

Annexe

Conseil national du Travail

Convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps

Enregistrée le 23 février 2001 sous le n° 56526/CO/300

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

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

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

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

— d'une part, d'adapter la réglementation de manière à permettre à cette convention de sortir ses effets à la date prévue de son entrée en vigueur, soit le 1^{er} janvier 2002;

— d'autre part, de prendre toutes les dispositions qui s'imposent pour organiser le passage du système actuellement en place vers celui prévu par cette convention et dans ce cadre, d'élaborer les mesures transitoires requises.

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

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

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

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

CHAPITRE I^{er}. — *Portée de la CCT*

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

— en instituant un droit au crédit-temps pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe;

— en instaurant un système généralisé de diminution de carrière d'1/5^e à concurrence d'1 jour par semaine ou de 2 demi-jours pour les travailleurs à temps plein et comptant 5 années d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe;

— en instaurant un droit à la diminution des prestations de travail sous la forme d'une interruption de la carrière à mi-temps pour les travailleurs à temps plein de plus de 50 ans comptant une ancienneté comme salarié de 20 ans et une ancienneté de 5 années dans l'entreprise qui les occupe ainsi que des règles particulières pour ces travailleurs quant à l'application du système généralisé de diminution de carrière d'1/5^e.

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

Geregistreerd op 23 februari 2001 onder het nr. 56526/CO/300

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

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

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

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

— eensdeels de regelgeving aan te passen zodat deze overeenkomst in werking kan treden op de in het vooruitzicht gestelde datum, d.i. 1 januari 2002;

— anderdeels alle nodige maatregelen te nemen om de overgang van de huidige regeling naar de in deze overeenkomst vastgestelde regeling te organiseren en in dit opzicht de vereiste overgangsmatregelen vast te stellen;

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

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

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

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

HOOFDSTUK I. — *Draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst*

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

— door de instelling van een recht op tijdskrediet voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met een minimumanciënniteit van een jaar in de onderneming die hen tewerkstelt;

— door de instelling van een veralgemeend systeem van 1/5e-loopbaanvermindering ten belope van 1 dag per week of 2 halve dagen voor de voltijdse werknemers die minimum 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt;

— door de instelling van een recht op vermindering van de arbeidsprestaties in de vorm van een halftijdse onderbreking van de loopbaan voor de voltijdse werknemers boven de 50 jaar met een anciënniteit van 20 jaar als werknemer en een anciënniteit van 5 jaar in de onderneming die hen tewerkstelt alsook bijzondere regels voor deze werknemers wat betreft de toepassing van het veralgemeende systeem van 1/5e-loopbaanvermindering.

CHAPITRE II. — *Champ d'application*

Art. 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 § 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 §§ 1^{er} et 2 et exclure du champ d'application certaines catégories de personnel.

§ 4. Le § 3 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de dérogation qu'il prévoit.

Commentaire

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

CHAPITRE III. — *Principes et conditions*Section 1^{re}. — *Droit au crédit-temps*

Art. 3. § 1^{er}. Les travailleurs visés à l'article 2 ont un droit au crédit-temps pour une durée maximum d'un an sur l'ensemble de la carrière à exercer par période de 3 mois minimum :

1° ou en suspendant totalement leurs prestations de travail quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés dans l'entreprise au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;

2° ou en réduisant à mi-temps leurs prestations de travail pour autant qu'ils soient occupés au moins aux 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant l'année qui précède l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 2. La commission paritaire ou l'entreprise peuvent, par convention collective de travail, déroger au § 1^{er} et allonger la durée de l'exercice du droit au crédit sans que celle-ci puisse excéder 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

§ 3. Le § 2 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de dérogation qu'il prévoit.

Art. 4. Les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail d'un mi-temps en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, sont imputées sur la durée maximum d'un an visée au § 1^{er} de l'article 3 prolongée jusqu'à 5 ans dans les conditions des §§ 2 et 3 de ce même article.

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

Art. 5. Pour bénéficier du droit au crédit-temps visé à l'article 3, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

HOOFDSTUK II. — *Toepassingsgebied*

Art. 2. § 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.

§ 2. Voor de toepassing van § 1 worden gelijkgesteld :

1° met werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen;

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

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

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

Commentaar

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

HOOFDSTUK III. — *Beginselen en voorwaarden*Afdeling 1. — *Recht op een tijdskrediet*

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

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

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

§ 2. Het paritair comité of de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van § 1 en de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet verlengen zonder dat het over de gehele loopbaan meer dan 5 jaar mag bedragen.

§ 3. Paragraaf 2 geldt niet voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen afwijkingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

Art. 4. De perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2^e ingevolge de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden in mindering gebracht op de maximumduur van een jaar als bedoeld in § 1 van artikel 3, verlengd tot 5 jaar onder de voorwaarden van de paragrafen 2 en 3 van hetzelfde artikel.

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

Art. 5. Om recht te hebben op het tijdskrediet als bedoeld in artikel 3, moet de werknemer door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 12 maanden in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

Section 2. — Droit à une diminution de carrière d'1/5^e

Art. 6. § 1^{er}. Les travailleurs visés à l'article 2 occupés dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus ont droit à une diminution de carrière à exercer à concurrence d'un jour par semaine ou 2 demi-jours couvrant la même durée pendant une durée maximum de 5 ans calculée sur l'ensemble de la carrière.

