

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	23/12/2016	2016-13499
ENREGISTREMENT	24/01/2017	137275/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL

MONITEUR BELGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 103 TER

Séance du mardi 20 décembre 2016

Convention collective de travail adaptant la 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

X X X

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 103 TER DU 20 DÉCEMBRE 2016 ADAPTANT LA 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 de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Vu la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie ;

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 la 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, enregistrée le 18 juillet 2012 sous le numéro 110211/CO/300, modifiée par la convention collective de travail n° 103 bis du 27 avril 2015, enregistrée le 19 mai 2015 sous le numéro 126894/CO/300 ;

Vu l'arrêté royal du 30 décembre 2014 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 qu'en exécution de l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014, ce dernier arrêté royal a abrogé l'allocation pour un crédit-temps sans motif et a adapté les conditions du droit à une allocation pour un crédit-temps avec motif de soins, ce qui a créé un décalage entre le droit aux allocations, réglé par l'arrêté royal, et le droit à l'absence pour motifs de soins, réglé par convention collective de travail ;

Considérant que l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable du 28 octobre 2016 dispose que le crédit-temps avec motif de soins est encore augmenté de trois mois et passe de 48 à 51 mois au maximum ;

Considérant que, pour des raisons de clarté et de sécurité juridique, les parties signataires souhaitent supprimer le décalage en question ;

Considérant que l'arrêté royal précité et l'abrogation du crédit-temps sans motif ont également des conséquences pour l'imputation sur le crédit total auquel les travailleurs ont droit, et que les parties signataires souhaitent clarifier la situation à cet égard ;

Considérant que, dans le cadre de l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés, l'accord du Groupe des Dix du 17 décembre 2014 prévoyait, dans une deuxième phase, la possibilité d'assimiler l'indemnité en compensation du licenciement pour le calcul de la condition d'occupation pour les emplois de fin de carrière ;

Considérant que les parties signataires ont jugé que la différence de traitement, en matière de crédit-temps, des travailleurs qui travaillent à temps plein en combinant deux emplois à temps partiel constituant ensemble un emploi à temps plein et qui souhaitent prendre une diminution de carrière d'1/5, et ce auprès de deux employeurs, par rapport à des travailleurs à temps plein ordinaires qui ont le même souhait, ne se justifie pas ;

Vu l'avis n° 2.013 que le Conseil national du Travail a émis le 20 décembre 2016 ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- l'Union des Classes moyennes
- « De Unie van Zelfstandige Ondernemers »
- « 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 20 décembre 2016, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE 1^{er} – SYSTÈME DE CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Article 1^{er}

Dans l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 103, le premier alinéa est complété par les mots :

« et de l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014 »

Ensuite, la phrase « - 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 ; » est abrogée et, dans la phrase suivante, le mot « complémentaire » est abrogé.

Article 2

L'article 3 de la convention collective de travail n° 103 est abrogé.

Commentaire

En conséquence de l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014 et de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 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, qui exécute cet accord, un décalage est apparu entre, d'une part, le droit aux allocations, tel que réglé dans l'arrêté royal précité, et, d'autre part, le droit à l'interruption ou à la diminution de carrière, tel que réglé dans la présente convention collective de travail.

En vue de supprimer ce décalage entre le droit aux allocations et le droit à l'interruption ou à la diminution de carrière, l'article 3 de la présente convention collective de travail, relatif au crédit-temps sans motif, a été abrogé. Afin d'assurer la continuité, des dispositions transitoires ont été prévues à l'article 10 de la convention collective de travail n° 103 ter pour les systèmes en cours.

Article 3

L'article 4 de la convention collective de travail n° 103 est remplacé par ce qui suit :

« § 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 jusqu'à 51 mois au maximum :

- a) pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ; en cas d'adoption, la suspension ou la diminution 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}, a).

- b) 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) 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 à donner des soins à la personne gravement malade et sur laquelle le médecin traitant indique si les besoins en matière de soins requièrent effectivement une interruption ou une diminution de carrière à temps plein, à mi-temps ou d'1/5, à côté de l'éventuelle assistance professionnelle dont le membre du ménage ou de la famille peut bénéficier.

- d) 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 débuter 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 1 de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

- e) 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 débuter 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.

§ 2. 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 jusqu'à 36 mois au maximum 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.

§ 3. Le droit au crédit-temps visé au paragraphe 1^{er}, a), b) et c) et au paragraphe 2 ne peut pas être pris en combinaison avec une activité salariée ou indépendante non autorisée que le travailleur entame ou élargit.

§ 4. Pour le droit aux 51 ou 36 mois visé au paragraphe 1^{er}, a), b) et c) et au paragraphe 2, 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.

- § 5. 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.
- § 6. Par dérogation aux périodes minimales visées aux paragraphes 1^{er} et 2, l'éventuel solde restant peut être pris pour une période plus courte.
- § 7. Le droit à 36 et 51 mois n'est pas imputé proportionnellement en cas de prise en formule à temps partiel.
- § 8. Les périodes mentionnées aux paragraphes 1^{er} et 2 ne peuvent pas s'élever à plus de 51 mois au total. »

Article 4

Dans l'article 5 de la convention collective de travail n° 103, le paragraphe 1^{er} est abrogé ; dans le paragraphe 2 de ce même article, le mot « complémentaire » est abrogé et les mots « 36 ou 48 mois » sont remplacés par les mots « 36 ou 51 mois ». Dans le paragraphe 3 de ce même article, les mots « aux articles 3 et 4 » sont remplacés par les mots « à l'article 4 ».

Article 5

L'article 6 de la convention collective de travail n° 103 est complété par le paragraphe 3 rédigé comme suit :

« § 3. Dans les cas où les travailleurs visés à l'article 2 combinent deux fonctions à temps partiel auprès de deux employeurs, ils peuvent, en application de l'article 4, § 5, 3), réduire leurs prestations de travail d'1/5, comme visé à l'article 4, pour autant qu'au total, la somme des deux fractions d'occupation du travailleur auprès des deux employeurs corresponde au moins à un emploi à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur ou des employeurs auprès duquel ou desquels est opéré l'avertissement écrit visé à l'article 12.

