

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	02/07/2012	2012-7341
ENREGISTREMENT	18/07/2012	110211/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL

MONITEUR BELGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 103

Séance du 27 juin 2012

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INSTAURANT UN SYSTÈME DE CRÉDIT-TEMPS,
DE DIMINUTION DE CARRIÈRE ET D'EMPLOIS DE
FIN DE CARRIÈRE**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 103 DU 27 JUIN 2012 INSTAURANT UN SYSTÈME
DE CRÉDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIÈRE ET D'EMPLOIS
DE FIN DE CARRIÈRE**

.....

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

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;

Vu l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 et l'engagement pris, d'une part, par les parties signataires de régler par convention collective de travail l'exécution du volet A « Meilleure conciliation entre le travail et la famille » du point 4 « Fonctionnement du marché du travail », ainsi que de l'annexe 1, et, d'autre part, par le gouvernement d'exécuter cet accord en adaptant la réglementation ;

Vu la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps ;

Vu l'avis n° 1.339 que le Conseil national du Travail a émis le 14 février 2001 et dans lequel il formule des propositions dans ce sens ;

Vu l'avis n° 1.371 que le Conseil national du Travail a émis le 19 septembre 2001 et dans lequel il se prononce sur un projet d'arrêté royal relatif au système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps ;

Vu l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps ;

Vu l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011, dans lequel une adaptation du cadre réglementaire du crédit-temps est annoncée ;

Vu l'arrêté royal du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps ;

Considérant que ce dernier arrêté royal a adapté, en exécution de l'accord de gouvernement, les conditions du droit à une allocation, ce qui a créé un décalage entre le droit aux allocations, réglé par l'arrêté royal, et le droit à l'absence, réglé par convention collective de travail ;

Vu la demande d'avis du 16 janvier 2012 de la ministre de l'Emploi, dans laquelle elle demande de prendre des initiatives afin de supprimer ce décalage entre le droit au congé et le droit aux allocations, et la demande d'avis du 3 mai 2012 sur un projet d'arrêté royal qui prévoit, pour les travailleurs à partir de 50 ans, un certain nombre d'exceptions au relèvement de l'âge à 55 ans pour les emplois de fin de carrière ;

Considérant que, pour des raisons de clarté et de sécurité juridique, les parties signataires jugent nécessaire de supprimer ce décalage et que, pour des raisons de lisibilité et de sécurité juridique, il convient de remplacer la convention collective de travail n° 77 bis par une nouvelle convention collective de travail ;

Vu la concertation tripartite du 14 février 2012, lors de laquelle le gouvernement a décidé, après discussion avec les partenaires sociaux, d'apporter quelques aménagements aux mesures d'exécution de l'accord de gouvernement déjà arrêtées ;

Vu l'avis n° 1.800 que le Conseil national du Travail a émis le 27 juin 2012 ;

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 Boerenbond »
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- l'Union des entreprises à profit social
- 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 27 juin 2012, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I. PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 1^{er}

La présente 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, et de supprimer le décalage qui est né entre le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière et le droit aux allocations du fait de l'exécution de l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011 :

- en instaurant un droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 sans motif pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel ;
- en instaurant un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel ;
- en instaurant un droit aux emplois de fin de carrière pour les travailleurs à partir de 55 ans ayant une carrière professionnelle de 25 ans comme salarié, ainsi que des règles particulières pour les travailleurs à partir de 50 ans qui exercent un métier lourd ou qui ont une carrière longue ou qui sont dans une entreprise reconnue comme entreprise en difficulté ou comme entreprise en restructuration.

CHAPITRE II. CHAMP D'APPLICATION

Article 2

§ 1^{er} 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 paragraphe 1^{er}, 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 peut, par convention collective de travail, déroger aux paragraphes 1^{er} et 2 et exclure du champ d'application certaines catégories de personnel.

§ 4. Le paragraphe 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 paragraphe 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 à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5

Article 3 — Droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 sans motif

§ 1^{er} Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 d'une durée équivalente à un maximum de 12 mois de suspension complète des prestations de travail sur l'ensemble de la carrière :

1° soit en suspendant complètement leurs prestations de travail (crédit-temps à temps plein) pendant 12 mois 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° soit en réduisant à mi-temps leurs prestations de travail (diminution de carrière à mi-temps) pendant 24 mois pour autant qu'ils soient occupés au moins aux 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;

3° soit en réduisant leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine (diminution de carrière d'1/5) pendant 60 mois pour autant qu'ils soient occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus et qu'ils soient occupés à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;

4° soit en combinant les systèmes susdits jusqu'à concurrence d'un équivalent temps plein de 12 mois, dans laquelle un mois d'interruption à temps plein équivaut à deux mois de diminution de carrière à mi-temps ou à cinq mois de diminution de carrière d'1/5.

§ 2. Ces périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail doivent être prises par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

Par dérogation, l'éventuel solde restant peut être pris pour une période plus courte.

Commentaire

En exécution de l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011, le droit à l'allocation pour crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 sans motif a été limité à un équivalent temps plein d'un maximum de 12 mois sur l'ensemble de la carrière. Afin de supprimer le décalage qui est né de ce fait entre le droit aux allocations et le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière, et pour des raisons de clarté et de sécurité juridique, on prévoit un droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 d'un équivalent temps plein d'un maximum de 12 mois sur l'ensemble de la carrière, à prendre :

- soit sous la forme de 12 mois de crédit-temps à temps plein ;
- soit sous la forme de 24 mois de diminution de carrière à mi-temps ;
- soit sous la forme de 60 mois de diminution de carrière d'1/5 ;
- soit par une combinaison de ces systèmes jusqu'à concurrence d'un équivalent temps plein de 12 mois.

Le droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 sans motif peut être pris sans avoir droit à l'allocation d'interruption de carrière.

Pour des raisons d'organisation du travail, le crédit-temps à temps plein et la diminution de carrière à mi-temps sans motif doivent être pris par période minimale de trois mois et la diminution de carrière d'1/5 doit être prise par période minimale de six mois. De ce fait, il peut subsister, dans certains cas, une fraction plus petite du droit que la période minimale requise. Pour que le travailleur puisse prendre son droit en totalité, on a prévu que ce solde restant peut être pris pour une période plus courte.

La possibilité qui existait pour les secteurs et entreprises de prolonger le droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps jusqu'à cinq ans est remplacée par la possibilité de prendre 36 mois de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps avec motif, telle que visée l'article 4, § 1^{er}. Pour les travailleurs qui exercent encore des droits dans ce système et qui ont demandé, avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, à exercer leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière, une disposition transitoire est prévue à l'article 22.

Article 4 — Droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif

§ 1^{er}. 1° Le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 3 est élargi d'un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 36 mois au maximum pour :

a° les travailleurs visés à l'article 2 qui suspendent complètement ou réduisent à mi-temps ou d'1/5 leurs prestations de travail pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de huit ans ; en cas d'adoption, la suspension des prestations de travail peut débuter à partir de l'inscription au registre de la population ou des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié ;

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, le ou les documents attestant de l'évènement qui ouvre le droit prévu à l'article 4, § 1^{er} 1°, a°.

b° les travailleurs visés à l'article 2 qui suspendent complètement ou réduisent à mi-temps ou d'1/5 leurs prestations de travail pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100 bis, § 2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 ;

Cette période doit être prise par période minimale d'un mois et peut, par patient, être prolongée d'un mois.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à donner ces soins palliatifs, sans que l'identité du patient y soit mentionnée. Si le travailleur souhaite faire usage de la prolongation d'un mois de la période, il doit à nouveau fournir la même attestation à l'employeur.

c° les travailleurs visés à l'article 2 qui suspendent complètement ou réduisent à mi-temps ou d'1/5 leurs prestations de travail pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, tel que défini aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal 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 ;

Cette période peut seulement être prise par période minimale d'un mois et par période maximale de trois mois.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille gravement malade, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à assister ou donner des soins à la personne gravement malade.

d° les travailleurs visés à l'article 2 qui suspendent complètement ou réduisent à mi-temps ou d'1/5 leurs prestations de travail pour suivre une formation.

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, la preuve qu'il suspend ou réduit ses prestations de travail :

- pour suivre une formation reconnue par les Communautés ou par le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an, ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois ;
- pour suivre un enseignement prodigué dans un centre d'éducation de base ou une formation axée sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement secondaire, pour lesquels la limite est fixée à 300 heures par an ou 100 heures par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois.

La Communauté ou l'institution de formation atteste sur la preuve que le travailleur est valablement inscrit à une formation de cette durée ou de cette importance. Le travailleur doit introduire auprès de l'employeur, dans les 20 jours civils après chaque trimestre, une attestation qui fournit la preuve d'une présence régulière à la formation dans le courant du trimestre. Les jours de congé scolaire pendant la période de formation ou qui suivent cette période, sont assimilés à des jours de présence régulière à une formation. La présence régulière signifie que le travailleur ne peut pas s'absenter irrégulièrement pendant plus d'un dixième de la durée de la formation dans le courant du trimestre.

2° Le droit complémentaire à 36 mois de crédit-temps ne peut pas être pris en combinaison avec une activité salariée ou indépendante non autorisée que le travailleur entame ou élargit.

3° Pour le droit complémentaire à 36 mois, le crédit-temps à temps plein ou la diminution de carrière à mi-temps ne peut être pris que si le secteur ou l'entreprise a conclu une convention collective de travail à ce sujet. Les conventions collectives de travail qui ont été conclues, avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, au niveau du secteur ou de l'entreprise, dans le cadre de l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis, restent en vigueur pour l'application du présent paragraphe.

§ 2. Le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 3 est élargi d'un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 48 mois au maximum pour :

1° les travailleurs visés à l'article 2 qui suspendent complètement ou réduisent à mi-temps ou d'1/5 leurs prestations de travail pour l'octroi de soins prodigués à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ;

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débiter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de 21 ans.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation de l'incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou de l'affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

2° les travailleurs visés à l'article 2 qui suspendent complètement ou réduisent à mi-temps ou d'1/5 leurs prestations de travail pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage, tel que défini à l'article 4 de l'arrêté royal 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.

Cette période doit être prise par période minimale d'un mois et par période maximale de trois mois.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débiter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de la majorité.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant de son enfant mineur gravement malade ou de l'enfant mineur gravement malade, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade.

§ 3. Les travailleurs visés à l'article 2 peuvent, en application des paragraphes 1^{er} et 2 :

1° suspendre complètement 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° réduire à mi-temps leurs prestations de travail pour autant qu'ils soient occupés au moins aux 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;

3° réduire leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils soient occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus et qu'ils soient occupés à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 4. Par dérogation aux périodes minimales visées aux paragraphes 1^{er} et 2, l'éventuel solde restant peut être pris pour une période plus courte.

§ 5. Par dérogation à l'article 3, le droit complémentaire à 36 et 48 mois n'est pas imputé proportionnellement en cas de prise en formule à temps partiel.

§ 6. Les périodes mentionnées aux paragraphes 1^{er} et 2 ne peuvent pas s'élever à plus de 48 mois au total.

Commentaire

Au paragraphe 1^{er} de la présente disposition, le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 sans motif, tel que prévu à l'article 3, est élargi d'un droit complémentaire jusqu'à 36 mois au maximum pour les travailleurs qui suspendent ou diminuent leur carrière pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de huit ans, pour l'octroi de soins palliatifs, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, ou pour suivre une formation.

Dans la demande pour prendre soin d'un enfant, la suspension ou la réduction des prestations de travail ou la période de prolongation qui a été demandée doit débiter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans. Un éventuel report du droit, tel que visé aux articles 14 et 15, n'y change rien.

Ce droit complémentaire à 36 mois ne peut pas être pris en combinaison avec une activité salariée ou indépendante non autorisée que le travailleur entame ou élargit, telle que visée à l'article 7, § 2, 2° à 5° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

De même, la carrière ne peut être interrompue à temps plein ou diminuée à mi-temps dans ce cadre que si une convention collective de travail a été conclue à ce sujet au niveau du secteur ou de l'entreprise. Les conventions collectives de travail qui ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la présente convention dans le cadre de l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis entrent en ligne de compte à ce titre, qu'elles contiennent ou non une référence à des motifs. La possibilité qui existait pour les secteurs et entreprises de prolonger le droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps jusqu'à cinq ans est remplacée par cette disposition. Pour les travailleurs qui exercent encore des droits dans ce système et qui ont demandé, avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, à exercer leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière, une disposition transitoire est prévue à l'article 22.

Au paragraphe 2 de la présente disposition, le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 sans motif, tel que visé à l'article 3, est encore élargi jusqu'à 48 mois au maximum pour les travailleurs qui suspendent à temps plein ou diminuent à mi-temps ou d'1/5 leur carrière pour l'octroi de soins prodigués à un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ou pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant mineur gravement malade. Pour pouvoir faire usage de ce droit, il n'est pas nécessaire qu'une convention collective de travail soit conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise.

La suspension ou la réduction des prestations de travail ou la période de prolongation qui a été demandée pour prendre soin d'un enfant doit débuter avant le moment où l'enfant atteint la limite d'âge prévue. Un éventuel report du droit, tel que visé aux articles 14 et 15, n'y change rien.

Les périodes de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif ne peuvent pas s'élever à plus de 48 mois au total.

Les travailleurs pouvant invoquer un motif sur la base des paragraphes 1^{er} et 2 de la présente disposition peuvent choisir librement une suspension complète ou une réduction à mi-temps ou d'1/5 de leurs prestations. Ils peuvent également choisir librement l'ordre des systèmes (avec ou sans motif) auxquels ils ont recours. Contrairement à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 sans motif, le droit complémentaire à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif n'est pas imputé proportionnellement en cas de prise en formule à temps partiel.

Pour le crédit-temps et la diminution de carrière avec motif, il a chaque fois été prévu une période minimale et, éventuellement une période maximale, par analogie avec les congés thématiques. De ce fait, il peut subsister, dans certains cas, une fraction plus petite du droit que la période minimale requise. Pour que le travailleur puisse prendre son droit en totalité, on a prévu que ce solde restant peut être pris pour une période plus courte.