Ce droit est exercé par période de 6 mois minimum.

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

Art. 7. Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière visé à l'article 6, le travailleur doit simultanément réunir les conditions suivantes :

1° avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 5 années qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;

2° avoir été occupé dans un régime de travail à temps plein pendant les 12 derniers mois des 5 années visées au 1°.

Commentaire

La présente disposition s'applique, sans préjudice de celles de la convention collective de travail n° 32bis 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° 32ter du 2 décembre 1986 et n° 32quater du 19 décembre 1989.

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

Art. 8. Les périodes de réduction des prestations de travail d'1/5, 1/4 et 1/3 en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, sont imputées sur la durée maximum de 5 ans visée au § 1^{er} de l'article 6.

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

Art. 9. § 1^{er}. Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit sans durée maximum à :

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

Ce droit est exercé par période de 6 mois minimum;

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

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

Art. 10. § 1^{er}. Pour bénéficier :

1° du droit à une diminution de carrière visée à l'article 9, § 1^{er}, 1°, le travailleur doit être occupé ou à temps plein ou à 4/5^e d'un temps plein dans l'entreprise dans le cadre de l'article 6, au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;

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

Afdeling 2. — Recht op een 1/5e-loopbaanvermindering

Art. 6. § 1. De in artikel 2 genoemde werknemers die tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, hebben recht op een loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur, voor een maximumperiode van 5 jaar over de gehele loopbaan.

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

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

Art. 7. Om recht te hebben op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 6, moet de werknemer gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen :

1° door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 5 jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

2° in een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn geweest gedurende de laatste 12 maanden van de 5 jaar als bedoeld in 1°.

Commentaar

Deze bepaling geldt onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis 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. 32ter van 2 december 1986 en nr. 32quater van 19 december 1989.

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

Art. 8. De perioden van vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5e, 1/4e en 1/3e ingevolge de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden in mindering gebracht op de maximumduur van 5 jaar als bedoeld in § 1 van artikel 6.

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

Art. 9. § 1. De in artikel 2 genoemde werknemers hebben zonder maximumduur recht op :

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

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden;

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

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

Art. 10. § 1. Om recht te hebben :

1° op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 9, § 1, 1°, moet de werknemer ofwel voltijds ofwel ten belope van 4/5^e van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 6, op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

2° op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als bedoeld in artikel 9, § 1, 2°, moet de werknemer ten minste ten belope van 3/4^e van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende het jaar voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

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

1° être âgé de 50 ans au moins au moment de la prise de cours souhaitée de l'exercice du droit;

2° avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 5 années qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;

3° compter une ancienneté comme salarié de 20 ans au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

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

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

1° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, l'assurance chômage, les vacances annuelles et la pension d'invalidité pour ouvriers mineurs;

2° les journées d'inactivité qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération sur laquelle ont été retenues les cotisations de sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage;

3° les jours fériés pour lesquels, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue;

4° les journées d'incapacité de travail pour lesquelles, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue;

5° les jours de repos compensatoire auxquels le travailleur a droit en vertu de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou d'un régime de réduction du temps de travail;

6° les jours de grève ou de lock-out;

7° les jours de carence prévus par la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité;

8° les journées chômées pour cause de gel qui ont été indemnisées par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction;

9° les journées pendant lesquelles le travailleur a exercé la fonction de juge social ou de juge consulaire ou de conseiller social;

10° les autres journées d'absence non rémunérées à raison au maximum de dix jours par année civile.

Section 4. — Dispositions communes

Art. 11. § 1^{er}. L'exercice des droits visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 est subordonné à l'accord de l'employeur lorsque celui-ci occupe 10 travailleurs ou moins à la date du 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12.

§ 2. L'accord ou le non accord de l'employeur en exécution du § 1^{er} sera communiqué au travailleur au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement par écrit est opéré conformément à l'article 12.

CHAPITRE IV. — Mise en œuvre

Section 1^{re}. — Modalités de notification et d'attestation

Art. 12. § 1^{er}. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 en avertit, par écrit, l'employeur qui l'occupe :

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

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

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

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

1° ten minste 50 jaar oud zijn op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht;

2° door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 5 jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

3° een anciënniteit van 20 jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

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

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

1° de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten, de werkloosheidsverzekering, de jaarlijkse vakantie en het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers;

2° de dagen waarop niet werd gewerkt en waarvoor een loon werd betaald waarop socialezekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden;

3° de feestdagen waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;

4° de dagen van arbeidsongeschiktheid waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;

5° de inhaalrustdagen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de arbeidswet van 16 maart 1971 of ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur;

6° de dagen van staking of lock-out;

7° de carenzdagen bedoeld door de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;

8° de dagen waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die door het fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf werden vergoed;

9° de dagen waarop de werknemer het ambt van rechter in sociale zaken of van rechter in handelszaken, of van raadsheer in sociale zaken heeft vervuld;

10° andere niet bezoldigde afwezigheidsdagen ten belope van ten hoogste tien dagen per kalenderjaar.