Pour déterminer la diminution d'1/5, il est tenu compte de la durée du travail à temps plein chez l'employeur auprès duquel est opéré l'avertissement écrit visé à l'article 12.

Cette diminution de carrière d'1/5 peut être prise proportionnellement auprès de chacun des deux employeurs, à condition que le début et la durée des deux diminutions de carrière soient identiques et qu'elles constituent ensemble une diminution de carrière d'1/5, telle que visée à l'article 4, § 5, 3). »

Article 6

L'article 9 de la convention collective de travail n° 103 est complété par le paragraphe 3 rédigé comme suit :

« § 3. Dans les cas où les travailleurs visés à l'article 2 combinent deux fonctions à temps partiel auprès de deux employeurs, ils peuvent, en application de l'article 8, § 1^{er}, 1), réduire leurs prestations de travail d'1/5, comme visé à l'article 8, pour autant qu'au total, la somme des deux fractions d'occupation du travailleur auprès des deux employeurs corresponde au moins à un emploi à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur ou des employeurs auprès duquel ou desquels est opéré l'avertissement écrit visé à l'article 12.

Pour déterminer la diminution d'1/5, il est tenu compte de la durée du travail à temps plein chez l'employeur auprès duquel est opéré l'avertissement écrit visé à l'article 12.

Cette diminution de carrière d'1/5 peut être prise proportionnellement auprès de chacun des deux employeurs, à condition que le début et la durée des deux diminutions de carrière soient identiques et qu'elles constituent ensemble une diminution de carrière d'1/5, telle que visée à l'article 8, § 1^{er}, 1). »

Article 7

L'article 7 de la convention collective de travail n° 103 est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Sont imputées chronologiquement sur la durée maximale de 51 ou 36 mois de crédit-temps avec motif visée à l'article 4, 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, des articles 3 et 6 de la convention collective de travail n° 77 bis, de l'article 3 de la convention collective de travail n° 103 tel qu'applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter et de l'article 4 de la convention collective de travail n° 103. Les douze premiers mois, en équivalents temps plein, du crédit-temps ou de l'interruption de carrière sans motif que le travailleur a déjà pris ne sont pas imputés.

Les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail sans motif en application des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, des articles 3 et 6 de la convention collective de travail n° 77 bis et de l'article 3 de la convention collective de travail n° 103 tel qu'applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter sont imputées proportionnellement.

Les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail avec motif en application des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, des articles 3 et 6 de la convention collective de travail n° 77 bis et de l'article 4 de la convention collective de travail n° 103 sont imputées en mois civils.

§ 2. Ne sont pas imputées sur la durée maximale de 51 ou 36 mois de crédit-temps visée à 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. »

Commentaire

L'article 7 de la convention collective de travail n° 103 déterminait de quelle manière le crédit déjà pris par le passé devait être imputé sur le système actuel. Selon cette convention collective de travail, telle que précisée dans la communication n° 11 du 30 octobre 2012, il fallait d'abord imputer le passé sur le crédit-temps sans motif, et le solde restant sur le crédit-temps avec motif. Par dérogation à ce principe général, le passé pouvait aussi d'abord être imputé sur le crédit-temps avec motif, à condition que le travailleur puisse présenter une preuve irréfutable que ce qu'il avait utilisé par le passé relevait d'un des motifs concernés. Le solde restant de ce crédit-temps avec motif du passé était ensuite imputé sur le crédit-temps sans motif.

En application de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, ces règles d'imputation ont été adaptées pour ce qui concerne les allocations. Conformément à cette réglementation, pour ce qui concerne le droit aux allocations, toutes les périodes prises par le passé, tant avec motif que sans motif, sont, à partir du 1^{er} janvier 2015, déduites de la durée maximale d'indemnisation du crédit-temps avec motif. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103, les périodes sans motif sont déduites en mois d'équivalent temps plein et les périodes avec motif en mois civils.

Tant que la convention collective de travail n° 103 ne prévoyait pas d'extension à 48 ou 51 mois pour les motifs de soins, l'imputation des périodes obtenues par le passé se faisait sur la base de la durée maximale de 36 mois prévue dans la convention collective de travail.

Afin d'y remédier, mais également parce que l'abrogation du crédit-temps sans motif et l'extension du crédit-temps avec motif à 51 mois, telles que prévues aux articles 3 et 4 de la présente convention collective de travail, requièrent d'autres règles d'imputation, qui soient claires et simples à appliquer pour toutes les parties, les règles d'imputation existantes de l'article 7 de la convention collective de travail n° 103 ont été adaptées.

L'article 7 de la convention collective de travail n° 103 ter dispose que, pour le calcul du crédit, il faut tenir compte de toutes les périodes d'interruption ou de diminution de carrière et de crédit-temps sans motif (proportionnellement) et avec motif (en mois civils), par ordre chronologique. Les 12 premiers mois, en équivalent temps plein, du crédit-temps sans motif que le travailleur a déjà pris ne sont pas imputés.

Cela a pour conséquence qu'un travailleur qui a déjà pris au maximum 12 mois d'interruption ou de diminution de carrière ou de crédit-temps sans motif en équivalent temps plein, conserve la totalité de son droit au crédit-temps de 51 mois pour motif de soin et de 36 mois pour motif de formation. Toutes les périodes que le travailleur a prises en sus de la période neutralisée sont bel et bien imputées.