En outre, le droit avec motif ne peut être pris que si le travailleur fournit à l'employeur des documents justificatifs similaires à ceux prévus dans le cadre du congé thématique. Pour le droit aux allocations, ces documents justificatifs doivent également être transmis à l'ONEM.

Article 5

§ 1^{er}. Pour bénéficier du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé au paragraphe 1^{er} de l'article 3, le travailleur doit simultanément réunir les conditions suivantes :

- 1° avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;
- 2° compter une carrière de cinq ans comme salarié au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

La carrière de cinq ans est calculée comme la carrière de 25 ans, comme stipulé à l'article 10, § 3.

§ 2. Pour bénéficier du droit complémentaire à 36 ou 48 mois de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux paragraphes 1^{er} et 2 de l'article 4, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 3. Par dérogation, les conditions susmentionnées ne s'appliquent pas aux travailleurs qui prennent leur crédit-temps à temps plein ou leur diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5, visés aux articles 3 et 4, immédiatement après un congé parental tel que défini par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle et par la convention collective de travail n° 64, et qui ont épuisé leurs droits en application de cet arrêté royal ou de la convention collective de travail n° 64 pour tous les enfants bénéficiaires.

Commentaire

En exécution de l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011, le droit à l'allocation pour crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 sans motif est limité aux travailleurs qui comptent cinq ans de carrière, dont deux ans d'ancienneté au service de l'entreprise. Pour le crédit-temps et la diminution de carrière avec motif, aucune condition de carrière ne s'applique ; il faut seulement avoir deux ans d'ancienneté au service de l'entreprise. Afin de supprimer le décalage qui est né de ce fait entre le droit aux allocations et le droit à l'absence, et pour des raisons de clarté et de sécurité juridique, on prévoit les mêmes conditions de carrière dans la présente convention collective de travail.

La présente disposition s'applique sans préjudice des dispositions 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, n° 32 quater du 19 décembre 1989 et n° 32 quinquies du 13 mars 2002 .

L'employeur sera considéré en conséquence ici, 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 6

§ 1^{er}. Dans les cas où les travailleurs visés à l'article 2 sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycles dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus, la commission paritaire ou l'entreprise détermine par convention collective de travail les modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

§ 2. Pour les travailleurs visés au paragraphe 1^{er}, ainsi que pour les travailleurs visés à l'article 3, § 1^{er}, 3° et à l'article 4, §§ 1^{er} et 2, dans la mesure où ils diminuent leur carrière d'1/5, il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit à la diminution de carrière, un autre système équivalent pour une période de 12 mois au maximum :

- par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ;
- ou, en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, par le biais du règlement de travail et à condition qu'un accord mutuel écrit soit conclu à ce sujet entre le travailleur et l'employeur.

Commentaire

Tant pour les travailleurs qui sont occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus que pour les travailleurs qui sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycles, il est possible, conformément à la présente disposition, de déterminer, par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise, un autre exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5, pour une période de 12 mois au maximum, que l'exercice à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine. S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, ce système dérogatoire peut être introduit par le biais du règlement de travail, mais il requiert alors également un accord mutuel écrit entre le travailleur et l'employeur dans le cadre et dans les conditions prévues par ce système dérogatoire.

Il peut être fait usage de cette possibilité flexible afin de mieux concilier, de manière équilibrée, les nécessités d'organisation du travail de l'entreprise et les besoins des travailleurs en matière de combinaison du travail et de la famille.

Pour les travailleurs en équipes, cette possibilité ne remet pas en cause les accords qui ont déjà été conclus à ce sujet.

Article 7

§ 1^{er} Sont imputées sur la durée maximale de 12 mois d'équivalent temps plein visée au paragraphe 1^{er} de l'article 3, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail en application de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et des articles 3 et 6 de la convention collective de travail n° 77 bis.

Par dérogation au premier alinéa du paragraphe 1^{er} de la présente disposition, l'interruption de la carrière en application des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, le crédit-temps à temps plein et la diminution de carrière à mi-temps en application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 77 bis et la diminution de carrière d'1/5 en application de l'article 6 de la convention collective de travail n° 77 bis, pour lesquels le travailleur peut présenter une preuve irréfutable qu'il a, à l'époque, suspendu ou réduit ses prestations de travail pour un motif tel que visé au paragraphe 1^{er} de l'article 4, sont d'abord imputés sur la durée complémentaire de 36 mois visée au paragraphe 1^{er} de l'article 4.

Par dérogation au premier alinéa du paragraphe 1^{er} de la présente disposition, l'interruption de la carrière en application des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, le crédit-temps à temps plein et la diminution de carrière à mi-temps en application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 77 bis et la diminution de carrière d'1/5 en application de l'article 6 de la convention collective de travail n° 77 bis, pour lesquels le travailleur peut présenter une preuve irréfutable qu'il a, à l'époque, suspendu ou réduit ses prestations de travail pour un motif tel que visé au paragraphe 2 de l'article 4, sont d'abord imputés sur la durée complémentaire de 48 mois visée au paragraphe 2 de l'article 4.

L'éventuel solde restant est ensuite imputé sur la durée maximale de 12 mois d'équivalent temps plein visée au paragraphe 1^{er} de l'article 3.

§ 2. Ne sont pas imputées sur la durée maximale de 12 mois d'équivalent temps plein visée au paragraphe 1^{er} de l'article 3 et sur la durée complémentaire de 36 ou 48 mois visée aux paragraphes 1^{er} et 2 de l'article 4, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail en application :

- de l'arrêté royal 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 ;

- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental ;
- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle ;
- de l'arrêté royal 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.

Section 2 — Droit des travailleurs âgés aux emplois de fin de carrière

Article 8

§ 1^{er} Les travailleurs visés à l'article 2 qui sont âgés de 55 ans et plus ont droit sans durée maximale à :

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

Cette période doit être prise par période minimale de six mois.

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

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, l'âge est abaissé à 50 ans pour les travailleurs visés à l'article 2 qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et qui, au moment de l'avertissement visé à l'article 12, satisfont, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- antérieurement, le travailleur a effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes ;
- ce métier lourd figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main-d'œuvre. Le ministre de l'Emploi établit cette liste après avis unanime du Comité de gestion de l'Office national de l'emploi.

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois.

§ 3. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, l'âge est abaissé à 50 ans pour les travailleurs visés à l'article 2 qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine et qui satisfont à l'une des conditions suivantes :

- antérieurement, ils ont effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes ;
- antérieurement, ils ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans, pour autant qu'un droit à la réduction des prestations de travail d'1/5 sur la base d'une carrière professionnelle de 28 ans soit explicitement prévu dans une convention collective de travail conclue au niveau du secteur.

Cette période doit être prise par période minimale de six mois.

§ 4. Pour l'application des paragraphes 2 et 3, on entend par métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures ;
- le travail dans un régime tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

§ 5. Par dérogation au paragraphe 1^{er} l'âge peut être abaissé à 50 ans pour les travailleurs visés à l'article 2 qui réduisent leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine ou à concurrence d'un mi-temps si la date de prise de cours de leur diminution de carrière se situe pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficulté en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;

- l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise ;
- le ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies.

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois s'il s'agit d'une diminution de carrière à mi-temps ou de six mois s'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

Commentaire

En exécution de l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011, le droit à l'allocation pour les emplois de fin de carrière a été limité aux travailleurs âgés de 55 ans et plus qui ont une carrière professionnelle de 25 ans. Afin de supprimer le décalage qui est né de ce fait entre le droit aux allocations et le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière, et pour des raisons de clarté et de sécurité juridique, l'âge pour le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière est également relevé à 55 ans et la condition de carrière est relevée à 25 ans.

Une exception à cette condition d'âge est prévue pour les travailleurs qui exercent un métier lourd, qui ont une carrière longue ou qui se trouvent dans une entreprise en période de reconnaissance comme entreprise en restructuration ou en difficulté. Ces travailleurs peuvent entrer dans un emploi de fin de carrière à partir de 50 ans. L'exception pour les travailleurs qui ont une carrière longue ne peut être appliquée que si la commission paritaire a conclu une convention collective de travail à ce sujet. L'exception pour les travailleurs qui se trouvent dans des entreprises en période de reconnaissance comme entreprise en restructuration ou en difficulté ne s'applique que si cela permet d'éviter des licenciements ou de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise.

Pour l'application du paragraphe 4, deuxième tiret de la présente disposition, on entend par « en permanence » le fait que le service ininterrompu est le régime habituel du travailleur et que celui-ci n'est pas occasionnellement occupé dans un tel régime.

Article 9

§ 1^{er} Dans les cas où les travailleurs occupés à temps plein visés à l'article 2 sont occupés à un travail par équipes ou par cycles dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus, la commission paritaire ou l'entreprise détermine par convention collective de travail les modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

§ 2. Pour les travailleurs visés au paragraphe 1^{er} ainsi que pour les travailleurs visés à l'article 8, § 1^{er}, 1^o et §§ 3 et 5, dans la mesure où il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5, il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit à la diminution de carrière, un autre système équivalent pour une période de 12 mois au maximum :

- par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ;
- ou, en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, par le biais du règlement de travail et à condition qu'un accord mutuel écrit soit conclu à ce sujet entre le travailleur et l'employeur.

Commentaire

Tant pour les travailleurs qui sont occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus que pour les travailleurs qui sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycles, il est possible, conformément à la présente disposition, de déterminer, par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise, un autre exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 pour une période de 12 mois au maximum que l'exerce à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine. S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, ce système dérogatoire peut être introduit par le biais du règlement de travail, mais il requiert alors également un accord mutuel écrit entre le travailleur et l'employeur dans le cadre et dans les conditions prévues par ce système dérogatoire.

Il peut être fait usage de cette possibilité flexible afin de mieux concilier, de manière équilibrée, les nécessités d'organisation du travail de l'entreprise et les besoins des travailleurs en matière de combinaison du travail et de la famille.

Pour les travailleurs en équipes, cette possibilité ne remet pas en cause les accords qui ont déjà été conclus à ce sujet.

Article 10

§ 1^{er}. Pour bénéficier :

1^o du droit à une diminution de carrière d'1/5 visé à l'article 8, § 1^{er}, 1^o et §§ 3 et 5, le travailleur doit être occupé soit à temps plein soit à concurrence des 4/5 d'un temps plein dans le cadre de l'article 3 ou de l'article 4 de la présente convention ou de l'article 6 ou de l'article 9, 1^o de la convention collective de travail n^o 77 bis, pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;

2° du droit à une diminution des prestations de travail à mi-temps visé à l'article 8, § 1^{er}, 2° et §§ 2 et 5, le travailleur doit être occupé au moins aux 3/4 d'un temps plein pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 2. Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 8, le travailleur doit, outre les conditions prévues au paragraphe 1^{er} réunir simultanément les conditions suivantes :

1 ° atteindre la condition d'âge au moment de la prise de cours souhaitée de l'exercice du droit ;

2° avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;

Par dérogation, ce délai peut encore être réduit d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur.

3° compter une carrière de 25 ans comme salarié au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Par dérogation, pour avoir droit à la diminution de carrière visée à l'article 8, § 3, premier alinéa, deuxième tiret, le travailleur doit compter une carrière de 28 ans comme salarié au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 3. Pour le calcul de la carrière de 25 ans comme salarié, sont prises en compte les journées qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération.

Sont assimilées à des journées qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération, à l'exception des journées de chômage complet et de suspension complète des prestations de travail au sens de l'article 3 et de l'article 4 de la présente convention, de l'article 3, § 1^{er} 1 ° de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, ainsi que de l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales :

1 ° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation sur l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, sur l'assurance chômage, sur les vacances annuelles et sur 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 du 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 sur 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 ;
 - 11 ° les journées de présence sous les armes en vertu d'un appel ou rappel sous les drapeaux ainsi que les journées de service accomplies en qualité d'objecteur de conscience ou les journées de prestations remplies par un milicien qui sont assimilées au service militaire en vertu de la législation concernée.
- § 4. Pour le calcul de la carrière professionnelle d'au moins 28 ans visée à l'article 8, § 3, premier alinéa, deuxième tiret, entre en ligne de compte chaque année civile comptant au moins 285 journées qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération ou au cours desquelles le travailleur a bénéficié du congé de maternité, de la protection de la maternité et de l'écartement préventif des femmes enceintes, du congé de naissance, du congé d'adoption et/ou du congé parental. Le nombre de journées de ces années civiles qui dépasse 285 n'est pas pris en considération.

Pour les années civiles comptant moins de 285 journées qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération ou au cours desquelles le travailleur a bénéficié du congé de maternité, de la protection de la maternité et de l'écartement préventif des femmes enceintes, du congé de naissance, du congé d'adoption et/ou du congé parental, ces journées sont additionnées pour l'ensemble de ces années civiles et divisées par 285. Le résultat de cette opération, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années supplémentaires à prendre en considération.

Commentaire

Le paragraphe 1^{er} de la présente disposition règle, outre le droit, le passage au système des emplois de fin de carrière pour les travailleurs de plus de 50 ou 55 ans, prévu à l'article 8, moyennant le respect des conditions prévues aux paragraphes 2 et 3, pour :

- les travailleurs de moins de 50 ou 55 ans qui se trouvent dans le régime de diminution de carrière d'1/5 sur la base de l'article 3 ou de l'article 4 de la présente convention collective de travail ;

- les travailleurs de 50 ou 55 ans et plus qui se trouvent dans l'ancien système d'interruption de carrière d'1/5 .

Par travailleurs de 50 ou 55 ans et plus qui se trouvent dans l'ancien système de diminution de carrière d'1/5 ou à mi-temps, on entend les travailleurs qui reçoivent des allocations d'interruption sur la base des paragraphes 1^{er} et 2 de l'article 4 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

Le paragraphe 2 de la présente disposition prévoit qu'un travailleur âgé n'a droit à un emploi de fin de carrière que quand il a été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 24 mois précédents. Afin de favoriser la mobilité des travailleurs âgés, cette condition d'ancienneté peut cependant être réduite d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

La présente disposition s'applique sans préjudice des dispositions 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, n° 32 quater du 19 décembre 1989 et n° 32 quinquies du 13 mars 2002.