Afdeling 4. — Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 11. § 1. Voor de uitoefening van de rechten als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 is de instemming van de werkgever vereist wanneer deze ten hoogste 10 werknemers tewerkstelt op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

§ 2. De instemming of niet-instemming van de werkgever ingevolge § 1 zal aan de werknemer meegedeeld worden uiterlijk de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

HOOFDSTUK IV. — Uitvoering

Afdeling 1. — Wijze van kennisgeving en attestatie

Art. 12. § 1. De werknemer die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wenst uit te oefenen, brengt zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte :

1° 3 maanden vooraf wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;

2° 6 maanden vooraf wanneer de werkgever ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.

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

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

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

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

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

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

1° la proposition faite, conformément au § 3 de l'article 13, par le travailleur quant aux modalités de l'exercice du droit;

2° la date de prise de cours souhaitée ainsi que la durée de l'exercice du droit;

3° les éléments nécessaires à l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 16 à 18, lorsque le travailleur indique dans l'avertissement écrit vouloir en bénéficier.

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

Section 2. — Modalités d'exercice

Art. 13. § 1^{er}. Lorsque le droit au crédit-temps visé à l'article 3 est exercé :

1° soit les prestations de travail sont interrompues et l'exécution du contrat de travail est suspendue totalement pendant un an maximum;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 2. Het aantal werknemers dat voor de toepassing van § 1 in aanmerking wordt genomen, is het aantal tewerkgestelde werknemers op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig dit artikel wordt verricht.

§ 3. Bij het geschrift wordt een attest van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gevoegd waarin is vermeld tijdens welke periode of perioden de werknemer :

1° een tijdskrediet, een loopbaanvermindering of een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, heeft genoten;

2° een schorsing of een vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge de artikelen 100 en 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen heeft genoten.

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

1° het overeenkomstig § 3 van artikel 13 door de werknemer gedane voorstel betreffende de wijze van uitoefening van het recht;

2° de gewenste begindatum alsook de duur van de uitoefening van het recht;

3° de vereiste elementen voor de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de artikelen 16 tot 18, wanneer de werknemer in de schriftelijke kennisgeving vermeldt dat hij voor de regeling in aanmerking wenst te komen.

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

Afdeling 2. — Wijze van uitoefening

Art. 13. § 1. Bij uitoefening van het recht op tijdskrediet als bedoeld in artikel 3 :

1° ofwel worden de arbeidsprestaties onderbroken en wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst gedurende ten hoogste een jaar;

2° ofwel worden de arbeidsprestaties verminderd tot een halftijdse betrekking en wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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

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

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

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

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

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

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

Een akkoord op ondernemingsniveau kan deze spreiding verduidelijken.

Commentaire

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

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

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

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

Section 3. — Modalités de report et de retrait

Art. 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 ou à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, pour des raisons internes ou externes impératives.

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

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

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

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

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

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

- 1° du conseil d'entreprise et à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale;
- 2° en l'absence des organes cités au 1°, du règlement de travail.

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

Commentaire

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

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

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

Section 4. — Règles d'organisation

Art. 15. § 1^{er}. Lorsque le nombre total de travailleurs qui exercent ou exerceront en même temps dans l'entreprise ou au niveau d'un service le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, dépasse un seuil de 5 % du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service, un mécanisme de préférence et de planification des absences est appliqué afin d'assurer la continuité de l'organisation du travail.

§ 2. Pour l'application du § 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.

Commentaar

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

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

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

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

Afdeling 3. — Wijze van uitstel en intrekking

Art. 14. § 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, kan de werkgever de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitstellen om ernstige interne of externe redenen.

De ondernemingsraad kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken.

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

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

De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

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

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

- 1° de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;
- 2° het arbeidsreglement bij ontstentenis van de in 1° genoemde organen.

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

Commentaar

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

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

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

Afdeling 4. — Organisatieregels

Art. 15. § 1. Wanneer in de onderneming of een dienst in totaal meer dan 5 % van het totale aantal in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen of zullen uitoefenen, wordt voor de afwezigheden een voorkeur- en planningsmechanisme toegepast teneinde de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Commentaire

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

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

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

Art. 16. Le mécanisme de préférence et de planification visé au § 1^{er} de l'article 15 est fixé par le conseil d'entreprise et à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Art. 17. En l'absence d'un mécanisme de préférence et de planification fixé conformément à l'article 16, les règles suivantes sont d'application.

Il est accordé :

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

— du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 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 mén age monoparental, et comptant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans.

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

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

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

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

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

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

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

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

Commentaar

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

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

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

Art. 16. Het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1 van artikel 15, wordt bepaald door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

Art. 17. Bij ontstentenis van een voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald overeenkomstig artikel 16, zijn de volgende regels van toepassing.

Er wordt voorzien in :

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

— van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 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.

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

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

Cette priorité est déterminée inversement à la durée;

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

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

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

Art. 18. Le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 16 et à son défaut, celui visé à l'article 17 est appliqué au terme de chaque mois aux demandes ayant fait l'objet à la date du 15 de ce mois d'un avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 et qui portent sur l'exercice en même temps du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

Art. 19. § 1^{er}. L'employeur communique aux travailleurs, en fin de mois et en respectant le délai prévu à l'article 13, § 3, la date à partir de laquelle ils pourront exercer le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 16 et à son défaut, dans celui visé à l'article 17.