CHAPITRE II – CALCUL DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Article 8

Dans l'article 10 de la convention collective de travail n° 103, le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit :

- « 1) Pour le calcul de la carrière de 25 ans comme salarié, on entend par carrière le travail effectif normal et les prestations supplémentaires sans repos compensatoire, effectués dans une profession ou une entreprise assujetties à la sécurité sociale, secteur chômage, pour lesquels :
- 1° a été payée une rémunération au moins égale au salaire minimum fixé par une disposition légale ou réglementaire ou une convention collective de travail qui lie l'entreprise ou, à défaut, par l'usage ;
 - 2° ont été opérées sur la rémunération payée, les retenues réglementaires pour la sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage.

Le travail effectué à l'étranger n'est pris en considération que dans les limites définies dans la réglementation du chômage.

2) Sont assimilés à des journées de travail pour l'application du § 3, 1) :

1° les journées couvertes par une indemnité de préavis ou par une indemnité en compensation du licenciement ;

2° les journées de chômage complet lorsque le chômeur a, au cours de celles-ci, suivi une formation professionnelle, été occupé en atelier protégé en qualité de chômeur handicapé difficile à placer ou été occupé en application de l'article 161 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage ;

3° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une allocation de chômage à la suite de chômage temporaire ;

4° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités ;

5° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, et à la pension d'invalidité pour ouvriers mineurs ;

6° les jours de vacances légales et les jours de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, s'ils ont donné lieu au paiement du pécule de vacances, ainsi que les jours couverts par le pécule de vacances qui sont situés dans une période de chômage complet ;

7° la période qui a donné lieu au paiement d'une allocation de transition prévue dans la réglementation relative aux pensions, sous les conditions déterminées dans la réglementation du chômage ;

8° les journées d'absence du travail avec maintien de la rémunération sur lesquelles ont été retenues des cotisations de sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage ;

- 9° les jours fériés ou de remplacement durant une période de chômage temporaire ;
 - 10° les jours d'incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine et les jours d'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12 bis ou n° 13 bis ;
 - 11° les jours de repos compensatoire ;
 - 12° les jours de grève, de lock-out et les jours de chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out ;
 - 13° le jour de carence ;
 - 14° les journées chômées pour cause de gel qui ont été indemnisées par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction ;
 - 15° les jours d'exercice de la fonction de juge social ;
 - 16° les autres journées d'absence du travail sans maintien de la rémunération à raison de maximum dix jours par année civile ;
 - 17° les journées d'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil ;
 - 18° les jours au cours desquels une formation professionnelle au sens de la réglementation du chômage a effectivement été suivie ou au cours desquels le travailleur a été actif dans le cadre d'un stage de transition, à concurrence de 96 jours maximum ;
 - 19° 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.
- 3) Pour l'application du § 3, 2), les journées assimilées situées à l'étranger ne sont prises en considération que dans les limites définies dans la réglementation du chômage.

Les journées assimilées à des journées de travail sont prises en considération dans la même mesure et sont calculées de la même manière que les journées de travail qui les précèdent.

- 4) Les journées de travail et les journées assimilées sont prouvées par toute voie de droit.

Le nombre de journées de travail et de journées assimilées obtenu, divisé par 312, donne le nombre d'années de passé professionnel en tant que salarié. Par année civile, un maximum de 313 journées de travail et journées assimilées est pris en compte.

Le travail à temps partiel est imputé en convertissant les heures de travail en journées de travail au moyen de la formule (heures de travail et heures assimilées x 6 / S). »

Article 9

L'article 11, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Pour le calcul des 24 mois visés à l'article 10, § 2, sont assimilés à une occupation, les jours couverts par l'indemnité en compensation du licenciement et par l'indemnité de rupture, pour les travailleurs qui, en application de l'article 10, § 2, 2), réduisent le délai de 24 mois. »

CHAPITRE III – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 10

La présente convention collective de travail est applicable à toutes les demandes et demandes de prolongation dont l'employeur a été averti conformément à l'article 12 après la date d'entrée en vigueur.

Les articles 3, 4, 7 et 10, § 3 de la convention collective de travail n° 103 qui étaient d'application avant la date d'entrée en vigueur restent toutefois applicables aux travailleurs qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, se trouvent dans un système en cours de crédit-temps, de diminution de carrière ou d'emplois de fin de carrière.

Commentaire

Cette disposition détermine les mesures transitoires qui s'appliquent après l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter. À partir de sa date d'entrée en vigueur au 1^{er} avril 2017 au plus tard ou à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 adapté réglant le droit aux allocations, la convention collective de travail n° 103 ter s'applique à toutes les demandes et demandes de prolongation dont l'employeur est averti conformément à l'article 12.

Afin d'assurer la continuité entre le nouveau système de crédit-temps de la convention collective de travail n° 103 ter et l'ancien système de la convention collective de travail n° 103, des dispositions transitoires sont toutefois prévues.

Plus précisément, les articles 3 (crédit-temps sans motif), 4 (crédit-temps avec motif), 7 (les règles d'imputation) et 10, § 3 (calcul de la carrière professionnelle de 25 ans pour les emplois de fin de carrière) de la convention collective de travail n° 103 qui étaient d'application avant la date d'entrée en vigueur restent applicables aux travailleurs qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, se trouvent dans un système en cours de crédit-temps, de diminution de carrière ou d'emplois de fin de carrière.

Toutes les autres dispositions qui n'ont pas été modifiées par la convention collective de travail n° 103 ter, en ce qui concerne notamment l'avertissement, le seuil et d'autres règles d'organisation, restent intégralement applicables à tous les systèmes de crédit-temps et de diminution de carrière, qu'ils soient en cours ou nouveaux.

Article 11

- § 1^{er}. Dans les articles 6, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19 et 20 de la convention collective de travail n° 103, les références à l'article 3 de la convention collective de travail n° 103 sont abrogées.
- § 2. Dans l'article 10, § 1^{er}, 1), l'article 12, § 6, 2), l'article 16, § 1^{er} et § 3, et l'article 21, les références à l'article 3 de la convention collective de travail n° 103 sont remplacées par « l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter ».
- § 3. Dans l'article 11, la référence à l'article 4, § 3 est remplacée par « l'article 4, § 5 ».