Section 3 — Dispositions communes

Article 11

§ 1^{er}. Sont assimilés à une occupation, pour le calcul des 12 ou 24 mois visés à l'article 3, § 1^{er}, à l'article 4, § 3 et à l'article 10, § 1^{er} :

- les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles 26, 27, 28, 29, 30, 30 bis, 30 ter, 30 quater, 31, 49, 50, 51 et 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

La période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est toutefois limitée aux périodes couvertes par le salaire garanti.

- les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 23, § 1^{er} de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise ;
- les jours de congé qui sont octroyés en exécution d'un accord collectif.

§ 2. 1° Ne sont pas prises en compte, pour le calcul des 12 ou 24 mois visés à l'article 3, § 1^{er}, à l'article 4, § 3 et à l'article 10, § 1^{er}, les périodes de suspension du contrat de travail ou de diminution des prestations de travail prévues en application :

- de l'arrêté royal 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 ;
- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental ;
- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle ;
- de l'arrêté royal 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° Ne sont pas non plus prises en compte, pour le calcul des 12 ou 24 mois visés à l'article 3, § 1^{er} à l'article 4, § 3 et à l'article 10, § 1^{er}, les périodes de suspension du contrat de travail en raison du congé sans solde ou de grève et de lock-out.

3° En outre, n'est pas prise en compte pour le calcul des 12 ou 24 mois visés à l'article 3, § 1^{er}, à l'article 4, § 3 et à l'article 10, § 1^{er} la période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à concurrence de cinq mois non couverts par le salaire garanti.

Cette période de cinq mois est prolongée de six mois en cas d'incapacité de travail complète temporaire en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Ne sont pas non plus prises en compte pour le calcul des 12 ou 24 mois visés à l'article 3, § 1^{er}, à l'article 4, § 3 et à l'article 10, § 1^{er}, au cas où les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dépassent la durée visée à l'article 11, § 2, 3^o, premier et deuxième aliéas :

- les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui ne sont pas couvertes par le salaire garanti, dans la mesure où l'employeur n'a pas émis d'objections écrites pour des raisons liées aux besoins organisationnels dans le mois qui suit la demande visée à l'article 12 ;
- les périodes de reprise progressive du travail dans le cadre de l'article 100, § 2 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui les précèdent, qui ne sont pas couvertes par le salaire garanti.

4° Ne sont pas non plus prises en compte, pour le calcul des 12 ou 24 mois visés à l'article 3, § 1^{er}, à l'article 4, § 3 et à l'article 10, § 1^{er}, les périodes pendant lesquelles le travailleur suspend complètement ses prestations de travail ou les réduit à mi-temps ou d'1/5 comme visé aux articles 3, 4 et 8 de la présente convention collective de travail ou aux articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le 1^{er} janvier 2002.

En outre, ne sont pas prises en compte pour le calcul des 12 ou 24 mois visés à l'article 3, § 1^{er}, à l'article 4, § 3 et à l'article 10, § 1^{er} :

- a) les périodes de réduction des prestations de travail en application de l'article 15 et de l'article 20, § 1^{er} de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise ;
- b) les périodes de réduction des prestations de travail dans le cadre d'un plan de restructuration, telles que prévues à l'article 13 de l'arrêté du gouvernement flamand du 1^{er} mars 2002 portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé, aux conditions de l'arrêté du gouvernement flamand du 20 mars 2009 modifiant l'arrêté du gouvernement flamand du 1^{er} mars 2002 portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé.

§ 3. En cas d'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, § 2, les conditions prévues à l'article 3, § 1^{er}, à l'article 4, § 3 et à l'article 10, § 1^{er}, doivent être remplies au moment de l'avertissement écrit initialement opéré conformément à l'article 12, § 1^{er}.

- § 4. L'exercice des droits visés aux articles 3, 4 et 8 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.
- § 5. L'accord ou le non-accord de l'employeur en exécution du paragraphe 4 sera communiqué au travailleur au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12.

Commentaire

Le paragraphe 1^{er} de la présente disposition règle pour le calcul de la condition d'occupation de 12 ou 24 mois visée à l'article 3, § 1^{er}, à l'article 4, § 3 et à l'article 10, § 1^{er}, les périodes de suspension du contrat de travail qui sont assimilées à une occupation et donc comptabilisées dans ce calcul. Par analogie avec les périodes de chômage temporaire des ouvriers, on a ajouté à cette liste les périodes de chômage temporaire de crise des employés en vertu de la loi du 19 juin 2009 pendant la période au cours de laquelle cette disposition est d'application.

Le paragraphe 2, 1^o, 2^o et 3^o de la présente disposition règle également pour le calcul de la condition d'occupation de 12 ou 24 mois visée à l'article 3, § 1^{er}, à l'article 4, § 3 et à l'article 10, § 1^{er}, les périodes de suspension qui sont neutralisées et dont il n'est dès lors pas tenu compte dans ce calcul. En d'autres termes, ces périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail prolongent d'autant celle qui est considérée pour déterminer si le travailleur a droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visés aux articles 3, 4 et 8. Il en va de même pour les travailleurs qui, après une période de maladie de longue durée ou après une reprise progressive du travail, souhaitent passer à un système de crédit-temps ou de diminution de carrière.

Ces périodes sont :

- les périodes pendant lesquelles le travailleur a exercé :
 - le droit au congé pour soins palliatifs ;
 - le droit au congé pour assister ou donner des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
 - le droit au congé parental ;
- les périodes de suspension du contrat de travail en raison de congé sans solde, de grève et de lock-out ;
- les périodes qui correspondent aux périodes de suspension prévues par l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (maladie et accident) mais à concurrence de cinq mois non couverts par le salaire garanti.

Cette période est prolongée de six mois en cas d'incapacité de travail complète temporaire en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Au cas où le travailleur est absent pour maladie pendant plus de six mois, la période prévue audit article 31 de la loi relative aux contrats de travail est complètement neutralisée dans la mesure où l'employeur n'a pas émis d'objections écrites pour des raisons liées aux besoins organisationnels dans le mois qui suit la demande du crédit-temps ou de la diminution de carrière visés aux articles 3, 4 et 8.

La période de reprise progressive du travail dans le cadre de l'article 100, § 2 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, ainsi que la période de maladie qui la précède, sont également complètement neutralisées.

Dans l'optique d'une réintégration des malades de longue durée sur le marché du travail, la possibilité est ainsi offerte aux travailleurs qui sont malades pendant plus de six mois de reprendre partiellement le travail, dans la mesure où l'organisation du travail le permet.

En outre, la possibilité est donnée aux travailleurs qui se trouvent déjà dans un système de reprise progressive du travail de poursuivre leur régime de travail à temps partiel dans le cadre d'un système de crédit-temps ou de diminution de carrière.

La volonté est de ne pas pénaliser les personnes qui ont repris progressivement le travail à temps partiel après une maladie grave telle qu'un cancer.

Le paragraphe 2, 4° de la présente disposition prévoit que, pour le calcul de la condition d'occupation de 12 ou 24 mois visée à l'article 3, § 1^{er} à l'article 4, § 3 et à l'article 10, § 1^{er}, les périodes de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 sont neutralisées et ne sont dès lors pas prises en compte dans ce calcul. Comme ces périodes sont neutralisées, les travailleurs peuvent passer d'une forme de crédit-temps et de diminution de carrière à une autre, ce qui permet une combinaison des différentes formes de crédit-temps et de diminution de carrière, telle que prévue à l'article 3, § 1^{er}, 4°. Il faut chaque fois examiner si les conditions d'occupation sont remplies au moment de la demande initiale.

Les périodes de diminution de carrière dans le cadre du crédit-temps de crise ou dans le cadre du système des primes de transition flamandes sont également neutralisées pendant la période au cours de laquelle ces régimes sont d'application, ce qui permet aux travailleurs de passer de ces régimes temporaires de crise à un système normal de crédit-temps ou de diminution de carrière. Les périodes de crédit-temps qui ont été prises dans les six mois précédant l'entrée en vigueur de la loi du 19 juin 2009, puis qui ont été transformées en un crédit-temps de crise en vertu de l'article 20 de ladite loi, sont également neutralisées.

Le paragraphe 3 de la présente disposition concerne les demandes de prolongation de l'exercice de l'un des droits visés par la présente convention et la question de savoir quand le travailleur doit satisfaire à la condition d'occupation exigée. Dans le cas d'une période neutralisée, le travailleur concerné doit satisfaire aux conditions s'appliquant au système concerné au moment de la demande initiale de la première des périodes successives de crédit-temps ou de diminution de carrière.

Il est ainsi prévu que lorsque le travailleur exerce le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8, et qu'il souhaite prolonger cet exercice ou passer à un autre système de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5, le moment où l'on vérifie s'il réunit les conditions requises est celui du premier avertissement écrit qu'il a opéré conformément à l'article 12. Il en va de même pour les travailleurs qui, après un régime temporaire de crise de diminution de carrière, souhaitent passer à un système de crédit-temps ou de diminution de carrière.

CHAPITRE IV. MISE EN ŒUVRE

Section 1 — Modalités d'avertissement et d'attestation

Article 12

§ 1^{er}. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière visé aux articles 3, 4 et 8 en avertit, par écrit, l'employeur qui l'occupe :

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

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

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

§ 2. L'avertissement écrit et les délais prévus au paragraphe 1^{er} s'appliquent au travailleur qui souhaite prolonger l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8.

L'exercice du droit au crédit-temps et à la diminution de carrière est prolongé selon les modalités prévues aux articles 3, 4 et 8 et le travailleur qui prolonge l'exercice de ces droits est pris en compte dans le calcul du seuil visé au paragraphe 1^{er} de l'article 16, éventuellement modifié en application du paragraphe 8 de cette même disposition.

- § 3. L'avertissement écrit et les délais prévus au paragraphe 1^{er} s'appliquent également au travailleur qui souhaite passer d'une forme de crédit-temps ou de diminution de carrière visée aux articles 3, 4 et 8 à une autre forme de crédit-temps et de diminution de carrière visée aux articles 3, 4 et 8.

Le travailleur qui passe d'une forme de crédit-temps et de diminution de carrière à une autre est pris en compte dans le calcul du seuil visé au paragraphe 1^{er} de l'article 16, éventuellement modifié en application du paragraphe 8 de cette même disposition.

- § 4. Le délai de trois ou six mois prévu au paragraphe 1^{er} est toutefois réduit à deux semaines lorsque le travailleur souhaite exercer, sans interruption, le droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière visé à l'article 4, une fois qu'il a épuisé le droit prévu par l'arrêté royal 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.
- § 5. Le nombre de travailleurs pris en considération pour l'application du paragraphe 1^{er} est le nombre de travailleurs occupés au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément au présent article.
- § 6. Lorsque le travailleur souhaite exercer le droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière visé aux articles 3 et 4, 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 visé aux articles 3 et 4 ;

2° d'une suspension ou d'une réduction des prestations de travail en exécution des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ou des articles 3 et 6 de la convention collective de travail n° 77 bis.

- § 7. L'écrit est également accompagné d'attestations lorsque le travailleur exerce le droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière visé aux articles 3, 4 et 8, après avoir épuisé le droit prévu par :

- l'arrêté royal 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 ;

- la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental ;

- l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle ;
- l'arrêté royal 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.

Ces attestations sont celles requises pour l'application de ces arrêtés royaux et convention collective de travail.

§ 8. L'écrit comporte en ce qui concerne l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8 :

1° la proposition faite, conformément au paragraphe 2 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° la mention que le travailleur a recours au crédit-temps ou à la diminution de carrière sans motif visés à l'article 3, ou au crédit-temps ou à la diminution de carrière avec motif visés à l'article 4, ainsi que, le cas échéant, la preuve de ce motif ;

4° les éléments nécessaires à l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 17 à 19, lorsque le travailleur indique dans l'avertissement écrit vouloir en bénéficier.

§ 9. L'avertissement écrit visé au paragraphe 1^{er} se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

Section 2 — Modalités d'exercice

Article 13

§ 1^{er}. Lorsque le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8 est exercé :

1 ° soit les prestations de travail sont interrompues et l'exécution du contrat de travail est suspendue complètement ;

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.

3° soit les prestations de travail sont réduites à un 4/5 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 ladite loi du 3 juillet 1978.

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. Les modalités de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8 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 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.

§ 3. Les jours où le droit à la diminution de carrière visé aux articles 3, 4 et 8 est exercé, sont répartis de manière à assurer la continuité de l'entreprise ou du service au sens du paragraphe 2 de l'article 16.

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

Commentaire

Pour l'application du paragraphe 1^{er} 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 paragraphe 2 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

§ 1^{er}. 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 à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8, 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 temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8, prend cours au plus tard six 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 paragraphe 1^{er} est inclus dans le délai qui découle de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 17 à 19.

§ 4. L'employeur peut retirer ou modifier l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8 pour des raisons, et pour la durée de celles-ci, déterminées par le biais :

1° du conseil d'entreprise ou, à défaut, d'un 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 paragraphe 1^{er} de la présente disposition, sont considérés comme des raisons internes ou externes impératives les besoins organisationnels, la continuité et les possibilités réelles de remplacement.

Pour l'application du paragraphe 4 de la présente disposition et dans le but de résoudre 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 aux articles 3, 4 et 8, 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 paragraphes 1^{er} et 4, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

Article 15

§ 1^{er}. Dans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, l'employeur peut reporter pendant 12 mois au maximum l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5, visé à l'article 3, § 1^{er}, à l'article 4 et à l'article 8, § 1^{er} 1^o et §§ 3 et 5, pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé.

L'employeur est tenu de motiver ce report.

La notion de fonction-clé peut être précisée par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par le biais du règlement de travail.

