

- 1° ten minste 50 jaar oud zijn op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht;
- 2° door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 5 jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;
- 3° een anciënniteit van 20 jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

§ 3. Om de anciënniteit van 20 jaar als werknemer te berekenen, worden de arbeidsdagen in aanmerking genomen.

Met arbeidsdagen, uitgezonderd de dagen volledige werkloosheid en volledige schorsing van de arbeidsprestaties als bedoeld in artikel 3, § 1, 1° van deze overeenkomst en artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden gelijkgesteld :

- 1° de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten, de werkloosheidsverzekering, de jaarlijkse vakantie en het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers;
- 2° de dagen waarop niet werd gewerkt en waarvoor een loon werd betaald waarop socialezekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden;
- 3° de feestdagen waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;
- 4° de dagen van arbeidsongeschiktheid waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;

- 5° de inhaalrustdagen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de arbeidswet van 16 maart 1971 of ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur;
- 6° de dagen van staking of lock-out;
- 7° de carenzdagen bedoeld door de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- 8° de dagen waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die door het fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf werden vergoed;
- 9° de dagen waarop de werknemer het ambt van rechter in sociale zaken of van rechter in handelszaken, of van raadsheer in sociale zaken heeft vervuld;
- 10° andere niet bezoldigde afwezigheidsdagen ten belope van ten hoogste tien dagen per kalenderjaar.

#### Afdeling 4 : Gemeenschappelijke bepalingen

##### Artikel 11

- § 1. Voor de uitoefening van de rechten als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 is de instemming van de werkgever vereist wanneer deze ten hoogste 10 werknemers tewerkstelt op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.
- § 2. De instemming of niet-instemming van de werkgever ingevolge § 1 zal aan de werknemer meegedeeld worden uiterlijk de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

## HOOFDSTUK IV - UITVOERING

### Afdeling 1 : Wijze van kennisgeving en attestatie

#### Artikel 12

- § 1. De werknemer die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wenst uit te oefenen, brengt zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte :
- 1° 3 maanden vooraf wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;
  - 2° 6 maanden vooraf wanneer de werkgever ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.

De termijn van 3 en 6 maanden is een vaste termijn. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel schriftelijk andere regelingen overeenkomen.

- § 2. Het aantal werknemers dat voor de toepassing van § 1 in aanmerking wordt genomen, is het aantal tewerkgestelde werknemers op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig dit artikel wordt verricht.
- § 3. Bij het geschrift wordt een attest van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gevoegd waarin is vermeld tijdens welke periode of perioden de werknemer :
- 1° een tijdskrediet, een loopbaanvermindering of een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, heeft genoten;
  - 2° een schorsing of een vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge de artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen heeft genoten.

Het geschrift bevat met betrekking tot de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 :

- 1° het overeenkomstig § 3 van artikel 13 door de werknemer gedane voorstel betreffende de wijze van uitoefening van het recht;
- 2° de gewenste begindatum alsook de duur van de uitoefening van het recht;
- 3° de vereiste elementen voor de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de artikelen 16 tot 18, wanneer de werknemer in de schriftelijke kennisgeving vermeldt dat hij voor de regeling in aanmerking wenst te komen.

§ 4. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het geschrift als bedoeld in § 1, waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

## Afdeling 2 : Wijze van uitoefening

### Artikel 13

§ 1. Bij uitoefening van het recht op tijdskrediet als bedoeld in artikel 3 :

- 1° ofwel worden de arbeidsprestaties onderbroken en wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst gedurende ten hoogste een jaar;
- 2° ofwel worden de arbeidsprestaties verminderd tot een halftijdse betrekking en wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§ 2. Bij uitoefening van het recht op loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11 bis van de voornoemde wet van 3 juli 1978.

De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

- § 3. De wijze van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving die hij overeenkomstig artikel 12 aan de werkgever doet toekomen.

Uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving werd verricht, worden de werkgever en de werknemer het eens over de voorgestelde wijze van uitoefening van het recht.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

- § 4. De dagen waarop het recht op loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 6 en 9, § 1, 1° wordt uitgeoefend, worden derwijze gespreid dat de continuïteit van de onderneming of van de dienst, als bedoeld in § 2 van artikel 15, wordt gewaarborgd.

Een akkoord op ondernemingsniveau kan deze spreiding verduidelijken.