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

CHAPITRE V. — *Garanties de l'exercice du droit*

Art. 20. § 1^{er}. A l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

Deze voorrang wordt omgekeerd evenredig met de duur vastgesteld;

3° een derde voorrang voor de werknemers van 50 jaar en ouder, en achtereenvolgens :

— degenen die het recht op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 9, § 1, 1° uitoefenen;

— degenen die het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, § 1, 2°, uitoefenen;

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

Art. 18. Het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 16 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 17, wordt na afloop van elke maand toegepast op de verzoeken waarvoor op de 15de van die maand een schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 werd verricht en die betrekking hebben op de gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

Art. 19. § 1. De werkgever brengt de werknemers aan het einde van de maand en met inachtneming van de termijn als bedoeld in artikel 13, § 3, op de hoogte van de datum vanaf wanneer zij het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, kunnen uitoefenen, overeenkomstig de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 16 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 17.

§ 2. Zodra deze datum is meegedeeld, kan hij niet meer gewijzigd worden door een verzoek dat een andere werknemer later indient, ook al kan dit nieuwe verzoek in theorie voorrang genieten krachtens de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1.

HOOFDSTUK V. — *Waarborgen voor de uitoefening van het recht*

Art. 20. § 1. Na afloop van de periode van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, heeft de werknemer het recht terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie conform zijn arbeidsovereenkomst.

§ 2. De werkgever mag geen handeling verrichten die tot doel heeft eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 of om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

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

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

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

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

§ 4. De werkgever die, ondanks de bepalingen van § 2 van dit artikel, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong niet vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, dient aan

de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

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

CHAPITRE VI. — Dispositions abrogatoires

Art. 21. La convention collective de travail n° 56 du 13 juillet 1993 instituant un droit limité à l'interruption de la carrière professionnelle est abrogée à la date à laquelle la présente convention entre en vigueur.

CHAPITRE VII. — Entrée en vigueur

Art. 22. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002.

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

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

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 13 mars 2001.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,
Mme L. ONKELINX

Conseil national du Travail

Avis n° 1339 du 14 février 2001

Accord interprofessionnel : crédit-temps

Dans l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, les partenaires sociaux se sont déclarés d'accord d'instituer, à partir du 1^{er} janvier 2002, un nouveau cadre conventionnel visant à permettre une meilleure conciliation individuelle entre le travail et la famille.

En conséquence de quoi, le Conseil a conclu la convention collective n° 77 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Pour que cette convention puisse sortir pleinement ses effets, le gouvernement s'est engagé, à l'occasion de la rencontre du 19 décembre 2000 avec les partenaires sociaux à ce sujet, à adapter la réglementation et à prévoir les dispositions transitoires nécessaires.

Dans cette optique, lors de la séance plénière du 14 février 2001, le Conseil a émis l'avis unanime suivant.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. CONTEXTE DE LA DÉMARCHE DU CONSEIL

Dans l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, les partenaires sociaux se sont déclarés d'accord d'instituer, à partir du 1^{er} janvier 2002, un nouveau cadre conventionnel visant à permettre une meilleure conciliation individuelle entre le travail et la famille.

En conséquence de quoi, le Conseil a conclu la convention collective de travail n° 77 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Ladite convention de travail ne s'applique évidemment qu'aux employeurs et aux travailleurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il va de soi qu'une extension au secteur public requiert la consultation du comité A.

de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer betaald moeten worden.

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

HOOFDSTUK VI. — Opheffingsbepalingen

Art. 21. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 56 van 13 juli 1993 tot instelling van een beperkt recht op onderbreking van de beroepsloopbaan wordt opgeheven op de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK VII. — Inwerkingtreding

Art. 22. Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij treedt in werking op 1 januari 2002.

Zij kan op verzoek van de meest gereede 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 deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 13 maart 2001.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werkgelegenheid,
Mevr. L. ONKELINX

Nationale Arbeidsraad

Advies nr. 1339 van 14 februari 2001

Interprofessioneel akkoord : tijdskrediet

In het Interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 hebben de sociale partners zich akkoord verklaard om vanaf 1 januari 2002 een nieuw conventioneel kader in te stellen dat op individueel vlak een betere combinatie van het beroeps- en gezinsleven moet toelaten.

Ingevolge hiervan heeft de Raad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 gesloten tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een half-tijdse betrekking.

Opdat die conventie haar volledige uitwerking zou kunnen ressembleren, heeft de regering zich, naar aanleiding van de ontmoeting met de sociale partners hierover op 19 december 2000, ertoe geëngageerd om hiervoor de reglementering aan te passen en de nodige overgangsbepalingen te voorzien.

In die optiek heeft de Raad op de plenaire zitting van 14 februari 2001 het volgende eenparige advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. CONTEXT VAN DE DEMARCHE VAN DE RAAD

In het Interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 hebben de sociale partners zich akkoord verklaard om vanaf 1 januari 2002 een nieuw conventioneel kader in te stellen dat op individueel vlak een betere combinatie van het beroeps- en gezinsleven moet toelaten.

Ingevolge hiervan heeft de Raad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 gesloten tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een half-tijdse betrekking.

Deze arbeidsovereenkomst is uiteraard slechts van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Het spreekt vanzelf dat een uitbreiding naar de publieke sector de raadpleging van het comité A vereist.

Pour que cette convention puisse sortir pleinement ses effets, le gouvernement s'est engagé, à l'occasion de la rencontre du 19 décembre 2000 avec les partenaires sociaux à ce sujet, à adapter la réglementation et à prévoir les dispositions transitoires nécessaires.