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

§ 2. Pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé, le droit à la diminution de carrière d'1/5, visé à l'article 3, § 1^{er}, à l'article 4 et à l'article 8, § 1^{er}, 1^o et §§ 3 et 5, prend cours au plus tard 12 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. Pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé, l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 visé à l'article 3, § 1^{er} à l'article 4 et à l'article 8, § 1^{er} 1^o et §§ 3 et 5 peut, d'un commun accord, être modifié temporairement pour des raisons impératives et pour la durée de celles-ci.

Commentaire

Pour encourager les travailleurs âgés à continuer à travailler plus longtemps, le seuil de 5 % visé à l'article 16 est supprimé pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui diminuent leur carrière d'1/5.

L'objectif étant de ne pas mettre en péril la continuité de l'organisation du travail, l'employeur peut, sur la base de la présente disposition, reporter l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5, visé à l'article 3, § 1^{er}, à l'article 4 et à l'article 8, § 1^{er}, 1^o et §§ 3 et 5, de 12 mois au maximum pour les travailleurs qui ont 55 ans ou plus et qui exercent une fonction-clé.

La notion de fonction-clé peut être précisée par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par le biais du règlement de travail. Cela permet de répondre de la manière la plus adéquate possible aux besoins propres aux secteurs et entreprises.

Pour l'application du paragraphe 1^{er} de la présente disposition, l'on prendra, à titre d'exemple, en considération en tant que motivation, le fait que le travailleur exerce un rôle à ce point important au sein de l'entreprise que son absence mettrait en péril l'organisation du travail de l'entreprise et que, pour cette absence, aucune solution ne peut être trouvée par déplacement de personnel ou mutation interne.

En outre, par procédure de traitement des plaintes telle que visée au paragraphe 1^{er}, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

La présente forme spécifique de report et la forme de report visée à l'article 14 coexistent, mais elles ne peuvent pas être cumulées.

Pour l'application du paragraphe 3 de la présente disposition, l'on entend par raisons impératives, les raisons pour lesquelles le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière peut être modifié ou retiré sur la base de l'article 14, § 4.

Pour faire face à ces raisons impératives, le mode d'exercice de la diminution de carrière d'1/5 peut être modifié temporairement, d'un commun accord, en déplaçant les heures ou jours de diminution de carrière, mais l'exercice du droit ne peut pas être retiré.

Section 4 — Règles d'organisation

Article 16

§ 1^{er}. Lorsque le nombre total des travailleurs qui exercent ou exerceront simultanément dans l'entreprise ou au niveau d'un service le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8, ainsi que des travailleurs qui bénéficient de l'interruption de la carrière professionnelle en application de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ou des articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis 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.

Ne sont pas considérés comme des travailleurs qui bénéficient de l'interruption ou de la diminution de la carrière professionnelle en application de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, les travailleurs qui bénéficient :

- de l'arrêté royal 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 ;
- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental ;
- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle ;
- de l'arrêté royal 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.

Pour l'application du premier alinéa, ne sont pas considérés comme des travailleurs qui exercent ou exerceront le droit à la diminution de carrière, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 sur la base des articles 3, 4 et 8 de la présente convention collective de travail ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis.

§ 2. Pour l'application du paragraphe 1^{er} 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 paragraphe 1^{er} est le nombre de travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail, dans l'entreprise ou le service au sens du paragraphe 2, au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle les droits sont simultanément exercés.

Pour la détermination du nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au paragraphe 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie à l'alinéa premier, ne sont pas pris en considération les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 sur la base des articles 3, 4 et 8 de la présente convention collective de travail ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis.

- § 4. Les travailleurs âgés de 50 à 54 ans qui bénéficient de la diminution de carrière d'1/5 et les travailleurs âgés de 50 ans et plus qui bénéficient de la diminution des prestations de travail à mi-temps, visée à l'article 8 ou visée à l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis, sont pris en considération pendant cinq ans dans le seuil visé au paragraphe 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie au paragraphe 3.

- § 5. Dans le seuil visé au paragraphe 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie au paragraphe 3, ne sont pas pris en compte pendant les six premiers mois de l'exercice du droit, les travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière visé à l'article 4, sans interruption après avoir épuisé le droit prévu par :

- l'arrêté royal 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 ;
- l'arrêté royal 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.

- § 6. Le seuil visé au paragraphe 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie au paragraphe 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 et plus qui exercent le droit aux emplois de fin de carrière visé à l'article 8.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul des unités supplémentaires dont est augmenté le seuil visé au paragraphe 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie au paragraphe 3, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 sur la base des articles 3, 4 et 8 de la présente convention collective de travail ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis.

§ 7. Le paragraphe 1^{er} est appliqué au terme de chaque mois.

§ 8. Le seuil prévu au paragraphe 1^{er} peut uniquement être modifié, en tenant compte en tout cas des besoins des petites et moyennes entreprises :

- au niveau de la commission paritaire, par convention collective de travail ;
- au niveau de l'entreprise, par convention collective de travail ou par règlement de travail, sauf si la commission paritaire a fait application du paragraphe 9.

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.

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

Commentaire

Conformément au Contrat de solidarité entre générations, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5, sur la base des articles 3, 4 et 8 de la présente convention collective de travail et conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis, sont complètement neutralisés pour le calcul du seuil de 5 % visé au paragraphe 1^{er}, éventuellement modifié en application du paragraphe 8 de la présente disposition, et opéré conformément aux paragraphes 3, 4 et 5 de la présente disposition.

Cela implique que ces travailleurs ne sont pas pris en considération pour :

- le calcul du seuil de 5 % qui est visé au paragraphe 1^{er} et qui constitue la limite au-dessus de laquelle l'employeur est tenu d'appliquer un mécanisme de préférence et de planification ;
- la détermination de l'effectif auquel s'applique le seuil de 5 %, telle que visée au paragraphe 3 ;

- la procédure particulière de comptabilisation des travailleurs âgés de 50 ans ou plus, telle que visée au paragraphe 4 ;
- l'unité supplémentaire par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise dont est augmenté le seuil de 5 %, telle que visée au paragraphe 6.

Les travailleurs qui exercent leur droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5, tel que visé à l'article 4, sans interruption après avoir épuisé le droit au congé palliatif ou à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, sont, en application des paragraphes 1^{er} et 5, neutralisés tant pour la détermination du seuil que pour le calcul du seuil pendant les six premiers mois de leur crédit-temps à temps plein ou de leur diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5, de la même manière que les travailleurs âgés.

La présente disposition implique trois étapes :

- Une première étape : le calcul du nombre total des travailleurs visés au paragraphe 1^{er} de la présente disposition, c'est-à-dire, d'une part, de ceux qui bénéficient du système du crédit-temps et de la diminution de carrière et, d'autre part, de ceux qui exercent ou souhaitent exercer l'un des droits visés à la présente convention.

Les travailleurs qui exercent le droit au congé pour soins palliatifs, au congé pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou un congé parental, ne sont pas pris en compte.

- Une deuxième étape : le calcul du seuil de 5 % visé au paragraphe 1^{er} éventuellement modifié en application du paragraphe 8, et opéré conformément aux paragraphes 3 et 5 de la présente disposition.

À noter que la modification du seuil en application du paragraphe 8 de la présente disposition peut intervenir tant en termes de relèvement que d'abaissement de ce seuil.

Cette modification ne peut avoir lieu au niveau de la commission paritaire que par convention collective de travail et au niveau de l'entreprise que par convention collective de travail ou par règlement de travail sauf, à ce dernier niveau, si la commission paritaire en a exclu la possibilité par convention collective de travail en application du paragraphe 9 de la présente disposition.

À noter aussi lorsque le travailleur exerce l'un des droits visés par la présente convention sans interruption après avoir épuisé l'un des congés dits thématiques, que :

- * Dans le premier cas, où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour la même personne, épuisé son droit au congé pour soins palliatifs, le travailleur n'est pas pris en compte pendant les six premiers mois dans le seuil de 5 % visé au paragraphe 1^{er}, éventuellement modifié en application du paragraphe 8 de la présente disposition.

Les délais d'avertissement écrit de trois ou six mois prévus à l'article 12 sont par ailleurs réduits conformément au paragraphe 3 de ce même article.

- Dans le deuxième cas, où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour la même personne, épuisé le droit au congé pour assister ou donner des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, le travailleur n'est pas non plus pris en compte pendant les six premiers mois dans le seuil de 5 % visé au paragraphe 1^{er} éventuellement modifié en application du paragraphe 8 de la présente disposition.
- Dans le troisième cas, où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour le même enfant, épuisé le droit au congé parental, le travailleur est pris en compte dans le seuil de 5 % visé au paragraphe 1^{er} éventuellement modifié en application du paragraphe 8 de la présente disposition.

À préciser par ailleurs et pour disposer d'une vue globale et synthétique des règles applicables, que dans le premier des trois cas précités, le délai d'avertissement écrit de trois ou six mois prévu à l'article 12 est réduit conformément au paragraphe 3 de ce même article à deux semaines.

Dans les deuxième et troisième cas, ces délais de trois ou six mois sont d'application compte tenu des modalités prévues à l'article 12.

- Une troisième étape : la confrontation, au terme de chaque mois, soit le dernier jour du mois considéré, des résultats des deux étapes précédentes pour en arriver à constater ou non le dépassement du seuil.

Si le seuil est dépassé, l'exercice effectif du droit de certains des travailleurs qui souhaitent exercer l'un des droits visés à la présente convention, est reporté.

La détermination de celui ou de ceux des travailleurs dont l'exercice effectif du droit est reporté intervient par application, mois après mois, du mécanisme de préférence et de planification des absences visé au paragraphe 1^{er}

Ces trois étapes et les opérations qu'elles impliquent sont réitérées mois après mois et à chaque dernier jour du mois considéré.

Article 17

Le mécanisme de préférence et de planification visé au paragraphe 1^{er} de l'article 16 est fixé par le conseil d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Article 18

En l'absence d'un mécanisme de préférence et de planification fixé conformément à l'article 17, les règles suivantes sont d'application.

Il est accordé :

1 ° une première priorité, aux travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 4, § 2, 1° de la présente convention collective de travail pour l'octroi de soins prodigués à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans, ou qui exercent le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8 pour dispenser des soins palliatifs ou pour 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 ou attendant la venue d'un enfant.

En cas de demandes d'exercice simultané du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8, 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 d'1/5 visé à l'article 8, § 1^{er}, 1° et §§ 3 et 5 ;

- ceux qui exercent le droit à une diminution de carrière à mi-temps visé à l'article 8, § 1^{er}, 2^o et §§ 2 et 5 ;

4^o une quatrième priorité, aux travailleurs en formation professionnelle.

Commentaire

Pour l'application du paragraphe 2 de la présente disposition, il y a lieu d'entendre par « ménage », « le fait, pour deux ou plusieurs personnes, de vivre ensemble sous le même toit et de régler principalement en commun les questions ménagères », tel que défini dans la réglementation du chômage.

Article 19

Le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 17 et, à défaut, celui visé à l'article 18, est appliqué au terme de chaque mois aux demandes qui ont 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 simultané du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8.

Article 20

§ 1^{er}. L'employeur communique aux travailleurs, en fin de mois et en respectant le délai prévu à l'article 13, § 2, la date à partir de laquelle ils pourront exercer le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8, en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 17 et, à défaut, dans celui visé à l'article 18.

§ 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 paragraphe 1^{er}.

CHAPITRE V. GARANTIES DE L'EXERCICE DU DROIT

Article 21

- § 1^{er}. À l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8, 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 à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8.
- § 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement 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 au plus tôt trois mois, lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs, et six 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 trois mois après la date de fin de cette même période ou trois 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 du chapitre IV.

- § 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du paragraphe 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou pour un 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 temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six 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 et les 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 avec l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 22

- § 1^{er}. La convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps reste applicable à toutes les premières demandes et à toutes les demandes de prolongation d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 dont l'employeur a été averti conformément à l'article 12 avant la date d'entrée en vigueur.
- § 2. La convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps reste applicable aux travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui, avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, ont déjà diminué leur carrière en application de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis et qui, après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, introduisent une première demande de prolongation auprès de l'employeur conformément à l'article 12.
- § 3. Les travailleurs qui, avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, ont déjà diminué leur carrière en application des articles 3 ou 6 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, peuvent encore faire usage de la possibilité de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps prévue à l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, pour autant que l'employeur et le travailleur aient conclu un accord à ce sujet, et ce, aux conditions cumulatives suivantes :
- l'employeur a été informé par écrit, avant le 28 novembre 2011, et conformément à l'article 12, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, de la diminution de carrière ou de la réduction des prestations de travail à mi-temps dont le travailleur bénéficie ;

- la diminution de carrière ou la réduction des prestations de travail à mi-temps sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 suit immédiatement, et selon la même forme, la diminution de carrière ou réduction des prestations de travail en cours.

§ 4. La convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps reste également applicable aux conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise qui ont été conclues en exécution de l'article 3, §§ 2 et 3 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 et qui restent en vigueur afin d'ouvrir le droit complémentaire à 36 mois de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps en application de l'article 4, § 1^{er} 3° de la présente convention.

§ 5. Les conventions collectives de travail qui ont été conclues au niveau du secteur ou de l'entreprise, les règlements de travail et les accords en application de l'article 2, §§ 3 et 4, de l'article 6, §§ 2 et 3, de l'article 7, 1°, deuxième alinéa, de l'article 9, §§ 2 et 3, de l'article 10, § 2, 2°, deuxième alinéa, de l'article 11, § 2, 4°, premier alinéa et § 4, de l'article 13, § 4, deuxième alinéa, de l'article 14, § 4, de l'article 14 bis, § 1^{er} troisième alinéa, § 2, deuxième alinéa et § 3, de l'article 15, §§ 7 et 8, de l'article 16 et de l'article 20, § 3, deuxième alinéa de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, restent en vigueur pour l'application de la présente convention.

