

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	11/04/2007	2007-1162
REGISTRATIE	13/04/2007	82501

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77 OUATER

Zitting van vrijdag 30 maart 2007

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77 BIS VAN 19 DECEMBER 2001 TOT VER-
VANGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77
VAN 14 FEBRUARI 2001 TOT INVOERING VAN EEN STELSEL
VAN TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN
VERMINDERING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES
TOT EEN HALFTIJDSE BETREKKING

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77 QUATER VAN 30 MAART 2007 TOT
WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77 BIS
VAN 19 DECEMBER 2001 TOT VERVANGING VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77 VAN 14 FEBRUARI 2001 TOT
INVOERING VAN EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET,
LOOPBAANVERMINDERING EN VERMINDE-
RING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES
TOT EEN HALFTIJDSE
BETREKKING**

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

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

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

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

Gelet op de doelstellingen van het Generatiepact van 10 oktober 2005 om het aantal vervroegde uittredingen te verminderen door in een alternatief te voorzien in de vorm van landingsbanen voor oudere werknemers en het voltijds tijdskrediet te beperken;

Overwegende dat maatregel 47 van het Generatiepact hiervoor in een aanpassing voorziet van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 ;

Gelet op het centraal akkoord van 2 februari 2007 waarin de ondertekenende partijen een globaal en evenwichtig akkoord hebben bereikt over de verdere uitvoering van het Generatiepact en in die optiek in bijlage 2 van het akkoord voor wat het tijdskrediet betreft enerzijds de verbintenis hebben aangegaan hiervoor een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten en anderzijds aan de regering hebben gevraagd dit mee helpen uit te voeren;

Gelet op het advies nr. 1.599 dat de Nationale Arbeidsraad op 30 maart 2007 heeft uitgebracht en waarin hij voorstellen in die zin formuleert;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers:

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
- de Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

cao nr. 77 quater

- het Algemeen Belgisch Vakverbond

- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 30 maart 2007 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1

In artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een haiftijdse betrekking, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. § 2 wordt als volgt gewijzigd:

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

2. Na § 2 wordt de volgende paragraaf toegevoegd:

"§ 3. Voor de werknemers zoals bedoeld in § 1 en § 2 kan voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering een andere gelijkwaardige regeling over een periode van maximum 12 maanden worden vastgesteld:

- bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau;

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

Artikel 2

In artikel 9 van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. § 2 wordt als volgt gewijzigd:

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

2. Na § 2 wordt de volgende paragraaf toegevoegd:

"§ 3. Voor de werknemers zoals bedoeld in § 1, 1° en § 2 kan voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering een andere gelijkwaardige regeling over een periode van maximum 12 maanden worden vastgesteld:

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

Artikel 3

Artikel 7, 1° van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangevuld als volgt:

"In afwijking hiervan wordt die termijn voor werknemers van 50 jaar of ouder teruggebracht tot 3 jaar. Deze laatste termijn kan in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor werknemers die vanaf hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55^{ste} worden aangeworven."

Artikel 4

Artikel 10, § 2, 2° van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt:

"door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 3 jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

In afwijking hiervan kan die termijn in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor werknemers die vanaf hun 50^{ste} worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55^{ste} worden aangeworven . "

Artikel 5

In dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt een artikel 14 bis ingevoegd, luidende:

"Artikel 14 bis

§ 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, kan de werkgever de uitoefening van het recht op 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, gedurende maximum 12 maanden uitstellen voor werknemers van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie uitoefenen.

De werkgever is verplicht dit uitstel te motiveren.

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

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

§2. Het recht op 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, voor werknemers van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie uitoefenen gaat in uiterlijk 12 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest.

De werkgever en werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

§ 3. In onderling akkoord kan de uitoefening van het recht op 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, voor werknemers van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie uitoefenen tijdelijk worden gewijzigd om ernstige redenen en voor de duur van deze redenen.

Commentaar

Om oudere werknemers aan te moedigen langer aan het werk te blijven, wordt de 5% drempel, als bedoeld in artikel 15, opgeheven voor werknemers die 55 jaar of ouder zijn en hun loopbaan met 1/5^{de} verminderen.

Opdat hierdoor de continuïteit van de arbeidsorganisatie niet in het gedrang zou worden gebracht, kan de werkgever op basis van deze bepaling de uitoefening van de 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, met uiterlijk 12 maanden uitstellen van werknemers die 55 jaar of ouder zijn en een sleutelfunctie uitoefenen.