- § 4. Dans l'article 12, § 8, les mots « 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 » sont remplacés par « la preuve du motif telle que visée à l'article 4 ».
- § 5. Dans l'article 18, la référence à l'article 4, § 2, 1) est remplacée par « l'article 4, § 1^{er} ».

CHAPITRE IV – DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

Article 12

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur au moment où entre en vigueur 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} avril 2017.

La présente convention a la même durée de validité et peut être révisée ou dénoncée selon les mêmes délais et modalités que la convention collective de travail qu'elle modifie. 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 indiquer, par lettre ordinaire adressée au Président du Conseil national du Travail, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le vingt décembre deux mille seize.

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

PROJET DE MODIFICATION DU COMMENTAIRE DE LA 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

Le 20 décembre 2016, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont conclu une convention collective de travail adaptant la 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.

Dans ce cadre, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont jugé nécessaire de modifier le commentaire de la convention collective de travail n° 103 comme suit :

1. Commentaire de l'article 4 de la convention collective de travail n° 103

Le commentaire de l'article 4 de la convention collective de travail n° 103 est remplacé par ce qui suit :

« 1. En conséquence de l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014 et de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 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, qui exécute cet accord, un décalage est apparu entre, d'une part, le droit aux allocations, tel que réglé dans l'arrêté royal précité, et, d'autre part, le droit à l'interruption ou à la diminution de carrière, tel que réglé dans la présente convention collective de travail.

Dans cette optique, l'article 4 prévoit un droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif :

- au paragraphe 1^{er}, jusqu'à un maximum de 51 mois pour :

- a) les travailleurs qui suspendent ou diminuent leur carrière pour prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, pour l'octroi de soins palliatifs ou pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade. 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 à 51 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 convention collective de travail n° 103 ter, à exercer leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière, une disposition transitoire est prévue à l'article 10 de la convention collective de travail n° 103 ter.

- b) 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 débiter 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.

- au paragraphe 2, jusqu'à un maximum de 36 mois pour suivre une formation.

Ce droit 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 convention collective de travail n° 103 ter, à exercer leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière, une disposition transitoire est prévue à l'article 10 de la convention collective de travail n° 103 ter.

2. Le droit 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.

Les travailleurs pouvant invoquer un motif sur la base de l'article 4 peuvent choisir librement une suspension complète ou une réduction à mi-temps ou d'1/5 de leurs prestations.

Les périodes de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 ne peuvent pas s'élever à plus de 36 ou 51 mois au total.

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. »

2. Commentaire de l'article 5 de la convention collective de travail n° 103

Le commentaire de l'article 5 de la convention collective de travail n° 103 est remplacé par ce qui suit :

« En conséquence de l'abrogation du crédit-temps sans motif à l'article 3 et de l'extension du crédit-temps avec motif de soins à l'article 4 de la convention collective de travail n° 103, les conditions d'ancienneté requérant d'avoir été dans les liens d'un contrat de travail pendant 24 mois et de compter une carrière de cinq ans comme salarié pour avoir droit à un crédit-temps sans motif sont également abrogées. Étant donné que le crédit-temps avec motif est le seul droit restant, il n'est plus question d'un droit complémentaire, mais d'un droit à un crédit-temps avec motif. Par ailleurs, la durée maximale de 36 ou 48 mois est adaptée au nouvel article 4, où il est question d'une durée maximale de 36 mois pour le motif de la formation et de 51 mois pour les motifs de soins. »

3. Commentaire des articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 103

Le commentaire des articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 103 est complété par ce qui suit :

« Les parties signataires ont jugé que la différence de traitement des travailleurs qui occupent, auprès de deux employeurs, deux emplois à temps partiel constituant ensemble un emploi à temps plein, par rapport à des travailleurs à temps plein ordinaires, ne se justifie pas, d'autant plus que la possibilité existe déjà pour des travailleurs qui combinent deux fonctions à temps partiel auprès d'un seul employeur.

Par conséquent, un droit similaire a été prévu, au paragraphe 3 de la présente disposition, pour ces travailleurs à temps partiel, pour autant qu'au total, la somme des deux fractions d'occupation du travailleur corresponde au moins à un emploi à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur ou des employeurs auprès duquel ou desquels est opéré l'avertissement écrit.

La diminution de carrière d'1/5 est appliquée conformément aux modalités (durée, seuil...) qui sont applicables chez l'employeur (champ d'application de la commission paritaire) auprès duquel l'interruption est prise. Pour déterminer la diminution d'1/5, il est tenu compte de la durée du travail à temps plein chez l'employeur auprès duquel est opérée la demande écrite de diminution de la carrière.

Cette diminution de carrière d'1/5 peut être prise proportionnellement auprès de chacun des deux employeurs, à condition que le début et la durée des deux diminutions de carrière soient identiques et qu'elles constituent ensemble une diminution de carrière d'1/5, ce qui est également important pour le droit aux allocations. »

4. Commentaire des articles 6, 10, 11, 14 et 15 de la convention collective de travail n° 103

Dans le commentaire des articles 6, 11, 14 et 15 de la convention collective de travail n° 103, la référence à « l'article 3 » et à « l'article 3, § 1^{er} » est abrogée.

Dans le commentaire de l'article 10, la référence à « l'article 3 » est remplacée par « l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter ».