Commentaire

Les premières demandes et les demandes de prolongation dont l'employeur a été averti avant la date d'entrée en vigueur continuent de relever du champ d'application de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps. Les nouvelles demandes et les demandes de prolongation dont l'employeur a été averti à partir de la date d'entrée en vigueur relèvent du champ d'application de la présente convention collective de travail.

Après la date d'entrée en vigueur, les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui se trouvaient déjà dans le système des emplois de fin de carrière visé à l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis peuvent prolonger encore une fois leur diminution de carrière sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis.

En outre, les travailleurs qui, avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, ont déjà diminué leur carrière d'1/5 ou à mi-temps en application des articles 3 ou 6 de la convention collective de travail n° 77 bis, peuvent avoir recours à l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis, pour autant qu'un accord ait été conclu à ce sujet entre l'employeur et le travailleur, et ce, aux conditions cumulatives suivantes :

- l'employeur a été informé par écrit, avant le 28 novembre 2011, et conformément à l'article 12, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, de la diminution de carrière ou de la réduction des prestations de travail à mi-temps dont le travailleur bénéficie ;

- la diminution de carrière ou la réduction des prestations de travail à mi-temps sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 suit immédiatement, et selon la même forme, la diminution de carrière ou réduction des prestations de travail en cours. Dans ce cadre, le droit à la diminution de carrière sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 n'est pas toujours lié à un droit à des allocations.

Finalement, le paragraphe 5 dispose que les conventions collectives de travail qui ont été conclues au sujet du champ d'application, des règles d'organisation et du seuil, en exécution de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, restent d'application.

CHAPITRE VII. ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 23

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, et au plus tard le 1^{er} septembre 2012.

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 vingt-sept juin deux mille douze.

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 collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	02/07/2012	2012-7341
REGISTRATIE	18/07/2012	110211/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 103

Zitting van 27 juni 2012

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT INVOERING VAN EEN
STELSEL VAN TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING
EN LANDINGSBANEN

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 103 VAN 27 JUNI 2012 TOT
INVOERING VAN EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET, LOOP-
BAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN**

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

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

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

Gelet op het centraal akkoord van 22 december 2000 en de verbintenis van de ondertekenende partijen 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 en van de regering om dit akkoord uit te voeren door de regelgeving aan te passen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

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

Gelet op advies nr. 1.371 dat de Nationale Arbeidsraad op 19 september 2001 heeft uitgebracht over een ontwerp van koninklijk besluit betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Gelet op het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Gelet op het Regeerakkoord van 1 december 2011 waarin een aanpassing van het regelgevend kader inzake tijdskrediet wordt aangekondigd;

Gelet op het koninklijk besluit van 28 december 2011 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Overwegende dat laatstgenoemd koninklijk besluit, in uitvoering van het Regeerakkoord, de voorwaarden om recht te hebben op een uitkering heeft aangepast waardoor een discrepantie is ontstaan tussen het recht op uitkeringen dat geregeld wordt in het koninklijk besluit en het recht op afwezigheid dat geregeld wordt bij collectieve arbeidsovereenkomst;

Gelet op de adviesaanvraag van 16 januari 2012 van de minister van Werk waarin zij vraagt initiatieven te nemen teneinde die discrepantie tussen het recht op verlof en het recht op uitkeringen op te heffen en de adviesaanvraag van 3 mei 2012 over een ontwerp van koninklijk besluit waarin voor werknemers vanaf 50 jaar een aantal uitzonderingen worden voorzien op de leeftijdsverhoging tot 55 jaar voor de landingsbanen;

Overwegende dat de ondertekende partijen het omwille van de duidelijkheid en rechtszekerheid noodzakelijk vinden die discrepantie op te heffen en dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis omwille van de leesbaarheid en rechtszekerheid door een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst moet worden vervangen;

Gelet op het tripartite overleg van 14 februari 2012 waarbij de regering, na bespreking met de sociale partners, heeft beslist enkele aanpassingen door te voeren in de reeds besliste uitvoeringsmaatregelen van het Regeerakkoord;

Gelet op advies nr. 1.800 dat de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012 heeft uitgebracht;

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 Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- de Unie van Socialprofitondernemingen
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 27 juni 2012 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 en beoogt eveneens de discrepantie op te heffen tussen het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen en het recht op uitkeringen dat is ontstaan door de uitvoering van het Regeerakkoord van 1 december 2011 :

- door de instelling van een recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief voor de voltijdse of deeltijdse werknemers;
- door de instelling van een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering met motief voor de voltijdse of deeltijdse werknemers;
- door de instelling van een recht op landingsbanen voor de werknemers vanaf 55 jaar met een beroepsloopbaan van 25 jaar als werknemer alsook bijzondere regels voor de werknemers vanaf 50 jaar met een zwaar beroep of een lange loopbaan of in een bedrijf erkend als bedrijf in moeilijkheden of als bedrijf in herstructurering.

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^o 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^o met werkgevers : de personen die de onder 1^o 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. BEGINSELEN EN VOORWAARDEN

Afdeling 1 - Recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering

Artikel 3 - Recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief

§ 1. De in artikel 2 genoemde werknemers hebben recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering gelijk aan een equivalent van maximum 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties over de gehele loopbaan:

1 ° hetzij door hun arbeidsprestaties 12 maanden volledig te schorsen (voltijds tijdskrediet) 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 24 maanden te verminderen tot een halftijdse betrekking (halftijdse loopbaanvermindering) voor zover zij ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

3° hetzij door hun arbeidsprestaties 60 maanden te verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week (1/5^{de} loopbaanvermindering) voor zover zij gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer en gedurende de 12 maanden, die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, voltijds tewerkgesteld zijn.

4° hetzij door een combinatie van de hierboven vermelde stelsels tot het bereiken van een voltijds equivalent van 12 maanden, waarbij 1 maand voltijdse onderbreking gelijk is aan 2 maanden halftijdse loopbaanvermindering of 5 maanden 1/5^{de} loopbaanvermindering.

§ 2. Deze perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties moeten worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of een halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5^{de} loopbaanvermindering betreft.

In afwijking hiervan kan het eventueel overblijvend saldo voor een kortere periode worden opgenomen.

Commentaar

In uitvoering van het Regeerakkoord van 1 december 2011 is het recht op uitkering voor voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief beperkt tot een voltijds equivalent van maximum 12 maanden over de ganse loopbaan. Om de discrepantie die hierdoor is ontstaan tussen het recht op uitkeringen en het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering op te heffen en omwille van de duidelijkheid en rechtszekerheid, wordt voorzien in een recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering van een voltijds equivalent van maximum 12 maanden over de ganse loopbaan op te nemen:

- Ofwel onder de vorm van 12 maanden voltijds tijdskrediet;
- . Ofwel onder de vorm van 24 maanden halftijdse loopbaanvermindering;
- . Ofwel onder de vorm van 60 maanden 1/5^{de} loopbaanvermindering;
- . Ofwel door een combinatie van hierboven vermelde stelsels tot het bereiken van een voltijds equivalent van 12 maanden.

Het recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief kan worden opgenomen zonder een recht op uitkering voor loopbaanonderbreking.

Omwille van arbeidsorganisatorische redenen, moet het voltijds tijdskrediet en de halftijdse loopbaanvermindering zonder motief worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden en de 1/5^{de} loopbaanvermindering per minimumperiode van 6 maanden. Hierdoor kan in sommige gevallen wel een kleinere fractie van het recht overblijven dan de vereiste minimumperiode. Opdat de werknemer zijn recht volledig zou kunnen opnemen, is voorzien dat genoemd overblijvend saldo voor een kortere periode kan worden opgenomen.

De mogelijkheid die bestond voor sectoren en ondernemingen om het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet te verlengen tot 5 jaar wordt vervangen door de mogelijkheid om 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 4, § 1, met motief op te nemen. Voor de werknemers die nog in dit stelsel rechten uitoefenen, en die voor de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst hun recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering hebben aangevraagd, is in artikel 22 een overgangsbepaling voorzien.

Artikel 4 - Recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering met motief

§ 1. 1° Het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 3, wordt uitgebreid met een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering tot maximaal 36 maanden voor:

a' de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5de verminderen om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van acht jaar; in geval van adoptie kan de schorsing van de arbeidsprestaties aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn woonplaats heeft.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5de loopbaanvermindering betreft.

De periode waarvoor de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode waarvoor de verlenging werd gevraagd, moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind acht jaar wordt.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, het document of de documenten tot staving van de gebeurtenis die het recht doet ontstaan, zoals bepaald in artikel 4, § 1, 1', a'.

b' de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5de verminderen voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100 bis, § 2 van de herstelwet van 22 januari 1985;

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van één maand en kan per patiënt met één maand worden verlengd.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve verzorging behoeft en waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid heeft verklaard deze palliatieve verzorging te verlenen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld. In geval de werknemer wenst gebruik te maken van de verlenging van de periode met één maand dient hij opnieuw een dergelijk attest af te leveren aan de werkgever.

- c' de in artikel 2 Menoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, half-tijds of met 1/5 verminderen voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid zoals gedefinieerd in de artikelen 3 en 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

Deze periode kan enkel worden opgenomen per minimumperiode van één maand en een maximumperiode van drie maanden.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zwaar ziek gezins- of familielid waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid heeft verklaard bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

- d' de in artikel 2 Zenoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, half-tijds of met 1/5 verminderen voor het volgen van een opleiding.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5^{de} loopbaanvermindering betreft.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, het bewijs dat hij zijn arbeidsprestaties schorst of vermindert:

- . om een door de Gemeenschappen of de sector erkende opleiding te volgen die minstens 360 uren of 27 studiepunten per jaar of 120 uren of 9 studiepunten per schooltrimester of per ononderbroken periode van drie maanden telt;
- . om onderwijs te volgen verstrekt in een centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het behalen van een diploma of getuigschrift van secundair onderwijs, waarbij de grens wordt vastgesteld op 300 uren per jaar of 100 uren per schooltrimester of per ononderbroken periode van 3 maanden.

De gemeenschap of de opleidingsinstelling bevestigt op het bewijs dat de werknemer geldig is ingeschreven voor een opleiding met deze tijdsduur of omvang. Binnen de 20 kalenderdagen na elk kwartaal moet de werknemer bij de werkgever een attest indienen dat het bewijs levert van regelmatige aanwezigheid van opleiding in dat kwartaal. De dagen schoolvakantie in de loop van of aansluitend op een periode van opleiding worden gelijkgesteld met regelmatige aanwezigheid bij een opleiding. Regelmatige aanwezigheid betekent dat de werknemer niet meer dan één tiende van de duur van de opleiding in dat kwartaal ongewettigd afwezig mag zijn.

2° Het bijkomend recht van 36 maanden tijdskrediet kan niet worden opgenomen in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit die de werknemer aanvangt of uitbreidt.

3° Voor het bijkomend recht van 36 maanden kan een voltijds tijdskrediet of de halftijdse loopbaanvermindering maar worden opgenomen indien de sector of onderneming hierover een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten. De collectieve arbeidsovereenkomsten die, voor de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, op sector- of ondernemingsniveau, in het kader van artikel 3, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, werden gesloten, blijven gelden voor de toepassing van deze paragraaf.

§ 2. Het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 3, wordt uitgebreid met een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering tot maximaal 48 maanden voor:

1° de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of 1/5^{de} verminderen om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar;

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5^{de} loopbaanvermindering betreft.

De periode waarvoor de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode waarvoor de verlenging werd gevraagd, moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind 21 jaar wordt.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, een attest dat de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van 66 % aantoonde of de aandoening die leidt tot een erkenning van minstens 4 punten in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag.

2° de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5^{de} verminderen voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is zoals gedefinieerd in artikel 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van één maand en maximumperiode van drie maanden.

De periode waarvoor de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode van verlenging wordt gevraagd, moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind meerderjarig wordt.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van hun of het minderjarig zwaar ziek kind waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid heeft verklaard bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

§ 3. De in artikel 2 genoemde werknemers kunnen ingevolge § 1 en 2:

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

2° hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking voor zover zij ten minste $\frac{3}{4}$ ^{de} van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

3° hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week voor zover zij gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer en gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in artikel 12 in een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn.

§ 4. In afwijking van bovenvermelde minimumperioden in § 1 en § 2, kan het eventueel overblijvend saldo voor een kortere periode worden opgenomen.

§ 5. In afwijking van artikel 3, wordt het bijkomend recht van 36 en 48 maanden niet proportioneel verrekend bij het opnemen van een deeltijdse formule.

§ 6. De perioden vermeld in § 1 en § 2 mogen samen niet meer dan 48 maanden bedragen.

Commentaar

In paragraaf 1 van deze bepaling wordt het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of $\frac{1}{5}$ de loopbaanvermindering zonder motief, zoals bepaald in artikel 3, uitgebreid met een bijkomend recht tot maximaal 36 maanden voor werknemers die hun loopbaan schorsen of verminderen voor de zorg van een kind tot 8 jaar, voor palliatieve verzorging of de zorg of bijstand aan een ziek gezins- en familielid of voor het volgen van een opleiding.

In de aanvraag voor de zorg van een kind, moet de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties of de periode van verlenging die werd gevraagd aanvangen voor het tijdstip waarop het kind 8 jaar wordt. Een eventueel uitstel van het recht, zoals bedoeld in de artikelen 14 en 15, doet hieraan geen afbreuk.

Dit bijkomend recht van 36 maanden kan niet worden opgenomen in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit die de werknemer aanvangt of uitbreidt, zoals bedoeld in artikel 7, § 2, 2° t.e.m.5° van het koninklijk besluit van 12 december 2011 tot uitvoering van Hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Eveneens kan in dit kader de loopbaan maar voltijds onderbroken of halftijds verminderd worden indien hierover een collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten op niveau van de sector of de onderneming. De collectieve arbeidsovereenkomsten die voor de inwerkingtreding van onderhavige overeenkomst in het kader van artikel 3, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis zijn afgesloten, komen als dusdanig in aanmerking, ongeacht of ze al dan niet een verwijzing naar motieven bevatten. De mogelijkheid die bestond voor sectoren en ondernemingen om het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet te verlengen tot 5 jaar wordt hierdoor vervangen. Voor de werknemers die nog in dit stelsel rechten uitoefenen, en die voor de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst hun recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering hebben aangevraagd, is in artikel 22 een overgangsbepaling voorzien.