#### Commentaar

Voor de toepassing van de paragrafen 1 en 2 van deze bepaling, dient te worden opgemerkt dat de in de onderneming toegepaste arbeidsregeling of arbeidsregelingen in het arbeidsreglement moeten voorkomen, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

De artikelen 4 en 14 van de genoemde wet van 8 april 1965 bepalen echter in welke individuele gevallen van het arbeidsreglement mag worden afgeweken; deze afwijking moet schriftelijk worden vastgesteld.

Verder wordt er ook aan herinnerd dat de werkgever verantwoordelijk is voor de arbeidsorganisatie.

Voor de toepassing van § 3 van deze bepaling dient onder procedure voor het behandelen van klachten met name te worden verstaan, de klacht die wordt gericht aan de vakbondsafvaardiging of het verzoeningsbureau.

### Afdeling 3 : Wijze van uitstel en intrekking

#### Artikel 14

§ 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, kan de werkgever de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitstellen om ernstige interne of externe redenen.

De ondernemingsraad kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

§ 2. Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, gaat in uiterlijk 6 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest.

De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

§ 3. Het uitstel als bedoeld in § 1 is begrepen in de termijn die voortvloeit uit de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de artikelen 16 tot 18.

§ 4. De werkgever kan de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, intrekken of wijzigen om redenen en voor de duur van deze redenen, als bepaald door :

1° de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;

2° het arbeidsreglement bij ontstentenis van de in 1° genoemde organen.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

### Commentaar

Voor de toepassing van § 1 van deze bepaling worden als ernstige interne of externe redenen beschouwd, de organisatorische behoeften, de continuïteit en de reële vervangingsmogelijkheden.

Voor de toepassing van § 4 van deze bepaling en teneinde welbepaalde organisatieproblemen op pragmatische wijze te ondervangen, kunnen tijdelijk als gevallen voor intrekking of wijziging van de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, worden beschouwd, de ziekte van een collega, de buitengewone vermeerdering van werk of andere ernstige redenen.

Voorts dient onder procedure voor het behandelen van klachten, als bedoeld in de paragrafen 1 en 4, met name te worden verstaan, de klacht die wordt gericht aan de vakbondsafvaardiging of het verzoeningsbureau.

### Afdeling 4 : Organisatieregels

#### Artikel 15

§ 1. Wanneer in de onderneming of een dienst in totaal meer dan 5 % van het totale aantal in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen of zullen uitoefenen, wordt voor de afwezigheden een voorkeur- en planningsmechanisme toegepast teneinde de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen.

§ 2. Voor de toepassing van § 1 van dit artikel :

1° is de onderneming de technische bedrijfseenheid als bedoeld in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven;

2° wordt de dienst gedefinieerd naar gelang de kenmerken van de onderneming en de organisatie ervan.

§ 3. Het totale aantal werknemers dat voor de berekening van de drempel, als bedoeld in § 1, in aanmerking wordt genomen, is het aantal werknemers dat met een arbeidsovereenkomst in de onderneming of de dienst, als bedoeld in § 2, tewerkgesteld is op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend.

§ 4. De werknemers van 50 jaar en ouder die recht hebben op een loopbaanvermindering of een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, worden gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode.

§ 5. De drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode, wordt verhoogd met één eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming.

De eenheid of eenheden waarmee de drempel wordt verhoogd, worden bij de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme, als geregeld in artikel 18, bij voorrang toegekend aan de werknemers van 50 jaar en ouder die het recht op loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, uitoefenen.

§ 6. Paragraaf 1 wordt na afloop van elke maand toegepast.

§ 7. Het paritair comité of de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van § 1 en de drempel wijzigen, maar dan wel rekening houdend met de behoeften van de kleine en middelgrote ondernemingen.

Onder kleine en middelgrote ondernemingen moet worden verstaan, de ondernemingen met minder dan 50 werknemers op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

§ 8. Paragraaf 7 is niet van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen afwijkingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.



### Commentaar

De toepassing van het in deze bepaling beschreven voorkeur- en planningsmechanisme voor de afwezigheden, kan tot gevolg hebben dat de effectieve uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wordt uitgesteld.

Onder werknemers die in de onderneming of de dienst gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen of zullen uitoefenen, dient in de zin van § 1 te worden verstaan, de werknemers die tijdens dezelfde periode het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, uitoefenen of aanvragen.