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	23/12/2016	2016-13499
REGISTRATIE	24/01/2017	137275/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 103 TER

Zitting van dinsdag 20 december 2016

Collectieve arbeidsovereenkomst tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

x x x

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 103 TER VAN 20 DECEMBER 2016 TOT AANPASSING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 103 VAN 27 JUNI 2012 TOT INVOERING VAN EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

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

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

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

Gelet op de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven;

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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd op 18 juli 2012 onder het nummer 110211/CO/300; gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015, geregistreerd op 19 mei 2015 onder het nummer 126894/CO/300;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 december 2014 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 van 10 oktober 2014, de uitkering voor een niet-gemotiveerd tijdskrediet heeft geschrapt en de voorwaarden om recht te hebben op een uitkering voor gemotiveerd tijdskrediet voor zorg heeft aangepast waardoor een discrepantie is ontstaan tussen het recht op uitkeringen, dat geregeld wordt in het koninklijk besluit, en het recht op afwezigheid voor zorgmotieven, dat geregeld wordt bij collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende dat het voorontwerp van wet betreffende Werkbaar en Wendbaar Werk van 28 oktober 2016 bepaalt dat het tijdskrediet met zorgmotief verder wordt uitgebreid met 3 maanden van maximaal 48 tot 51 maanden;

Overwegende dat de ondertekende partijen omwille van de duidelijkheid en rechtszekerheid die discrepantie willen opheffen;

Overwegende dat voornoemd koninklijk besluit en het schrappen van het niet-gemotiveerd tijdskrediet ook gevolgen heeft voor de verrekening op het totale krediet waarop werknemers recht hebben en dat de ondertekende partijen hierin klaarheid willen scheppen;

Overwegende dat het akkoord van de Groep van Tien van 17 december 2014, in het kader van de harmonisering van de statuten arbeiders – bedienden, in een tweede fase de mogelijkheid voorzag de ontslagcompensatievergoeding voor de berekening van de tewerkstellingsvoorwaarde voor landingsbanen, gelijk te stellen;

Overwegende dat de ondertekende partijen hebben geoordeeld dat het verschil in behandeling op vlak van tijdskrediet van werknemers die voltijds werken door een combinatie van twee deeltijdse tewerkstellingen die samen een voltijdse tewerkstelling vormen en die een 1/5^{de} loopbaanvermindering wensen op te nemen, bij twee werkgevers ten opzichte van gewone voltijdse werknemers die dat wensen, niet verantwoord is;

Gelet op advies nr. 2.013 dat de Nationale Arbeidsraad op 20 december 2016 heeft uitgebracht;

Hebben de navolgende Interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers:

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- "l'Union des Classes moyennes"
- de Unie van Zelfstandige Ondernemers
- 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 20 december 2016 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - STELSEL VAN TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Artikel 1

Het eerste lid van artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt aangevuld met de woorden:

"en het Regeerakkoord van 10 oktober 2014."

Vervolgens wordt de zin " - door de instelling van een recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief voor de voltijdse of deeltijdse werknemers" en het woord "bijkomend" in de daaropvolgende zin geschrapt.

Artikel 2

Artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt opgeheven.

Commentaar

Ingevolge het Regeerakkoord van 10 oktober 2014 en in uitvoering daarvan het koninklijk besluit van 30 december 2014 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, is een discrepantie ontstaan tussen het recht op uitkeringen, zoals geregeld in voornoemd koninklijk besluit, enerzijds en het recht op loopbaanonderbreking of vermindering, zoals geregeld in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, anderzijds.

Vanuit de optiek die discrepantie tussen het recht op uitkeringen en het recht op loopbaanonderbreking of vermindering op te heffen, werd artikel 3 met betrekking tot het ongemotiveerd tijdskrediet van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst opgeheven. Omwille van de continuïteit, zijn voor de lopende stelsels overgangsbepalingen voorzien in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter.

Artikel 3

Artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt als volgt vervangen:

“§ 1. De in artikel 2 bedoelde werknemers hebben recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, tot maximaal 51 maanden:

- a) om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van acht jaar; in geval van adoptie kan de schorsing van de arbeidsprestaties of vermindering 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, a).

- b) voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100 bis, § 2 van de herstellwet 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) 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 en waarop de behandelende arts aanduidt of de zorgbehoefte daadwerkelijk een voltijdse, halftijdse of 1/5^{de} onderbreking of loopbaanvermindering behoeft, naast de eventuele professionele ondersteuning waarop het gezins- of familielid kan rekenen.

- d) om zorg te dragen voor hun kind met een handicap 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 1/5de 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 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 ten minste 66 % aantoont 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.

- e) 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 familie-lid.

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.

§ 2 De in artikel 2 bedoelde werknemers hebben recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, tot maximaal 36 maanden 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 1/5de 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.

§ 3 Het recht op tijdskrediet zoals bedoeld in § 1, a), b) en c) en § 2 kan niet worden opgenomen in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit die de werknemer aanvangt of uitbreidt.

§ 4 Voor het recht van 51 of 36 maanden zoals bedoeld in § 1, a), b) en c) en § 2, 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.

§ 5. 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 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) hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week 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 bedoeld in artikel 12 in een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn.

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

§7 Het recht van 36 en 51 maanden wordt niet proportioneel verrekend bij het opnemen van een deeltijdse formule.

§8. De perioden vermeld in § 1 en § 2 mogen samen niet meer dan 51 maanden bedragen."

Artikel 4

In artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt paragraaf 1 opgeheven, in paragraaf 2 van dezelfde bepaling worden de woorden "bijkomend" geschrapt en "36 of 48 maanden" gewijzigd in "36 of 51 maanden". In paragraaf 3 van die bepaling worden de woorden "artikel 3 en 4" vervangen door de woorden "artikel 4".

Artikel 5

Artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt als volgt aangevuld:

“§ 3 Wanneer de in artikel 2 bedoelde werknemers twee deeltijdse functies combineren bij twee werkgevers, kunnen ze, in toepassing van artikel 4, § 5, 3) hun arbeidsprestaties met 1/5^{de} verminderen, zoals bedoeld in artikel 4, voor zover de som van beide tewerkstellingsbreuken van de werknemer bij beide werkgevers in totaal minstens een voltijdse tewerkstelling omvat en mits toestemming van de werkgever(s) waar de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in artikel 12 wordt verricht.