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

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

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

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

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

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

Artikel 6

In artikel 15 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende wijzigingen aangebracht:

1. § 1. wordt aangevuld met het volgende lid:

"Worden voor de toepassing van het eerste lid niet geacht werknemers te zijn die het recht op loopbaanvermindering uitoefenen of zullen uitoefenen, de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5^{de} loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002."

2. § 3. wordt aangevuld met het volgende lid:

"Voor de vaststelling van het totale aantal werknemers dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de drempel, als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in het 1ste lid vastgestelde methode, worden niet meegerekend de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5^{de} loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002".

3. § 4, 1^{ste} lid wordt als volgt gewijzigd:

"De werknemers van 50 tot en met 54 jaar die een 1/5^{de} loopbaanvermindering uitoefenen en de werknemers van 50 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9 of als bedoeld in artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 en voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002, worden gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode."

4. § 5. wordt aangevuld met het volgende lid:

"Worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de bijkomende eenheden waarmee de drempel, als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode, wordt verhoogd, werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5^{de} loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002."

Artikel 7

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juni 2007.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij herzien of opgezegd worden, met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Gedaan te Brussel, op dertig maart tweeduizend en zeven.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

P. CLERINX

**WIJZIGING VAN DE COMMENTAAR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
NR. 77 BIS VAN 19 DECEMBER 2001 TOT VERVANGING VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77 VAN 14 FEBRUARI 2001 TOT
INVOERING VAN EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET,
LOOPBAANVERMINDERING EN VERMINDERING
VAN DE ARBEIDSPRESTATIES
TOT EEN HALFTIJDSE
BETREKKING**

De in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties hebben op 30 maart 2007 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater gesloten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Die wijziging geeft uitvoering aan maatregel 47 van het Generatiepact en aan het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007.

De werkgevers- en werknemersorganisaties vinden het dan ook noodzakelijk de commentaar van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis als volgt aan te vullen :

Met betrekking tot artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis

Bij artikel 3 wordt een commentaar gevoegd die luidt als volgt:

"Ingevolge het Generatiepact is de uitkering voor voltijds tijdskrediet beperkt tot 1 jaar over de ganse loopbaan. Een voltijds tijdskrediet voor opvoeding van kinderen beneden de 8 jaar, zorg voor familieleden en bijscholing kan aanleiding geven tot een langere uitkeringsperiode. Werknemers kunnen hun voltijds tijdskrediet, op grond van een sector- of ondernemingsCAO, maximaal tot 5 jaar verlengen. In geval van voltijds tijdskrediet buiten de drie vermelde motieven blijft de uitkering echter beperkt tot 1 jaar."

Met betrekking tot de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis

Aan de artikelen 6 en 9 wordt een commentaar toegevoegd die luidt als volgt:

"Zowel voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen als voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli, kan ingevolge paragraaf 3 van deze bepaling bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau een andere uitoefening van het recht op 1/5^{de} loopbaanvermindering over een periode van maximum 12 maanden worden vastgelegd dan die ten belope van een dag of twee halve dagen per week. Indien er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is kan die afwijkende regeling worden ingevoerd bij arbeidsreglement, doch zij vereist dan tevens een wederzijds schriftelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever binnen het kader en de voorwaarden die in die afwijkende regeling zijn opgenomen.

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

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

c.a.o. nr. 77 quater

Wat de onderbrekingsvergoeding betreft wordt, om te voorkomen dat het verschil tussen inkomen door arbeid en vervangingsinkomen te klein wordt of dat het 4/5^{de} inkomen het voltijdse inkomen overschrijdt, de bedrijfsvoorheffing verhoogd die verschuldigd is op de RVA-uitkering die de werknemers ontvangen. De bedrijfsvoorheffing bedraagt 35% voor de nieuwe aanvragen vanaf 1 juni 2007, behoudens voor alleenstaanden met kinderen ten laste, voor wie het huidige percentage van 17,15% behouden blijft. Door een hoger percentage aan bedrijfsvoorheffing te hanteren dat is afgestemd op de uiteindelijke belasting die over het belastbaar tijdperk verschuldigd zal zijn, wordt tevens voorkomen dat deze werknemers nadien niet teveel belastingen moeten bijbetalen. Deze maatregel werd genomen in uitvoering van het Generatiepact.