Dans cette optique, l'accord interprofessionnel stipule que le Conseil doit émettre un avis concomitant.

II. CONTENU DE LA DÉMARCHE DU CONSEIL

A. Principes de la convention collective de travail n° 77 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps

Le Conseil précise que la convention collective de travail précitée vise à exécuter le point 4 de la partie A "Fonctionnement du marché du travail", portant sur une meilleure conciliation individuelle entre le travail et la famille, ainsi que l'annexe I de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000.

Comme défini dans l'accord interprofessionnel, cette convention prévoit :

— un droit au crédit-temps pour l'interruption de carrière pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel, comptant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise où ils souhaitent bénéficier de l'interruption de carrière;

— un système généralisé de diminution de carrière à concurrence de 1/5^e ou un jour par semaine pour tous les travailleurs à temps plein comptant au moins une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise qui les occupe;

— un droit à la diminution des prestations de travail sous la forme d'une interruption de la carrière à mi-temps pour les travailleurs de plus de 50 ans, comptant une ancienneté comme salarié de 20 ans et une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans, ainsi que des règles particulières pour ces travailleurs quant à l'application du système généralisé de diminution de carrière d'1/5^e.

La commission paritaire ou l'entreprise peut déroger à cette convention sur certains points. Par convention collective de travail, elles peuvent :

1° exclure certaines catégories de personnel du champ d'application;

2° proroger la durée d'exercice du droit au crédit, pour une période maximale de cinq ans sur l'ensemble de la carrière;

3° modifier le seuil des 5 %, compte tenu des besoins des petites et moyennes entreprises.

Par ailleurs, le Conseil demande le maintien des règles et montants existants pour le congé parental, le congé pour soins palliatifs et le congé pour l'assistance à des personnes gravement malades, tels que définis dans la loi du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales et la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental.

B. Mesures d'accompagnement

1. Comme décrit dans l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, le Conseil note que, pour que le système conventionnel d'interruption de carrière sorte pleinement ses effets, il est également nécessaire que les autorités compétentes prennent les mesures qui s'imposent.

Dans cette optique, le Conseil constate que les partenaires sociaux ont, dans l'accord précité, demandé au gouvernement qu'il prenne, après la conclusion de la convention collective de travail au sein du Conseil national du Travail, les mesures nécessaires :

— pour mettre en place la compensation financière pour les travailleurs en interruption de carrière;

Concernant le droit à de telles allocations, le Conseil note que les travailleurs frontaliers en sont exclus dans le régime actuel en raison de la condition de domicile prévue à l'article 66, alinéa premier, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Le Conseil se demande si ces dispositions sont conformes à la réglementation européenne.

— d'exclure les personnes qui tombent sous le champ d'application de cette convention collective de travail, du cadre légal existant, défini dans la loi du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales et les arrêtés d'exécution qui s'y rapportent, étant entendu qu'une période d'abrogation progressive pour les interruptions de carrière en cours sera prévue;

Opdat die conventie haar volledige uitwerking zou kunnen ressembler, heeft de regering zich, naar aanleiding van de ontmoeting met de sociale partners hierover op 19 december 2000, ertoe geëngageerd om hiervoor de reglementering aan te passen en de nodige overgangsbepalingen te voorzien.

In die optiek bepaalt het interprofessioneel akkoord dat de Raad een begeleidend advies moet uitbrengen.

II. INHOUD VAN DE DEMARCHE VAN DE RAAD

A. Beginselen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. ... tot instelling van een systeem van tijdscrediet, loopbaanvermindering en halvering van de arbeidsprestaties

De Raad wijst erop dat voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst de uitvoering beoogt van punt 4 van deel A "Werking van de Arbeidsmarkt", betreffende een betere individuele combinatie van arbeid en gezin - alsook aan bijlage I van het Interprofessioneel Akkoord van 22 december 2000.

Zoals bepaald in het centraal akkoord voorziet deze overeenkomst in :

— een recht op een tijdscrediet voor loopbaanonderbreking voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met een minimum anciënniteit van 1 jaar in het bedrijf waar ze de onderbreking wensen uit te oefenen;

— een veralgemeend systeem van loopbaanvermindering ten belope van 1/5^de of 1 dag per week voor alle voltijdse werknemers die minimum 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt;

— een recht op vermindering van arbeidsprestaties in de vorm van een halftijdse onderbreking van de loopbaan voor de werknemers boven de 50 jaar met een anciënniteit van 20 jaar als werknemer en een anciënniteit van 5 jaar in de onderneming, alsook bijzondere regels voor deze werknemers wat de toepassing van het veralgemeend systeem van loopbaanvermindering met 1/5^e betreft.

Van deze overeenkomst kan door het paritair comité of de onderneming op bepaalde punten worden afgeweken. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen zij :

1° bepaalde personeelscategorieën van het toepassingsgebied uitsluiten;

2° de duur van de uitoefening van het recht op het krediet verlengen, voor een maximumperiode van 5 jaar over de gehele loopbaan;

3° de 5 % drempel wijzigen, rekening houdend met de behoeften van de kleine en middelgrote ondernemingen.

Daarnaast vraagt de Raad het behoud van de bestaande regels en bedragen die gelden voor het ouderschapsverlof, het verlof voor palliatieve zorg en het verlof voor bijstand aan zwaar zieken, zoals bepaald in de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof.