Om de 1/5^{de} vermindering te bepalen, wordt rekening gehouden met de voltijdse arbeidsduur bij de werkgever waar de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in artikel 12 wordt verricht.

Deze 1/5^{de} loopbaanvermindering kan proportioneel worden opgenomen bij elk van de twee werkgevers, op voorwaarde dat de aanvang en de duurtijd van beide loopbaanverminderingen identiek is en samen een 1/5de loopbaanvermindering vormt, zoals bedoeld in artikel 4, § 5, 3). ”

Artikel 6

Artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt als volgt aangevuld:

§ 3 Wanneer de in artikel 2 bedoelde werknemers twee deeltijdse functies combineren bij twee werkgevers, kunnen ze, in toepassing van artikel 8, § 1, 1) hun arbeidsprestaties met 1/5^{de} verminderen, zoals bedoeld in artikel 8, voor zover de som van beide tewerkstellingsbreuken van de werknemer bij beide werkgevers in totaal minstens een voltijdse tewerkstelling omvat en mits toestemming van de werkgever(s) waar de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in artikel 12 wordt verricht.

Om de 1/5^{de} vermindering te bepalen, wordt rekening gehouden met de voltijdse arbeidsduur bij de werkgever waar de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in artikel 12 wordt verricht.

Deze 1/5^{de} loopbaanvermindering kan proportioneel worden opgenomen bij elk van de twee werkgevers, op voorwaarde dat de aanvang en de duurtijd van beide loopbaanverminderingen identiek is en samen een 1/5de loopbaanvermindering vormt, zoals bedoeld in artikel 8, § 1, 1). "

Artikel 7

Artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt als volgt vervangen:

"§ 1 Op de maximumduur van de 51 of 36 maanden tijdskrediet met motief als bedoeld in artikel 4, worden chronologisch in mindering gebracht, de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, de artikelen 3 en 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 zoals van toepassing voor de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter en artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103. De eerste 12 maanden van het tijdskrediet of loopbaanonderbreking zonder motief dat al werd genomen in voltijs equivalenten worden niet aangerekend.

De periodes van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties zonder motief, ingevolge de artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, de artikelen 3 en 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis en artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 zoals van toepassing voor de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter, worden proportioneel verrekend.

De periodes van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties met motief, ingevolge de artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, de artikelen 3 en 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis en artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, worden in kalendermaanden verrekend.

§ 2. Op de maximumduur van 51 of 36 maanden tijdskrediet, als bedoeld in 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.”

Commentaar

Artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bepaalde op welke manier het reeds opgenomen krediet uit het verleden moest worden aangerekend op het huidige stelsel. Volgens voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zoals verduidelijkt in de mededeling nr. 11 van 30 oktober 2012, moest het verleden eerst worden aangerekend op het niet-gemotiveerd tijdscrediet, en het overblijvend saldo op het gemotiveerd tijdscrediet. In afwijking van dit algemeen principe, kon het verleden ook eerst worden aangerekend op het gemotiveerd tijdscrediet, op voorwaarde dat de werknemer een onbetwistbaar bewijs kon voorleggen dat wat in het verleden werd opgenomen, onder één van de betrokken motieven viel. Het overblijvend saldo van dit gemotiveerd tijdscrediet uit het verleden werd vervolgens aangerekend op het niet-gemotiveerd tijdscrediet.

In toepassing van het koninklijk besluit van 30 december 2014 werden die verrekeningsregels aangepast voor wat de uitkeringen betreft. Ingevolge die reglementering worden vanaf 1 januari 2015, voor wat het recht op uitkeringen betreft, alle periodes die in het verleden worden genomen, zowel die met als zonder motief, afgetrokken van de maximumduur van vergoeding van het tijdscrediet met motief. Ingevolge de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, worden de periodes zonder motief afgetrokken in maanden voltijds equivalent en de periodes met motief in kalendermaanden.

Zolang de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 voor de zorgmotieven geen uitbreiding tot 48 of 51 maanden voorzag, gebeurde de aftrek van de in het verleden bekomen periodes op basis van de in de collectieve arbeidsovereenkomst voorziene maximumduur van 36 maanden.

Om hieraan tegemoet te komen, maar ook omdat de opheffing van het tijdskrediet zonder motief en de uitbreiding van het tijdskrediet met motief tot 51 maanden, zoals voorzien in artikel 3 en 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, andere verrekeningsregels vereisen die voor alle partijen duidelijk en eenvoudig toepasbaar zijn, werden de bestaande verrekeningsregels in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 aangepast.

Artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter bepaalt dat voor de berekening van het krediet, moet rekening worden gehouden met alle periodes van loopbaanonderbreking of vermindering en tijdskrediet zonder motief (proportioneel) en met motief (in kalendermaanden), in chronologische volgorde. De eerste 12 maanden van het tijdskrediet zonder motief dat al werd genomen, worden niet aangerekend in voltijds equivalent.

Dit heeft tot gevolg dat een werknemer die reeds maximum 12 maanden loopbaanonderbreking of –vermindering of tijdskrediet zonder motief, in voltijds equivalent, heeft genomen, zijn volledige recht op tijdskrediet van 51 maanden voor zorgmotief en 36 maanden voor opleidingsmotief behoudt. Alle periodes die de werknemer heeft genomen bovenop de geneutraliseerde periode, worden wel aangerekend.

HOOFDSTUK II - BEREKENING BEROEPSLOOPBAAN

Artikel 8

De derde paragraaf van artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt als volgt vervangen:

“1) Voor de berekening van de loopbaan van 25 jaar als werknemer, wordt verstaan onder loopbaan de normale werkelijke arbeid en de meerprestaties zonder inhaalrust verricht in een onder de sociale zekerheid, sector werkloosheid, vallend beroep of onderneming waarvoor :

- 1° een loon werd uitbetaald dat ten minste gelijk is aan het minimumloon vastgesteld door een wets- of reglementsbeveling of een collectieve arbeidsovereenkomst die de onderneming bindt of bij gebreke daaraan, door het gebruik;
- 2° op het uitbetaalde loon de voorgeschreven inhoudingen voor de sociale zekerheid, met inbegrip van de sector werkloosheid werden verricht.