De wijziging van de drempel ingevolge § 7 van deze bepaling, kan zowel een verhoging als een verlaging inhouden.

### Artikel 16

Het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1 van artikel 15, wordt bepaald door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

### Artikel 17

Bij ontstentenis van een voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald overeenkomstig artikel 16, zijn de volgende regels van toepassing.

Er wordt voorzien in :

- 1° een eerste voorrang voor de werknemers die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen om palliatieve verzorging te verlenen, om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen, wanneer zij hun rechten hebben gebruikt in het kader van de koninklijke besluiten :

- van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

2° een tweede voorrang voor de werknemers waarvan het gezin is samengesteld uit twee werkende personen alsook voor de werknemers van eenoudergezinnen, met één of meer kinderen onder de 12 jaar.

In geval van verzoeken voor een gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wordt achtereenvolgens voorrang gegeven naar gelang :

- het aantal kinderen onder de 12 jaar;
- de duur van de uitoefening van het recht.

Deze voorrang wordt omgekeerd evenredig met de duur vastgesteld.

- 3° een derde voorrang voor de werknemers van 50 jaar en ouder, en achtereenvolgens :
- degenen die het recht op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 9, § 1, 1° uitoefenen;
  - degenen die het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, § 1, 2°, uitoefenen;
- 4° een vierde voorrang voor de werknemers die een beroepsopleiding volgen.

## Artikel 18

Het voorkeur- en planningsmechnisme als bepaald ter uitvoering van artikel 16 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 17, wordt na afloop van elke maand toegepast op de verzoeken waarvoor op de 15de van die maand een schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 werd verricht en die betrekking hebben op de gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

## Artikel 19

- § 1. De werkgever brengt de werknemers aan het einde van de maand en met inachtneming van de termijn als bedoeld in artikel 13, § 3, op de hoogte van de datum vanaf wanneer zij het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, kunnen uitoefenen, overeenkomstig de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 16 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 17.
- § 2. Zodra deze datum is meegedeeld, kan hij niet meer gewijzigd worden door een verzoek dat een andere werknemer later indient, ook al kan dit nieuwe verzoek in theorie voorrang genieten krachtens de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1.

## **HOOFDSTUK V - WAARBORGEN VOOR DE UITOEFENING VAN HET RECHT**

### Artikel 20

- § 1. Na afloop van de periode van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, heeft de werknemer het recht terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie conform zijn arbeidsovereenkomst.
- § 2. De werkgever mag geen handeling verrichten die tot doel heeft eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 of om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

- § 3. Dit verbod om eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

Tenzij de werkgever en de werknemer andere regelingen overeenkomen ingevolge artikel 12, gaat het verbod dus op zijn vroegst in 3 maanden vóór de gewenste begindatum van de periode van schorsing of onderbreking van de arbeidsprestaties wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt en 6 maanden wanneer hij ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.

Dit verbod eindigt 3 maanden na de einddatum van diezelfde periode of 3 maanden na de datum van kennisgeving van de niet-instemming van de werkgever ter uitvoering van artikel 11.

Het verbod geldt bovendien gedurende de eventuele periode van uitstel als bedoeld in afdeling 3.

- § 4. De werkgever die, ondanks de bepalingen van § 2 van dit artikel, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong niet vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, dient aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer betaald moeten worden.

Deze vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de vergoedingen bepaald in artikel 63, derde alinea van de voornoemde wet van 3 juli 1978, in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, of de vergoeding die moet worden betaald ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt ontslagen.

## HOOFDSTUK VI - OPHEFFINGSBEPALINGEN

### Artikel 21

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 56 van 13 juli 1993 tot instelling van een beperkt recht op onderbreking van de beroepsloopbaan wordt opgeheven op de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst.

## HOOFDSTUK VII - INWERKINGTREDING

### Artikel 22

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

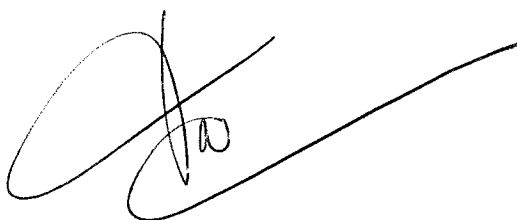
Zij treedt in werking op 1 januari 2002.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op veertien februari tweeduizend en één.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen



P. TIMMERMANS

/

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

-----