B. Begeleidende maatregelen

1. Zoals beschreven in het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000, merkt de Raad op dat, opdat het conventioneel systeem van loopbaanonderbreking haar volledige uitwerking zou hebben, het ook noodzakelijk is dat de bevoegde autoriteiten de vereiste maatregelen nemen.

In dat opzicht stelt de Raad vast dat de sociale partners in voornoemd akkoord de regering hebben verzocht dat zij na het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Nationale Arbeidsraad de nodige maatregelen zou nemen :

— om te voorzien in een financiële compensatie voor de werknemers in loopbaanonderbreking;

Met betrekking tot het recht op dergelijke uitkeringen, stelt de Raad vast dat in het huidige stelsel de grensarbeiders ervan uitgesloten worden, omwille van de verblijfsvoorwaarde voorzien in artikel 66, eerste lid, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

De Raad stelt zich de vraag van conformiteit van deze bepalingen met de Europese regelgeving.

— om de personen die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen, uit te sluiten van het bestaand wettelijk kader, bepaald in de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en de daarop geënte uitvoeringsbesluiten, met dien verstande dat in een uitdovingsperiode voor de lopende onderbrekingen zou worden voorzien;

— de mettre en œuvre sa décision de ne pas prévoir d'obligation de remplacement des travailleurs en interruption de carrière, et ce, pour toutes formes et tous systèmes d'interruption de carrière, et donc également dans le régime du congé parental.

Concernant ce point, le Conseil propose que l'obligation de remplacement soit effectivement supprimée lors de l'entrée en vigueur du nouveau système au 1^{er} janvier 2002 et que les contrats de remplacement en cours continuent d'être exécutés.

Le Conseil demande toutefois qu'en cas de remplacement, l'actuel avantage-ONSS soit conservé.

2. Le Conseil constate que les principes ci-avant énoncés ont été précisés pour chaque régime d'interruption de carrière à l'annexe I de l'accord interprofessionnel précité.

Dans cette optique, le Conseil demande au gouvernement qu'il prenne les mesures suivantes.

a) Concernant le crédit-temps

Pour ce régime, le Conseil demande que les pouvoirs publics prévoient :

1° sur le plan des mesures financières et de l'assimilation en matière de sécurité sociale

— pour l'interruption complète de la carrière, une indemnité est due au travailleur en interruption de carrière à concurrence de 15 000 BEF si le travailleur à temps plein n'a pas atteint 5 ans d'ancienneté comme travailleur dans l'entreprise et de 20 000 BEF s'il a atteint cette ancienneté;

A ces indemnités s'applique le principe de proportionnalité. Concrètement, cela signifie que ces allocations sont respectivement ramenées à 12 000 BEF et à 16 000 BEF pour le travailleur qui a travaillé à 4/5^e-temps avant l'interruption et respectivement à 11 250 BEF et à 15 000 BEF pour le travailleur qui a travaillé auparavant à 3/4-temps. Pour le travailleur qui a travaillé antérieurement à mi-temps, cette indemnité est respectivement ramenée à 7 500 BEF et à 10 000 BEF.

— pour la diminution à mi-temps des prestations de travail, une indemnité est due au travailleur en interruption de carrière à concurrence de 7 500 BEF dans le cas où le travailleur à temps plein n'a pas atteint 5 ans d'ancienneté comme travailleur dans l'entreprise et de 10 000 BEF s'il a atteint cette ancienneté.

A ces indemnités s'applique également le principe de proportionnalité. Concrètement, cela signifie que ces allocations sont ramenées respectivement à 6 000 BEF et à 8 000 BEF pour le travailleur qui, avant l'interruption, a travaillé à 4/5^e-temps et respectivement à 5 625 BEF et à 7 500 BEF pour le travailleur qui a travaillé auparavant au moins à 3/4-temps.

Eu égard à l'objectif du régime, en l'occurrence une meilleure conciliation individuelle entre la famille et le travail, le Conseil est d'avis qu'aucune possibilité de cumul ne doit être prévue entre l'allocation, qui doit compenser la perte de revenu professionnel, et les revenus d'une activité indépendante, sauf si elle a été déjà exercée à titre complémentaire pendant un an avant la date de la demande de l'interruption de carrière;

— la tenue d'un compte séparé pour les dépenses liées à la prise des différents systèmes d'interruption de carrière dans le secteur privé et le secteur public, et la garantie que le surcoût éventuel du nouveau système soit supporté par un budget public spécifique;

— l'assimilation de la période d'interruption de carrière dans la sécurité sociale à concurrence d'un an, étant entendu que l'assimilation ne peut jamais dépasser 3 ans si l'année de crédit-temps devait être relevée au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises;

2° sur le plan des mesures transitoires et de l'abrogation progressive des systèmes existants d'interruption de carrière, sur la base des éléments suivants :

— les conventions collectives de travail existantes cessent d'être en vigueur au 31 décembre 2001;

— les interruptions de carrière prises ou prolongées avant cette date cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2002, étant entendu que les interruptions de carrière prises après le 1^{er} janvier 2002 sous l'ancien régime sont prises en compte pour le nombre de demandes simultanées prévu dans le nouveau système de crédit-temps;

— om haar beslissing niet te voorzien in een vervangingsplicht van loopbaanonderbrekers uit te voeren en dit voor alle vormen en systemen van loopbaanonderbreking en dus ook in het stelsel ouder-schapsverlof.