De in het buitenland verrichte arbeid komt slechts in aanmerking binnen de grenzen bepaald in de werkloosheidsreglementering.

- 2) Voor de toepassing van § 3, 1) worden met arbeidsdagen gelijkgesteld:
- 1° de dagen gedekt door een opzeggingsvergoeding of een ontslagcompensatievergoeding.
 - 2° de dagen van volledige werkloosheid indien de werkloze op deze dagen een beroepsopleiding heeft ontvangen, tewerkgesteld is geweest in een beschermde werkplaats in de hoedanigheid van moeilijk te plaatsen mindervalide werkloze of tewerkgesteld is geweest in toepassing van artikel 161 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid;
 - 3° de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een werkloosheidsuitkering ingevolge tijdelijke werkloosheid;
 - 4° de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving op de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen;
 - 5° de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving inzake de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk, inzake beroepsziekten en inzake het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers;
 - 6° de dagen wettelijke vakantie en de dagen vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, indien ze aanleiding hebben gegeven tot betaling van vakantiegeld, alsook de dagen gedekt door vakantiegeld gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
 - 7° de periode die aanleiding heeft gegeven tot betaling van een overgangsuitkering voorzien in de pensioenregelgeving, onder de voorwaarden bepaald in de werkloosheidsreglementering;
 - 8° de dagen afwezigheid op het werk met behoud van loon waarop sociale zekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden;

- 9° de feest- of vervangingsdagen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid;
 - 10° de dagen van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week en de dagen van arbeidsongeschiktheid met aanvulling-voorschot overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 12bis of nr. 13bis;
 - 11° de dagen inhaalrust;
 - 12° de dagen staking, lock-out en de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out;
 - 13° de carensdag;
 - 14° de dagen waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die door het Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf werden vergoed;
 - 15° de dagen functie van rechter in sociale zaken;
 - 16° andere dagen afwezigheid op het werk zonder behoud van loon ten belope van ten hoogste tien dagen per kalenderjaar;
 - 17° de dagen afwezigheid op het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen;
 - 18° de dagen waarop effectief een beroepsopleiding in de zin van de werkloosheidsreglementering werd gevolgd of waarop de werknemer actief was in het kader van een instapstage, ten belope van ten hoogste 96 dagen;
 - 19° 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.
- 3) Voor de toepassing van § 3, 2) komen de in het buitenland gelegen gelijkgestelde dagen, slechts in aanmerking binnen de grenzen bepaald in de werkloosheidsreglementering.

De met arbeidsdagen gelijkgestelde dagen worden in dezelfde mate in aanmerking genomen en op dezelfde wijze berekend als de arbeidsdagen die eraan voorafgaan.

- 4) De arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen worden met alle rechtsmiddelen bewezen.

Het bekomen aantal arbeids- en gelijkgestelde dagen, gedeeld door 312, geeft het aantal jaren beroepsverleden als loontrekkende. Per kalenderjaar worden maximum 313 arbeids- en gelijkgestelde dagen meegeteld. "

Deeltijdse arbeid wordt in rekening gebracht door de arbeidsuren om te zetten in arbeidsdagen via de formule (arbeids- en gelijkgestelde uren x 6/S)."

Artikel 9

In artikel 11 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt een tweede alinea ingevoegd, die luidt als volgt:

"Voor de berekening van de 24 maanden als bedoeld in artikel 10, § 2 worden met een tewerkstelling gelijkgesteld de dagen gedekt door de ontslagcompensatievergoeding en de verbrekingsvergoeding, voor de werknemers, die in toepassing van artikel 10 § 2, 2), de termijn van 24 maanden inkorten."

HOOFDSTUK III - OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle aanvragen en verlengingsaanvragen die overeenkomstig artikel 12 aan de werkgever ter kennis werden gegeven, na de datum van inwerkingtreding.

De voor de datum van inwerkingtreding van toepassing zijnde artikelen 3, 4, 7 en 10, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 blijven evenwel van toepassing op de werknemers die op de datum van de inwerkingtreding van onderhavige overeenkomst in een lopend stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering of landingsbaan zitten.

Commentaar

In deze bepaling worden de overgangsmaatregelen vastgelegd die van toepassing zijn na de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter. Vanaf zijn datum van inwerkingtreding ten laatste op 1 april 2017 of op de datum van inwerkingtreding van het aangepast koninklijk besluit van 12 december 2001 dat het recht op uitkeringen zal regelen, is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter van toepassing op alle aanvragen en verlengingsaanvragen die bij de werkgever worden ter kennis gegeven, overeenkomstig artikel 12.

Ter wille van de continuïteit tussen de nieuwe regeling van tijds-krediet van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter en de oude regeling van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, worden er evenwel overgangsbepalingen vastgesteld.

Meer bepaald blijven de voor de datum van inwerkingtreding van toepassing zijnde artikelen 3 (tijdskrediet zonder motief) en 4 (tijdskrediet met motief), 7 (de verrekeningsregels), 10, § 3 (berekening van de beroepsloopbaan van 25 jaar voor landingsbanen) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van toepassing op de werknemers die op de datum van de inwerkingtreding van onderhavige overeenkomst in een lopend stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering of landingsbaan zitten.

Alle andere bepalingen die niet gewijzigd zijn door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter, onder andere met betrekking tot de kennisgeving, de drempel en andere organisatieregels, blijven onverminderd van toepassing op alle lopende en nieuwe stelsels van tijdskrediet en loopbaanvermindering.