In paragraaf 2 van deze bepaling wordt het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief, zoals bedoeld in artikel 3, verder uitgebreid tot maximaal 48 maanden voor werknemers die hun loopbaan voltijds schorsen, halftijds of met 1/5^{de} verminderen voor de zorg van een gehandicapt kind tot 21 jaar of, de zorg of bijstand aan een minderjarig zwaar ziek kind. Om dit recht te kunnen opnemen, is geen collectieve arbeidsovereenkomst nodig op niveau van de sector of de onderneming.

De schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties of de periode van verlenging die werd gevraagd voor de zorg van een kind moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind de vereiste leeftijdsgrens bereikt. Een eventueel uitstel van het recht, zoals bedoeld in de artikelen 14 en 15, doet hieraan geen afbreuk.

De perioden van voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering met motief mogen samen niet meer dan 48 maanden bedragen.

De werknemers die een motief kunnen invoeren op basis van paragraaf 1 en 2 van deze bepaling, kunnen vrij bepalen of ze kiezen voor een voltijdse schorsing of een halftijdse of 1/5^{de} vermindering van hun prestaties. Ze kunnen eveneens vrij de rangorde kiezen van het stelsel, namelijk met of zonder motief, waarop ze beroep doen. Het bijkomend recht op halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering met motief wordt, in tegenstelling tot de halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief, niet proportioneel verrekend bij het opnemen van een deeltijdse formule.

Voor het tijdskrediet en de loopbaanvermindering met motief is naar analogie met de thematische verlopen telkens een minimum- en eventueel maximumperiode voorzien. Hierdoor kan in sommige gevallen wel een kleinere fractie van het recht overblijven dan de vereiste minimumperiode. Opdat de werknemer zijn recht volledig zou kunnen opnemen, is voorzien dat genoemd overblijvend saldo voor een kortere periode kan worden opgenomen.

Tevens kan het recht met motief maar worden opgenomen indien de werknemer gelijkaardige aan de in het kader van het thematisch verlof voorgeschreven bewijsstukken verstrekt aan de werkgever. Voor het recht op uitkeringen moeten deze bewijsstukken eveneens worden overgemaakt aan de RVA.

Artikel 5

§ 1. Om recht te hebben op het voltijds tijdskrediet, de halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering als bedoeld in § 1 van artikel 3 moet de werknemer gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen :

1° door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

2° een loopbaan van 5 jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

De loopbaan van 5 jaar wordt berekend zoals de loopbaan van 25 jaar, zoals bedoeld in artikel 10, § 3.

§ 2. Om recht te hebben op het bijkomend recht van 36 of 48 maanden voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering als bedoeld in § 1 en § 2 van artikel 4, moet de werknemer door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

§ 3 In afwijking hiervan gelden de hierboven vermelde voorwaarden niet voor werknemers die hun voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 3 en 4, onmiddellijk laten aansluiten op een ouderschapsverlof, zoals gedefinieerd in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64, en die hun rechten in toepassing van voornoemd koninklijk besluit of collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64, voor alle rechthebbende kinderen hebben uitgeput.

Commentaar

In uitvoering van het Regeerakkoord van 1 december 2011 is het recht op uitkering voor voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering zonder motief beperkt tot werknemers die een loopbaan hebben van 5 jaar waarvan 2 jaar anciënniteit in dienst van de onderneming. Voor het tijdskrediet en de loopbaanvermindering met motief, geldt geen loopbaanvoorwaarde, enkel 2 jaar anciënniteit in dienst van de onderneming. Om de discrepantie die hierdoor is ontstaan tussen het recht op uitkeringen en het recht op afwezigheid op te heffen en omwille van de duidelijkheid en rechtszekerheid, worden dezelfde beroepsloopbaanvoorwaarden voorzien in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

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, nr. 32 quater van 19 december 1989 en nr.32 quinquies van 13 maart 2002.

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 6

§ 1. Wanneer de in artikel 2 genoemde werknemers gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, bepaalt het paritair comité of de onderneming 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.

§ 2. Voor de werknemers, zoals bedoeld in § 1, als voor de werknemers bedoeld in artikel 3, § 1, 3° en artikel 4, § 1 en § 2, voor zover ze hun loopbaan met 1/5de verminderen kan voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering een andere gelijkwaardige regeling over een periode van maximum 12 maanden worden vastgesteld:

- bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau;

- of in geval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement en mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen de werknemer en de werkgever.

Commentaar

Zowel voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer als voor de werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli, kan ingevolge deze bepaling bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau een andere uitoefening van het recht op 1/5de loopbaanvermindering over een periode van maximum 12 maanden worden vastgelegd dan die ten belope van een dag of twee halve dagen per week. Indien er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is kan die afwijkende regeling worden ingevoerd bij arbeidsreglement, doch zij vereist dan tevens een wederzijds schriftelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever binnen het kader en de voorwaarden die in die afwijkende regeling zijn opgenomen.

Van deze flexibele mogelijkheid kan gebruik worden gemaakt om de arbeidsorganisatorische noodwendigheden van de onderneming en de noden van de werknemers in zake combinatie van arbeid en gezin op een evenwichtige manier beter op elkaar af te stemmen.

Voor ploegenarbeiders doet die mogelijkheid geen afbreuk aan de akkoorden die hierover reeds zijn afgesloten.

Artikel 7

- § 1. Op de maximumduur van de 12 maanden voltijds equivalent als bedoeld in § 1 van artikel 3, worden in mindering gebracht, de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en de artikelen 3 en 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.

In afwijking van het eerste lid van § 1 van deze bepaling, wordt de loopbaanonderbreking ingevolge de artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, het voltijds tijdskrediet en de halftijdse loopbaanvermindering ingevolge artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis en de 1/5^{de} loopbaanvermindering ingevolge artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, waarvoor de werknemer een onbetwistbaar bewijs kan voorleggen dat hij zijn arbeidsprestaties destijds geschorst of verminderd heeft voor een motief als bedoeld in § 1 van artikel 4, eerst in mindering gebracht op de bijkomende duur van 36 maanden als bedoeld in § 1 van artikel 4.

In afwijking van het eerste lid van § 1 van deze bepaling, wordt de loopbaanonderbreking ingevolge artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, het voltijds tijdskrediet en de halftijdse loopbaanvermindering ingevolge artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis en de 1/5^{de} loopbaanvermindering ingevolge artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, waarvoor de werknemer een onbetwistbaar bewijs kan voorleggen dat hij zijn arbeidsprestaties destijds geschorst of verminderd heeft voor een motief als bedoeld in § 2 van artikel 4, eerst in mindering gebracht op de bijkomende duur van 48 maanden als bedoeld in § 2 van artikel 4.

Het eventueel overblijvend saldo wordt nadien in mindering gebracht op de maximumduur van 12 maanden voltijds equivalent als bedoeld in § 1 van artikel 3.

- § 2. Op de maximumduur van de 12 maanden voltijds equivalent, als bedoeld in § 1 van artikel 3, en op de bijkomende duur van 36 of 48 maanden, als bedoeld in § 1 en § 2 van artikel 4, worden niet in mindering gebracht de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge :

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Afdeling 2 - Recht van oudere werknemers op landingsbanen

Artikel 8

§ 1. De in artikel 2 genoemde werknemers van 55 jaar en ouder hebben zonder maximumduur recht op :

1° een 1/5de 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.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 6 maanden.

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

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden.

§ 2. In afwijking van § 1 wordt de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de in artikel 2 genoemde werknemers, die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die op het ogenblik van de kennisgeving, als bedoeld in artikel 12, cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden:

daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;

dit zwaar beroep komt voor op de lijst van de beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. De Minister van Werk bepaalt deze lijst, na unaniem advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden.

§ 3. In afwijking van § 1 wordt de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de in artikel 2 genoemde werknemers, die hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week en die voldoen aan één van de volgende voorwaarden:

daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;

daaraan voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen, voor zover een recht op vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde op basis van een beroepsloopbaan van 28 jaar uitdrukkelijk is voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op niveau van de sector.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 6 maanden.

§ 4. Voor de toepassing van § 2 en § 3 wordt onder zwaar beroep verstaan :

- Het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

- Het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur.

- Het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

§ 5. In afwijking van § 1 kan de leeftijd op 50 jaar worden gebracht voor de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week of ten belope van een halftijdse betrekking indien de aanvangsdatum van hun loopbaanvermindering gelegen is in de periode van erkenning van de onderneming door de minister bevoegd voor de werkgelegenheid als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden in toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoelag, voor zover cumulatief voldaan is aan volgende voorwaarden:

de onderneming kadert zijn aanvraag tot erkenning binnen een herstructureringsplan en toont aan dat ontslagen zijn vermeden;

- . de onderneming toont bij zijn aanvraag tot erkenning aan dat daardoor het aantal werknemers dat overgaat naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is verminderd;
- . de minister heeft in de erkenningsbeslissing uitdrukkelijk vermeld dat aan deze voorwaarden is voldaan.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een halftijdse loopbaanvermindering betreft of 6 maanden als het een 1/5^{de} loopbaanvermindering betreft.

Commentaar

In uitvoering van de Regeerakkoord van 1 december 2011 is het recht op uitkering voor de landingsbanen beperkt tot werknemers vanaf 55 jaar met een beroepsloopbaan van 25 jaar. Om de discrepantie die hierdoor is ontstaan tussen het recht op uitkeringen en het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering op te heffen en omwille van de duidelijkheid en rechtszekerheid, wordt de leeftijd voor het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering eveneens verhoogd tot 55 jaar en wordt de beroepsloopbaanvereiste verlengd tot 25 jaar.

Een uitzondering op de leeftijdsvoorwaarde wordt voorzien voor werknemers met een zwaar beroep, lange loopbaan of in een onderneming tijdens de periode erkend als in herstructurering of in moeilijkheden, die vanaf 50 jaar kunnen intreden in een landingsbaan. De uitzondering voor werknemers met een lange loopbaan kan maar toegepast worden indien het paritair comité hierover een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten. De uitzondering voor werknemers uit bedrijven tijdens de periode erkend als in herstructurering of in moeilijkheden geldt alleen maar wanneer hierdoor ontslagen worden vermeden of het aantal werknemers dat overgaat naar een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is verminderd.

Voor de toepassing paragraaf 4, tweede streepje van deze bepaling wordt onder permanent verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in dergelijke dienst wordt tewerkgesteld.

Artikel 9

§ 1. Wanneer de in artikel 2 genoemde voltijdse werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer, bepaalt het paritair comité of de onderneming 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.

§ 2. Voor de werknemers zoals bedoeld in § 1 alsook voor de werknemers zoals bedoeld in artikel 8, § 1, 1°, § 3 en § 5 voor zover het een 1/5^{de} loopbaanvermindering betreft, kan voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering een andere gelijkwaardige regeling over een periode van maximum 12 maanden worden vastgesteld:

- bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau;
- of in geval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement en mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen de werknemer en de werkgever.

Commentaar

Zowel voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen als voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli, kan ingevolge deze bepaling bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau een andere uitoefening van het recht op 1/5de loopbaanvermindering over een periode van maximum 12 maanden worden vastgelegd dan die ten belope van een dag of twee halve dagen per week. Indien er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is kan die afwijkende regeling worden ingevoerd bij arbeidsreglement, doch zij vereist dan tevens een wederzijds schriftelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever binnen het kader en de voorwaarden die in die afwijkende regeling zijn opgenomen.

Van deze flexibele mogelijkheid kan gebruik worden gemaakt om de arbeidsorganisatorische noodwendigheden van de onderneming en de noden van de werknemers inzake combinatie van arbeid en gezin op een evenwichtige manier beter op elkaar af te stemmen.

Voor ploegenarbeiders doet die mogelijkheid geen afbreuk aan de akkoorden die hierover reeds zijn afgesloten.

Artikel 10

§ 1. Om recht te hebben :

- 1° op een 1/5^{de} loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 8, § 1, 1°, § 3 en § 5 moet de werknemer ofwel voltijds ofwel ten belope van 4/5de van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 3 of 4 van onderhavige overeenkomst of artikel 6 of artikel 9, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

2° op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als bedoeld in artikel 8, § 1, 2°, § 2 en § 5 moet de werknemer ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving, als verricht overeenkomstig artikel 12;

§ 2. Om recht te hebben op een halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 8, moet de werknemer de in § 1 genoemde voorwaarden en bovendien gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen :

1° de leeftijdsvoorwaarde bereiken 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 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving, als verricht overeenkomstig artikel 12;

In afwijking hiervan kan die termijn in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever verder worden ingekort.

3° een loopbaan van 25 jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

In afwijking hiervan moet de werknemer om recht te hebben op de loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 8, § 3, alinea 1, 2de streepje een loopbaan van 28 jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving, als verricht overeenkomstig artikel 12.

§ 3. Om de loopbaan van 25 jaar als werknemer te berekenen, worden de dagen waarvoor loon werd uitbetaald in aanmerking genomen.

Met dagen waarvoor loon werd uitbetaald, uitgezonderd de dagen volledige werkloosheid en volledige schorsing van de arbeidsprestaties als bedoeld in artikel 3 en 4 van deze overeenkomst, artikel 3, § 1, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 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;
 - 11° de dagen van aanwezigheid onder de wapens wegens oproeping of wederoproeping alsmede de dagen van dienst als gewetensbezwaarde of de dagen van prestaties als dienstplichtige die krachtens de betrokken wetgeving met legerdienst gelijkgesteld worden.
- § 4. Komt in aanmerking voor de berekening van de beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar, als bedoeld in artikel 8, § 3, 1^{ste} alinea, 2^e streepje, elk kalenderjaar met minstens 285 dagen waarvoor een loon werd uitbetaald of waarop genoten werd van het moederschapsverlof, de moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen, het geboorteverlof, het adoptieverlof en/of het ouderschapsverlof. Het aantal dagen van die kalenderjaren dat 285 overschrijdt, wordt verder buiten beschouwing gelaten.