Met betrekking tot dit punt, stelt de Raad voor dat de vervangingsplicht effectief zou afgeschaft worden bij de inwerkingtreding van het nieuwe systeem op 1 januari 2002 en dat de lopende vervangingscontracten verder zouden uitgevoerd worden.

De Raad vraagt evenwel dat in geval van vervanging het huidige RSZ-voordeel zou behouden blijven.

2. De Raad stelt vast dat de hierboven beschreven principes per stelsel van loopbaanonderbreking verder werden uitgewerkt in bijlage I van voornoemd interprofessioneel akkoord.

In die optiek vraagt de Raad aan de regering dat zij de hiernavolgende maatregelen zou nemen.

a) Met betrekking tot het tijdskrediet

Voor dit stelsel vraagt de Raad dat de overheid zou voorzien :

1° inzake financiële maatregelen en gelijkstelling in de sociale zekerheid

— voor de volledige onderbreking van de loopbaan in een vergoeding voor de loopbaanonderbreker ten belope van 15 000 BEF in geval de voltijdse werknemer de anciënniteit van 5 jaar als werknemer in de onderneming niet heeft bereikt en van 20 000 BEF indien deze wel is bereikt;

Op deze vergoedingen wordt het principe van de proportionaliteit toegepast. Dit betekent concreet dat die uitkeringen op respectievelijk 12 000 BEF en 16 000 BEF worden gebracht voor de werknemer die voor de onderbreking 4/5^e werkte en op respectievelijk 11 250 BEF en 15 000 BEF voor de werknemer die voordien 3/4^e werkte. Voor de werknemer die voordien halftijds werkte wordt die vergoeding op respectievelijk 7 500 BEF en 10 000 BEF gebracht.

— voor een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in een vergoeding voor de loopbaanonderbreker ten belope van 7 500 BEF in geval de voltijdse werknemer de anciënniteit van 5 jaar als werknemer in de onderneming niet heeft bereikt en van 10 000 BEF indien deze wel is bereikt.

Ook op deze vergoedingen wordt het principe van de proportionaliteit toegepast. Dit betekent concreet dat die uitkeringen op respectievelijk 6 000 BEF en 8 000 BEF worden gebracht voor de werknemer die voor de onderbreking 4/5^e werkte en op respectievelijk 5 625 BEF en 7 500 BEF voor de werknemer die voordien ten minste 3/4^e werkte.

Gelet op de doelstelling van het stelsel, namelijk een betere individuele combinatie van gezin en arbeid, is de Raad van oordeel dat er geen mogelijkheid tot cumul mag worden voorzien tussen de uitkering, die het verlies aan professioneel inkomen moet opvangen, en de inkomsten uit een zelfstandige activiteit, behalve indien deze reeds in bijberoep werd uitgeoefend gedurende 1 jaar voor de datum van de aanvraag van de loopbaanonderbreking;

— in een aparte rekening van de uitgaven voor opname van de verschillende systemen van loopbaanonderbreking in de privé-sector en de publieke sector en in een garantie dat de eventuele meerkosten van het nieuwe systeem ten laste vallen van een specifiek overheidsbudget;

— in een gelijkstelling van de onderbrekingsperiode in de sociale zekerheid ten belope van 1 jaar, met dien verstande dat de gelijkstelling nooit meer dan 3 jaar kan bedragen indien het jaar tijdskrediet op sector of ondernemingsniveau zou opgetrokken worden;

2° inzake overgangsbepalingen en in de uitdoving van de bestaande stelsels van loopbaanonderbreking op basis van de volgende elementen :

— de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten houden op uitwerking te hebben op 31 december 2001;

— de loopbaanonderbrekingen die voor die datum zijn genomen of verlengd, houden op uitwerking te hebben op 31 december 2002, met dien verstande dat de na 1 januari 2002 genomen loopbaanonderbreking onder het oude systeem wordt meegeteld voor het aantal gelijktijdige aanvragen waarin is voorzien in het nieuwe systeem van tijdskrediet;

— comme décrit dans la convention collective de travail, les interruptions de carrière prévoyant avant cette date une suspension complète du contrat de travail ou une réduction des prestations de travail d'un mi-temps, continuent de sortir leurs effets, étant entendu qu'ils sont entièrement imputés dans le régime de crédit-temps. En outre, la période globale d'interruption de carrière dans l'ancien système et dans le nouveau système de crédit temps ne peut au total excéder 60 mois sur l'ensemble de la carrière.

b) Concernant le système généralisé d'interruption de carrière de 1/5^e :

Pour ce régime, le Conseil demande que les pouvoirs publics prévoient :

1° sur le plan des mesures financières et de l'assimilation en matière sécurité sociale

— une indemnité pour les travailleurs en interruption de carrière, à concurrence de 3 000 BEF;

— la tenue d'un compte séparé pour les dépenses liées à la prise de ce système et la garantie que le surcoût éventuel du nouveau système soit supporté par un budget public spécifique;

— l'assimilation de la période d'interruption en matière de sécurité sociale;

2° sur le plan des mesures transitoires et de l'abrogation progressive des systèmes existants d'interruption de carrière, sur la base des éléments suivants :