Artikel 11

- § 1 In de artikelen 6, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19 en 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 worden de verwijzingen naar artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 geschrapt.
- § 2 In artikel 10, § 1, 1), artikel 12, § 6, 2) artikel 16, § 1 en § 3 en artikel 21 worden de verwijzingen naar artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 vervangen door "het artikel 3 dat van toepassing was voor de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter".
- § 3 In artikel 11 wordt de verwijzing naar artikel 4, § 3 vervangen door "artikel 4, § 5".

§ 4 In artikel 12, § 8 worden de woorden “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 het motief” vervangen door “het bewijs van het motief zoals bedoeld in artikel 4”.

§ 5 In artikel 18 wordt de verwijzing naar artikel 4, § 2, 1) vervangen door “artikel 4, § 1”.

HOOFDSTUK IV - DATUM VAN INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 12

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Ze 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 april 2017.

Deze overeenkomst heeft dezelfde geldigheidsduur en kan volgens dezelfde termijnen en nadere regels worden herzien of opgezegd als de collectieve arbeidsovereenkomst die ze wijzigt. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden geheel of gedeeltelijk herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden. De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op twintig december tweeduizend zestien.

x x x

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

WIJZIGING VAN DE COMMENTAAR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 103 VAN 27 JUNI 2012 TOT INVOERING VAN EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

Op 20 december 2016 hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

Daarbij hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties het noodzakelijk geacht de commentaar van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 als volgt te wijzigen:

1. Commentaar bij artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103

De commentaar bij artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt als volgt vervangen:

- “ 1. Ingevolge het Regeerakkoord van 10 oktober 2014 en in uitvoering daarvan het koninklijk besluit van 30 december 2014 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, is een discrepantie ontstaan tussen het recht op uitkeringen, zoals geregeld in voornoemd koninklijk besluit, enerzijds en het recht op loopbaanonderbreking of vermindering, zoals geregeld in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, anderzijds.

In die optiek wordt in artikel 4 een recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering met motief voorzien:

- in paragraaf 1 tot maximaal 51 maanden voor:

- a) 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. 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 aanvragen 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 recht van 51 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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter hun recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering hebben aangevraagd, is in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter een overgangs bepaling voorzien.

- b) werknemers die hun loopbaan voltijds schorsen, halftijds of met 1/5de 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.

- In paragraaf 2 tot maximaal 36 maanden voor het volgen van een opleiding.

Dit 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 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.

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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter hun recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering hebben aangevraagd, is in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter een overgangsbepaling voorzien.

2. Het recht op halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering met motief wordt niet proportioneel verrekend bij het opnemen van een deeltijdse formule.

De werknemers die een motief kunnen invoeren op basis van artikel 4 kunnen vrij bepalen of ze kiezen voor een voltijdse schorsing of een halftijdse of 1/5de vermindering van hun prestaties.

De perioden van voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering mogen samen niet meer dan 36 of 51 maanden bedragen.

Voor het tijdskrediet en de loopbaanvermindering met motief is naar analogie met de thematische verloven 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.”

2. Commentaar bij artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103

De commentaar bij artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt als volgt vervangen:

Als gevolg van het schrappen van het ongemotiveerd tijdskrediet in artikel 3 en het uitbreiden van het gemotiveerd zorgtijdskrediet in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, worden ook de anciënniteitsvoorwaarden van 24 maanden verbonden te zijn geweest door een arbeidsovereenkomst en een loopbaan van 5 jaar hebben als werknemer om recht te hebben op een ongemotiveerd tijdskrediet, geschrapt. Aangezien het gemotiveerd tijdskrediet als enige recht overblijft, is er geen sprake meer van een bijkomend recht maar van een recht op gemotiveerd tijdskrediet. Daarnaast wordt de maximale duurtijd van 36 of 48 maanden aangepast aan het nieuwe artikel 4 waar sprake is van een maximale duurtijd van 36 maanden voor het motief op-leiding en 51 maanden voor de zorgmotieven.”

3. Commentaar bij artikel 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103

De commentaar bij artikel 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt als volgt aangevuld:

“De ondertekende partijen hebben geoordeeld dat het verschil in behandeling van werknemers met twee deeltijdse tewerkstellingen die samen een voltijdse tewerkstelling vormen, bij twee werkgevers ten opzichte van gewone voltijdse werknemers niet verantwoord is, temeer omdat dit wel al mogelijk is voor werknemers die twee deeltijdse functies combineren bij één werkgever.

Daarom werd in § 3 van deze bepaling een gelijkaardig recht voorzien voor deze deeltijdse werknemers, voor zover de som van beide tewerkstellingsbreuken van de werknemer in totaal minstens een voltijdse tewerkstelling omvat en mits toestemming van de werkgever(s) waar de schriftelijke kennisgeving wordt verricht.

De 1/5^{de} loopbaanvermindering wordt toegepast overeenkomstig de modaliteiten (duur, drempel, ...) die van toepassing zijn bij de werkgever (toepassingsgebied paritair comité) waar de onderbreking wordt opgenomen. Om de 1/5^{de} vermindering te bepalen, wordt rekening gehouden met de voltijdse arbeidsduur bij de werkgever waar de schriftelijke aanvraag tot loopbaanvermindering wordt verricht.

Deze 1/5^{de} loopbaanvermindering kan proportioneel worden opgenomen bij elk van de twee werkgevers, op voorwaarde dat de aanvang en de duurtijd van beide loopbaanverminderingen identiek is en samen een 1/5de loopbaanvermindering vormt, wat eveneens belangrijk is voor het recht op uitkeringen."

4. Commentaar bij de artikelen 6, 10, 11, 14 en 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103

In de commentaar van de artikelen 6, 11, 14 en 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de verwijzing naar "artikel 3" en "artikel 3, § 1" geschrapt.

In de commentaar van artikel 10 wordt de verwijzing naar "artikel 3" vervangen door "artikel 3 dat van toepassing was voor de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter".