Voor kalenderjaren met minder dan 285 dagen waarvoor een loon werd uitbetaald of waarop werd genoten van moederschapsverlof, de moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen, geboorteverlof, adoptieverlof en/of ouderschapsverlof, worden deze dagen voor al die kalenderjaren samengeteld en gedeeld door 285. Het resultaat van die bewerking, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

Commentaar

Paragraaf 1 van deze bepaling regelt naast het recht op ook de overgang naar het stelsel van landingsbanen voor werknemers ouder dan 50 of 55 jaar voorzien in artikel 8, mits de voorwaarden voorzien in de paragrafen 2 en 3 vervuld zijn, voor:

- de werknemers onder de 50 of 55 jaar die zich bevinden in het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering op basis van artikel 3 of 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst;
- de werknemers van 50 of 55 jaar en ouder die zich in een oud stelsel van 1/5de loopbaanvermindering bevinden.

Met werknemers van 50 jaar of 55 jaar en ouder die zich bevinden in het oud stelsel van 1/5^{de} of halftijdse loopbaanvermindering worden de werknemers bedoeld die onderbrekingsuitkeringen verkrijgen op basis van paragraaf 1 en 2 van artikel 4 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2011 betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

In paragraaf 2 van deze bepaling wordt voorzien dat een oudere werknemer maar recht heeft op een landingsbaan wanneer hij met de werkgever door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende de 24 voorafgaande maanden. Vanuit het oogpunt van mobiliteit van oudere werknemers, kan die anciënniteitsvoorwaarde evenwel in onderling akkoord tussen de werkgever en werknemer worden ingekort.

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, nr. 32 quater van 19 december 1989 en nr. 32 quinquies van 13 maart 2002.

Afdeling 3 - Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 11

§ 1. Voor de berekening van de 12 of 24 maanden als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1 worden met een tewerkstelling gelijkgesteld :

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in de artikelen 26, 27, 28, 29, 30, 30 bis, 30 ter, 30 quater, 31, 49, 50, 51 en 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is evenwel beperkt tot de door het gewaarborgd loon gedekte perioden.

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 23, § 1 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis.
- de dagen verlof die toegekend worden ter uitvoering van een collectief akkoord.

§ 2. 1° Voor de berekening van de 12 of 24 maanden als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1 worden niet in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge :

- het koninklijk besluit 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;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

2° Voor de berekening van de 12 of 24 maanden als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1 worden evenmin in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van verlof zonder wedde of staking en lock-out.

3° Daarnaast wordt voor de berekening van de 12 of 24 maanden als bedoeld in de artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1 niet in aanmerking genomen, de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.

Die periode van 5 maanden wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

In geval de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de in artikel 11, § 2, 3^o, 1^{ste} en 2^{de} lid bedoelde termijn overschrijden, worden evenmin voor de berekening van de 12 of 24 maanden als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1 in aanmerking genomen:

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon, voor zover de werkgever één maand na de aanvraag als bedoeld in artikel 12 geen schriftelijke bezwaren heeft gemaakt om reden van organisatorische behoeften.
- de perioden van progressieve werkhervatting in het kader van artikel 100, § 2 van de gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen van 14 juli 1994 evenals de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die eraan voorafgaan, die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.

4^o Voor de berekening van de 12 of 24 maanden als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1 worden, evenmin in aanmerking genomen, de perioden tijdens welke de werknemer zijn arbeidsprestaties volledig onderbreekt of tot een halftijdse of viervijfde betrekking vermindert als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst of de artikelen 3, 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis of ingevolge artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.

Daarnaast worden voor de berekening van de 12 of 24 maanden als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1 niet in aanmerking genomen:

- a) de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties in toepassing van artikel 15 en artikel 20, § 1 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis.
- b) de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van een herstructureringsplan zoals bedoeld in artikel 13 van het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende de hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremie in de privé-sector onder de voorwaarden van het besluit van de Vlaamse regering van 20 maart 2009 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende de hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremie in de privé-sector.

§ 3. In geval van schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, § 2 moeten de in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1 bepaalde voorwaarden vervuld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving zoals aanvankelijk verricht overeenkomstig artikel 12, § 1.

- § 4. Voor de uitoefening van de rechten als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8 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.
- § 5. De instemming of niet-instemming van de werkgever ingevolge § 4 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.

Commentaar

Paragraaf 1 van deze bepaling regelt voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 of 24 maanden, als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1 de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst die worden gelijkgesteld met een tewerkstelling en dus in deze berekening worden meegeteld. Naar analogie met de perioden van tijdelijke werkloosheid voor arbeiders, zijn de perioden van tijdelijke crisiswerkloosheid voor bedienden ingevolge de wet van 19 juni 2009 voor de periode tijdens dewelke deze regeling van toepassing is aan deze lijst toegevoegd.

Paragraaf 2, 1°, 2° en 3° van deze bepaling regelt eveneens voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 of 24 maanden, als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1 de perioden van schorsing die geneutraliseerd worden en die dus in deze berekening niet worden meegeteld. Met andere woorden, deze perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties verlengen voor dezelfde duur de periode die in aanmerking wordt genomen om te bepalen of de werknemer recht heeft op voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8. Hetzelfde geldt voor werknemers die na een langdurige ziekteperiode of na een progressieve werkhervatting wensen over te stappen naar een stelsel van tijdskrediet of loopbaanvermindering.

Deze perioden zijn:

- de perioden tijdens dewelke de werknemer gebruik heeft gemaakt van:
 - het recht op palliatief verlof;
 - het recht op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
 - het recht op ouderschapsverlof;
- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomsten die het gevolg zijn van verlof zonder wedde en staking en lock out.
- de perioden die overeenstemmen met de perioden van schorsing als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (ziekte en ongeval), maar ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.

Die periode wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid tengevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

In geval de werknemer langer dan zes maanden afwezig is wegens ziekte, wordt de periode als bepaald in voornoemd artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet volledig geneutraliseerd voor zover de werkgever geen schriftelijke bezwaren heeft gemaakt om reden van organisatorische behoeften één maand na de aanvraag van het tijdskrediet of de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8.

De periode van progressieve werkhervatting in het kader van artikel 100, § 2 van de gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen van 14 juli 1994 evenals de ziekteperiode die eraan voorafgaat, wordt eveneens volledig geneutraliseerd.

Hiermee wordt vanuit een optiek van reïntegratie van langdurige zieken op de arbeidsmarkt de kans geboden aan werknemers die langer dan zes maanden ziek zijn om hun werk gedeeltelijk te hervatten, voor zover de arbeidsorganisatie dit toelaat.

Daarnaast wordt aan werknemers die zich reeds in een stelsel van progressieve werkhervatting bevinden, de mogelijkheid geboden om hun deeltijds regime verder te zetten in het kader van een stelsel van tijdskrediet of loopbaanvermindering.

Het is de bedoeling dat personen die het werk geleidelijk deeltijds hebben hervat na een zware ziekte, zoals kanker, niet worden benadeeld.

Paragraaf 2, 4° van deze bepaling voorziet dat de perioden van voltijds tijdskrediet, halftijdse en 1/5^{de} loopbaanvermindering, voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 of 24 maanden, als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1, worden geneutraliseerd en dus in deze berekening niet worden meegeteld. Doordat die periodes worden geneutraliseerd, kunnen werknemers overstappen van de ene vorm van tijdskrediet en loopbaanvermindering naar de andere, wat een combinatie toelaat van de verschillende vormen van tijdskrediet en loopbaanvermindering, zoals voorzien in artikel 3, § 1, 4°. Er moet telkens worden gekeken naar het vervullen van de tewerkstellingsvoorwaarden op het ogenblik van de initiële aanvraag.

Ook de perioden van loopbaanvermindering in het kader van het crisistijdskrediet of in het kader van het stelsel van de Vlaamse overbruggingspremies worden gedurende de periode tijdens welke deze regimes van toepassing zijn geneutraliseerd zodat werknemers vanuit die tijdelijke crisisregimes kunnen overstappen naar een gewoon stelsel van tijdskrediet of loopbaanvermindering. De periodes van tijdskrediet die reeds in de zes maanden voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wet van 19 juni 2009 werden opgenomen en daarna ingevolge artikel 20 van genoemde wet werden omgezet in een crisistijdskrediet, worden eveneens geneutraliseerd.

Paragraaf 3 van deze bepaling heeft betrekking op de verzoeken om verlenging van de uitoefening van één van de rechten als bedoeld in deze overeenkomst alsook op de vraag wanneer de werknemer moet voldoen aan de gestelde voorwaarde van tewerkstelling. Bij een geneutraliseerde periode moet de betrokken werknemer voldoen aan de voorwaarden die gelden voor het betrokken stelsel op het ogenblik van de initiële aanvraag van de eerste van opeenvolgende periodes van tijdskrediet of loopbaanvermindering.

Zo is bepaald dat, wanneer de werknemer het recht op voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, uitoefent en deze uitoefening wenst te verlengen of wenst over te stappen naar een ander stelsel van voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, het ogenblik waarop wordt nagegaan of de werknemer de gestelde voorwaarden vervult, het ogenblik is van de eerste schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 10. Hetzelfde geldt voor werknemers die na een tijdelijk crisisregime van loopbaanvermindering wensen over te stappen naar een stelsel van tijdskrediet of loopbaanvermindering.

HOOFDSTUK IV UITVOERING

Afdeling 1 - Wijze van kennisgeving en attestatie

Artikel 12

§ 1. De werknemer die het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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. De schriftelijke kennisgeving en de termijnen bepaald in § 1 zijn van toepassing op de werknemer die de uitoefening van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijds of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8 wenst te verlengen.

De uitoefening van het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering wordt verlengd volgens de nadere regels als bepaald in de artikelen 3, 4 en 8 en de werknemer die de uitoefening van die rechten verlengt wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel als bedoeld in § 1 van artikel 16, eventueel gewijzigd met toepassing van § 8 van diezelfde bepaling.

§ 3 De schriftelijke kennisgeving en de termijnen bepaald in § 1 zijn eveneens van toepassing op de werknemer die van de ene vorm van tijdskrediet of loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, wenst over te stappen naar een andere vorm van tijdskrediet en loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8.

De werknemer die van de ene vorm van tijdskrediet en loopbaanvermindering naar de andere vorm overstapt wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel als bedoeld in § 1 van artikel 16, eventueel gewijzigd met toepassing van § 8 van diezelfde bepaling.

§ 4. De in § 1 bepaalde termijn van 3 of 6 maanden wordt evenwel verminderd tot 2 weken wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 4 zonder onderbreking wenst uit te oefenen nadat hij het recht heeft opgebruikt in het kader van het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

§ 5. 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.

§ 6. Wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 3 en 4 wenst uit te oefenen, wordt bij het geschrift een attest van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gevoegd waarin is vermeld tijdens welke periode of perioden de werknemer :

1° een tijdskrediet of een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 3 en 4 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 of de artikelen 3 en 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis heeft genoten.

§ 7. Bij het geschrift worden eveneens attesten gevoegd wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, uitoefent nadat hij het recht heeft opgebruikt in het kader van :

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;

- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Deze attesten zijn de attesten die vereist zijn voor de toepassing van de voornoemde koninklijke besluiten en collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 8. Het geschrift bevat met betrekking tot de uitoefening van het recht op voltijds tijdskrediet, half-tijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8 :

1° het overeenkomstig § 2 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° het feit of de werknemer een beroep doet op het tijdskrediet of de loopbaanvermindering zonder motief, als bedoeld in artikel 3, of met motief, als bedoeld in artikel 4 en desgevallend het bewijs van dit motief;

4° de vereiste elementen voor de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de artikelen 17 tot 19, wanneer de werknemer in de schriftelijke kennisgeving vermeldt dat hij voor de regeling in aanmerking wenst te komen.

§ 9. 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 voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 3, 4 en 8:

1° worden ofwel de arbeidsprestaties onderbroken en wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst;

2° worden ofwel 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.

3° worden ofwel de arbeidsprestaties verminderd tot een viervijfde betrekking en 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.

§ 2. De wijze van uitoefening van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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.

§ 3. De dagen waarop het recht op loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 3, 4 en 8 wordt uitgeoefend, worden derwijze gespreid dat de continuïteit van de onderneming of van de dienst, als bedoeld in § 2 van artikel 16, wordt gewaarborgd.

Een akkoord op ondernemingsniveau kan deze spreiding verduidelijken.

Commentaar

Voor de toepassing van de paragraaf 1 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 § 2 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 voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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 voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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 17 tot 19.

§ 4. De werkgever kan de uitoefening van het recht op 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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 3, 4 en 8, 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.

Artikel 15

§ 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, kan de werkgever de uitoefening van het recht op 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4 en artikel 8, § 1, 1°, § 3 en § 5 gedurende maximum 12 maanden uitstellen voor werknemers van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie uitoefenen.

De werkgever is verplicht dit uitstel te motiveren.

Het begrip sleutelfunctie kan worden verduidelijkt door een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau of, bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging, door middel van het arbeidsreglement.

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

§ 2. Het recht op 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4 en artikel 8, § 1, 1°, § 3 en § 5, voor werknemers van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie uitoefenen gaat in uiterlijk 12 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest.

De werkgever en werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

§ 3. In onderling akkoord kan de uitoefening van het recht op 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4 en artikel 8, § 1, 1°, § 3 en § 5, voor werknemers van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie uitoefenen tijdelijk worden gewijzigd om ernstige redenen en voor de duur van deze redenen.

Commentaar

Om oudere werknemers aan te moedigen langer aan het werk te blijven, wordt de 5% drempel, als bedoeld in artikel 16, opgeheven voor werknemers die 55 jaar of ouder zijn en hun loopbaan met 1/5de verminderen.