— les conventions collectives de travail existantes cessent d'être en vigueur au 31 décembre 2001;

— comme décrit dans la convention collective de travail, les interruptions de carrière prévoyant avant cette date une diminution des prestations de travail d'1/5^e, 1/4 et 1/3, restent en vigueur, étant entendu qu'ils sont entièrement imputés dans le régime de diminution de la carrière à 1/5^e (tant en matière de durée que pour la détermination des absences simultanées);

— si le montant des allocations est relevé par rapport à la situation actuelle, le nouveau montant sera appliqué aux interruptions à 1/5^e.

c) Concernant la diminution des prestations de travail pour les travailleurs de plus de 50 ans

Pour ce régime, le Conseil demande que les pouvoirs publics prévoient :

1° sur le plan des mesures financières et de l'assimilation en matière de sécurité sociale

— une indemnité de 5 000 BEF par mois pour une interruption à concurrence d'1/5^e par semaine et de 13 000 BEF par mois pour une interruption de carrière à mi-temps;

A ces indemnités s'applique le principe de proportionnalité. Concrètement, cela signifie que le montant d'une interruption à concurrence de 1/2 par semaine est ramené à 10 400 BEF pour le travailleur qui a travaillé à 4/5^e-temps avant l'interruption et à 9 750 BEF pour le travailleur qui a auparavant travaillé au moins à 3/4-temps.

— l'assimilation la période d'interruption en matière de sécurité sociale;

2° sur le plan des mesures transitoires : l'abrogation progressive des régimes d'interruption de carrière similaires existants sur la base des principes ci-dessus énoncés.

En raison du calendrier d'entrée en vigueur du système, le Conseil demande enfin que les administrations concernées prennent à temps les mesures nécessaires afin que, d'une part, le système soit rendu opérationnel et, d'autre part, elles soient à même de tenir à jour tous les éléments permettant une évaluation du système.

Enfin, le Conseil demande que les dispositions réglementaires qui doivent être prises en exécution du présent avis, lui soient soumises pour avis.

— zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst blijven de loopbaanonderbrekingen die voor deze datum voorzien in een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst of in een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2de hun uitwerking hebben, met dien verstande dat zij volledig geïmputeerd worden in het stelsel van tijdskrediet. Bovendien mag de totale periode van loopbaanonderbreking onder het oude systeem en het nieuwe systeem van tijdskrediet samen niet meer belopen dan 60 maanden op het geheel van de loopbaan.

b) Met betrekking tot het veralgemeend systeem van loopbaanvermindering met 1/5^e :

Voor dit stelsel vraagt de Raad dat de overheid zou voorzien :

1° inzake financiële maatregelen en gelijkstelling in de sociale zekerheid

— in een vergoeding voor de loopbaanonderbreker ten belope van 3 000 BEF;

— in een aparte rekening van de uitgaven voor opname van de verschillende systemen en in een garantie dat de eventuele meerkosten van het nieuwe stelsel ten laste vallen van een specifiek overheidsbudget;

— in de gelijkstelling van de onderbrekingsperiode in de sociale zekerheid;

2° inzake overgangsbepalingen en in de uitdoving van het bestaande stelsel van loopbaanonderbreking op basis van de volgende elementen :

— de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten houden op uitwerking te hebben op 31 december 2001;

— zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst blijven de loopbaanonderbrekingen die voor deze datum voorzien in een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5^e, 1/4^e en 1/3^e hun uitwerking hebben, met dien verstande dat ze volledig geïmputeerd worden in het stelsel van loopbaanvermindering met 1/5^e (zowel inzake duurtijd als voor de vaststelling van de gelijktijdige afwezigheden);

— indien het bedrag van uitkeringen wordt verhoogd tegenover de bestaande bedragen, dan wordt het nieuwe bedrag toegepast op de 1/5^e onderbrekingen.

c) Met betrekking tot de vermindering van arbeidsprestaties voor +50 jarigen

Voor dit stelsel vraagt de Raad dat de overheid zou voorzien :

1° inzake financiële maatregelen en gelijkstelling in de sociale zekerheid

— in een vergoeding van 5 000 BEF per maand voor een onderbreking ten belope van 1/5^e per week en 13 000 BEF per maand voor een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Op deze vergoedingen wordt het principe van de proportionaliteit toegepast. Dit betekent concreet dat het bedrag voor een onderbreking ten belope van 1/2 per week wordt teruggebracht op 10 400 BEF voor de werknemer die voor die onderbreking 4/5^e werkte en op 9 750 BEF voor de werknemer die voordien ten minste 3/4^e werkte.

— in de gelijkstelling van de onderbrekingsperiode in de sociale zekerheid;

2° inzake overgangsbepalingen : in de uitdoving van soortgelijke bestaande stelsel van loopbaanonderbreking op basis van de hierboven beschreven principes.

Gelet op de timing waarbinnen het stelsel in werking zal treden, vraagt de Raad tenslotte dat de betrokken administraties tijdig de nodige maatregelen zouden nemen zodat enerzijds het systeem operationeel zou worden en anderzijds ze in staat zouden zijn om alle elementen bij te houden die een evaluatie van het stelsel moeten mogelijk maken.

Tenslotte vraagt de Raad dat de reglementaire bepalingen die in uitvoering van dit advies moeten genomen worden, hem ter advies zouden voorgelegd worden.