Opdat hierdoor de continuïteit van de arbeidsorganisatie niet in het gedrang zou worden gebracht, kan de werkgever op basis van deze bepaling de uitoefening van de 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4 en artikel 8, § 1, 1°, § 3 en § 5 met uiterlijk 12 maanden uitstellen van werknemers die 55 jaar of ouder zijn en een sleutelfunctie uitoefenen.

Het begrip sleutelfunctie kan worden verduidelijkt door een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau of, bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging, door middel van het arbeidsreglement. Op die manier kan zo adequaat mogelijk worden aangesloten bij de noden die eigen zijn aan de sectoren en ondernemingen.

Voor de toepassing van § 1 van deze bepaling zal men bij wijze van voorbeeld als motivatie beschouwen, het feit dat de werknemer een dermate belangrijke rol heeft in de onderneming dat zijn afwezigheid de arbeidsorganisatie van het bedrijf in het gedrang zou brengen en waarvoor geen oplossing kan worden gevonden door verschuiving van personeel of interne mutatie.

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

Deze specifieke vorm van uitstel bestaat naast de bestaande vorm van uitstel, als bedoeld in artikel 14, maar kan er niet mee gecumuleerd worden.

Voor de toepassing van § 3 van deze bepaling wordt onder ernstige redenen verstaan de redenen waarvoor op basis van artikel 14, § 4 het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering kan worden gewijzigd of ingetrokken.

Om die ernstige redenen op te vangen, kan de wijze van uitoefening van de 1/5de loopbaanvermindering in onderling akkoord tijdelijk worden gewijzigd door de uren of dagen loopbaanvermindering te verschuiven, maar de uitoefening van het recht kan niet worden ingetrokken.

Afdeling 4 - Organisatieregels

Artikel 16

§ 1. Wanneer het totale aantal van de werknemers die in de onderneming of een dienst gelijktijdig het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, uitoefenen of zullen uitoefenen, alsook van de werknemers die hun beroepsloopbaan onderbreken ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen of de artikelen 3, 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, meer bedraagt dan 5 % van het totale aantal van de in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers, wordt voor de afwezigheden een voorkeur- en planningsmechanisme toegepast teneinde de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen.

Worden niet geacht werknemers te zijn die hun beroepsloopbaan onderbreken of verminderen ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, de werknemers die de bepalingen genieten van :

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Worden voor de toepassing van het eerste lid niet geacht werknemers te zijn die het recht op loopbaanvermindering uitoefenen of zullen uitoefenen, de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 3, 4 en 8 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst of ingevolge de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.

§ 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.

Voor de vaststelling van het totale aantal werknemers dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de drempel, als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in het 1 ste lid vastgestelde methode, worden niet meegerekend de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 3, 4 en 8 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst of ingevolge de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.

- § 4. De werknemers van 50 tot en met 54 jaar die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen en de werknemers van 50 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 8 of als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, worden gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode.

- § 5. Voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode worden niet in aanmerking genomen gedurende de eerste 6 maanden van de uitoefening van het recht, de werknemers die het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 4, zonder onderbreking uitoefenen nadat zij het recht hebben opgebruikt in het kader van:

- het koninklijk besluit 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;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

- § 6. 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 landingsbanen, als bedoeld in artikel 8, uitoefenen.

Worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de bijkomende eenheden waarmee de drempel, als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode, wordt verhoogd, werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 3, 4 en 8 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst of ingevolge de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.

§ 7. Paragraaf 1 wordt na afloop van iedere maand toegepast.

§ 8. De drempel als bedoeld in § 1 kan, in ieder geval rekening houdend met de behoeften van de kleine en middelgrote ondernemingen, alleen worden gewijzigd :

- op het niveau van het paritair comité, door een collectieve arbeidsovereenkomst;
- op ondernemingsniveau, door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement, behalve indien het paritair comité § 9 in toepassing heeft gebracht.

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.

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

Commentaar

Ingevolge het Generatiepact worden werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 3, 4 en 8 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en ingevolge de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, volledig geneutraliseerd voor de berekening van de 5% drempel als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 8 van deze bepaling en als verricht overeenkomstig de paragrafen 3, 4 en 5 van deze bepaling.

Dit houdt in dat die werknemers niet worden meegeteld voor:

- de berekening van de 5% drempel zoals vervat in § 1 en die de grens uitmaakt waarboven de werkgever een voorkeur- en planningsmechanisme moet toepassen;
- de vaststelling van het personeelsbestand waarop de 5% drempel wordt toegepast, zoals bedoeld in § 3;

- de bijzondere telprocedure van werknemers van 50 jaar of ouder zoals bedoeld in § 4;
- de bijkomende eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming waarmee de 5% drempel wordt verhoogd, zoals bedoeld in § 6.

Werknemers die hun recht op voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikel 4, zonder onderbreking uitoefenen, nadat zij het recht hebben opgebruikt inzake palliatief verlof of loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, worden ingevolge § 1 en § 5 gedurende de eerste zes maanden van hun voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering op dezelfde manier als oudere werknemers geneutraliseerd zowel voor vaststelling van de drempel als voor de drempelberekening.

Deze bepaling impliceert drie fasen :

- Een eerste fase : de berekening van het totale aantal werknemers als bedoeld in § 1 van deze bepaling, d.w.z. eensdeels degenen die het stelsel van tijdskrediet en loopbaanvermindering genieten en anderdeels degenen die één van de rechten als bedoeld in deze overeenkomst uitoefenen of wensen uit te oefenen.

De werknemers die het recht op palliatief verlof, op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of op ouderschapsverlof uitoefenen, worden niet in aanmerking genomen.

- Een tweede fase : de berekening van de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 8, en als verricht overeenkomstig de paragrafen 3 en 5 van deze bepaling.

Opgemerkt dient te worden, dat de wijziging van de drempel met toepassing van § 8 van deze bepaling, zowel een verhoging als een verlaging kan inhouden.

Deze wijziging kan alleen gebeuren door een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van het paritair comité en door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement op ondernemingsniveau behalve, wat dit laatste niveau betreft, indien het paritair comité de mogelijkheid ervan heeft uitgesloten bij collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van § 9 van deze bepaling.

Voor de gevallen waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten zonder onderbreking uitoefent na één van de zogenaamde thematische verlopen te hebben opgebruikt, dient nog het volgende te worden opgemerkt :

- * Voor het eerste geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor dezelfde persoon zijn recht op palliatief verlof heeft opgebruikt, wordt de werknemer gedurende de eerste 6 maanden niet in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 8 van deze bepaling.

De in artikel 12 bepaalde termijnen van 3 of 6 maanden voor de schriftelijke kennisgeving worden bovendien verminderd overeenkomstig § 3 van hetzelfde artikel.

- * Voor het tweede geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor dezelfde persoon het recht op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid heeft opgebruikt, wordt de werknemer gedurende de eerste 6 maanden evenmin in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 8 van deze bepaling.
- * Voor het derde geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor hetzelfde kind het recht op ouderschapsverlof heeft opgebruikt, wordt de werknemer in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 8 van deze bepaling.

Voor een alomvattend en synthetisch overzicht van de toepasselijke regels, dient bovendien te worden opgemerkt dat in het eerste van de drie voornoemde gevallen, de in artikel 12 bepaalde termijn van 3 of 6 maanden voor de schriftelijke kennisgeving wordt vermindert tot 2 weken overeenkomstig § 3 van hetzelfde artikel.

In het tweede en het derde geval zijn deze termijnen van 3 of 6 maanden van toepassing volgens de in artikel 12 bepaalde regels.

- Een derde fase : de toetsing, na afloop van iedere maand, d.w.z. de laatste dag van de beschouwde maand, van de resultaten van de twee voorgaande fasen, om te bepalen of de drempel al dan niet overschreden is.

Indien de drempel overschreden is, wordt de effectieve uitoefening van het recht van sommige van de werknemers die één van de in deze overeenkomst bedoelde rechten wensen uit te oefenen, uitgesteld.

Maand na maand wordt, met toepassing van het in § 1 bedoelde voorkeur- en planningsmechanisme, bepaald voor welke werknemer of werknemers de effectieve uitoefening van het recht wordt uitgesteld.

Deze drie fasen en de ermee gepaard gaande handelingen worden maand na maand en telkens op de laatste dag van de beschouwde maand herhaald.

Artikel 17

Het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1 van artikel 16, wordt bepaald door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

Artikel 18

Bij ontstentenis van een voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald overeenkomstig artikel 17, zijn de volgende regels van toepassing.

Er wordt voorzien in :

1° een eerste voorrang voor de werknemers die het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 4, § 2, 1° van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst uitoefenen om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot aan de leeftijd van 21 jaar of het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, uitoefenen om palliatieve verzorging te verlenen, om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen, wanneer zij het recht hebben opgebruikt 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 of een kind op komst.

In geval van verzoeken voor een gelijktijdige uitoefening van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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 1/5^{de} loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 8, § 1, 1°, § 3 en § 5 uitoefenen;

- degenen die het recht op een halftijdse loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 8, § 1, 2°, § 2 en § 5 uitoefenen;

4° een vierde voorrang voor de werknemers die een beroepsopleiding volgen.

Commentaar

Voor de toepassing van paragraaf 2 van deze bepaling dient onder "gezin" te worden verstaan "het onder hetzelfde dak samenleven van twee of meer personen die hun huishoudelijke aangelegenheden hoofdzakelijk gemeenschappelijk regelen", zoals gedefinieerd in de regelgeving betreffende de werkloosheid.

Artikel 19

Het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 17 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 18, wordt na afloop van iedere 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 voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8.

Artikel 20

- § 1. De werkgever brengt de werknemers aan het einde van de maand en met inachtneming van de termijn als bedoeld in artikel 13, § 2, op de hoogte van de datum vanaf wanneer zij het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, kunnen uitoefenen, overeenkomstig de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 17 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 18.
- § 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 21

- § 1. Na afloop van de periode van uitoefening van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijds of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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 tot een halftijdse betrekking vanwege de uitoefening van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8.
- § 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 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 van Hoofdstuk IV.

- § 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 voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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 OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 22

- § 1. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft van toepassing op alle eerste aanvragen en verlengingsaanvragen voor voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5^e loopbaanvermindering die voor de datum van inwerkingtreding ter kennis werden gegeven aan de werkgever zoals bedoeld in artikel 12.
- § 2. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft van toepassing op werknemers van minstens 50 jaar die voor de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst hun loopbaan reeds hebben verminderd ingevolge artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis en die na de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een eerste verlengingsaanvraag indienen bij de werkgever zoals bedoeld in artikel 12.
- § 3. Werknemers die vóór de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst hun loopbaan reeds hebben verminderd, ingevolge de artikelen 3 of 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, kunnen verder gebruik maken van de mogelijkheid tot loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals voorzien in artikel 9 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001, voor zover de werkgever en de werknemer hierover een akkoord hebben gesloten en dit onder volgende cumulatieve voorwaarden:
- de werkgever werd vóór 28 november 2011 conform artikel 12 § 1 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 schriftelijk op de hoogte gebracht van de loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking waarvan de werknemer geniet;

- de loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking op basis van artikel 9 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 volgt onmiddellijk aansluitend op en binnen dezelfde vorm als de lopende loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties.

§ 4. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft eveneens van toepassing op de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en de collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsniveau die gesloten zijn in uitvoering van artikel 3, § 2 en § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 en die blijven gelden om het bijkomend recht op 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering te openen ingevolge artikel 4, § 1, 3^o van onderhavige overeenkomst.

§ 5 De collectieve arbeidsovereenkomsten die op sector- of ondernemingsniveau zijn afgesloten, de arbeidsreglementen en akkoorden ingevolge artikel 2, § 3 en § 4, artikel 6, § 2 en § 3, artikel 7, 1^o, 2^{de} lid, artikel 9, § 2 en § 3, artikel 10, § 2, 2^o, 2^{de} lid, artikel 11, § 2, 4^o, 1^{ste} lid en § 4, artikel 13, § 4, 2^{de} lid, artikel 14, § 4, artikel 14 bis, § 1, 3^{de} lid, § 2, 2^{de} lid en § 3, artikel 15, § 7 en § 8, artikel 16, artikel 20, § 3, 2^{de} lid van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijven gelden voor de toepassing van onderhavige overeenkomst.

Commentaar

Eerste aanvragen en verlengingsaanvragen die voor de datum van inwerkingtreding aan de werkgever ter kennis werden gegeven, blijven vallen onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Nieuwe aanvragen en verlengingsaanvragen die vanaf de datum van inwerkingtreding ter kennis werden gegeven aan de werkgever vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Na de datum van inwerkingtreding kunnen werknemers van ten minste 50 jaar die al in het stelsel van landingsbanen zaten, zoals bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, hun loopbaanvermindering nog één keer verlengen op basis van artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.

Daarnaast kunnen werknemers die voor de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst hun loopbaan reeds met 1/5^{de} of halftijds hebben verminderd ingevolge de artikelen 3 of 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, beroep doen op artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, voor zover hierover een akkoord is gesloten tussen de werkgever en werknemer en dit onder volgende cumulatieve voorwaarden:

- de werkgever werd vóór 28 november 2011 conform artikel 12 § 1 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 schriftelijk op de hoogte gebracht van de loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking waarvan de werknemer geniet;
- de loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking op basis van artikel 9 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 volgt onmiddellijk aansluitend op en binnen dezelfde vorm als de lopende loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties. In dit kader is het recht op loopbaanvermindering op basis van artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 niet altijd gekoppeld aan een recht op uitkeringen.

Tot slot bepaalt paragraaf 5 dat de collectieve arbeidsovereenkomsten die in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 met betrekking tot het toepassingsgebied, de organisatieregels en de drempel zijn afgesloten, van toepassing blijven.

HOOFDSTUK VII. INWERKINGTREDING

Artikel 23

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij treedt in werking op het tijdstip waarop het koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in werking treedt en uiterlijk op 1 september 2012.

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 zeventwintig juni tweeduizend en twaalf.

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.