Met betrekking tot artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis

De commentaar bij artikel 7 wordt aangevuld met de volgende alinea:

"De tweede alinea van 1° van deze bepaling geeft uitvoering aan punt 2 van maatregel 47 van het Generatiepact. Vanuit de optiek een grotere professionele mobiliteit te bewerkstelligen wordt de anciënniteitsvoorwaarde voor loopbaanvermindering op 3 jaar gebracht voor werknemers van 50 jaar of ouder. Die termijn kan in onderling akkoord verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor de werknemers die na hun 50^{ste} worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor de werknemers die na hun 55^{ste} worden aangeworven."

Met betrekking tot artikel 10. § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis

De commentaar bij artikel 10 wordt aangevuld met de volgende alinea:

"Paragraaf 2 van deze bepaling regelt de voorwaarden waaraan werknemers van 50 jaar of ouder, zoals bedoeld in artikel 9, moeten voldoen om recht te hebben op het stelsel. In uitvoering van maatregel 47 van het Generatiepact en vanuit de optiek een grotere professionele mobiliteit te bewerkstelligen wordt de anciënniteitsvoorwaarde voor loopbaanvermindering op 3 jaar gebracht voor werknemers van 50 jaar of ouder. Die termijn kan in onderling akkoord verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor de werknemers die na hun 50^{ste} worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor de werknemers die na hun 55^{ste} worden aangeworven."

Met betrekking tot artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis

In de commentaar bij artikel 15 wordt een eerste alinea toegevoegd:

"Ingevolge het Generatiepact worden werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5^{de} loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002, volledig geneutraliseerd voor de berekening van de 5% drempel als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling en als verricht overeenkomstig de paragrafen 3, 4 en 5 van deze bepaling.

Dit houdt in dat die werknemers niet worden meegeteld voor:

- de berekening van de 5% drempel zoals vervat in § 1 en die de grens uitmaakt waarboven de werkgever een voorkeur- en planningsmechanisme moet toepassen;
- de vaststelling van het personeelsbestand waarop de 5% drempel wordt toegepast, zoals bedoeld in § 3;
- de bijzondere telprocedure van werknemers van 50 jaar of ouder zoals bedoeld in § 4;
- de bijkomende eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming waarmee de 5% drempel wordt verhoogd, zoals bedoeld in § 5."

Met betrekking tot artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis

Bij artikel 17 wordt een commentaar gevoegd die luidt als volgt:

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

	DATE	NUMERO
DEPOT	11/04/2007	2007-1162
ENREGISTREMENT	13/04/2007	82501

ARRETE ROYAL

MONITEUR BELGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 QUATER

Séance du vendredi 30 mars 2007

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL N° 77 BIS DU 19 DÉCEMBRE 2001 REMPLAÇANT LA
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 DU
14 FÉVRIER 2001 INSTAURANT UN SYSTÈME
DE CRÉDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE
CARRIÈRE ET DE RÉDUCTION DES
PRESTATIONS DE TRAVAIL
À MI-TEMPS**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 **QUATER** DU 30 MARS 2007
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 BIS DU **19**
DÉCEMBRE 2001 REMPLAÇANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL N° 77 DU 14 FÉVRIER 2001 INSTAURANT UN SYSTÈME
DE CRÉDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIÈRE ET
DE RÉDUCTION DES PRESTATIONS DE
TRAVAIL À MI-TEMPS

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

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

Vu la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des disposi-
tions sociales ;

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

Vu les objectifs du Contrat de solidarité entre générations du 10 octobre 2005 de réduire le nombre de retraites anticipées, en prévoyant une alternative sous la forme d'emplois de fin de carrière destinés aux travailleurs plus âgés, et de limiter le crédit-temps à temps plein ;

Considérant que la mesure 47 du Contrat de solidarité entre générations prévoit à cet effet une adaptation de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 ;

Vu l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, dans lequel les parties signataires sont parvenues à un accord global et équilibré sur la poursuite de l'exécution du Contrat de solidarité entre générations et en annexe 2 duquel, dans cette optique et en ce qui concerne le crédit-temps, elles se sont, d'une part, engagées à conclure une convention collective de travail à cet effet et elles ont, d'autre part, demandé au gouvernement de les aider à réaliser cet accord ;

Vu l'avis n° 1.599 que le Conseil national du Travail a émis, le 30 mars 2007, et dans lequel il formule 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 Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

c.c.t. n° 77 quater.

- la Fédération générale du Travail de Belgique

- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 30 mars 2007, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

Article 1er

À l'article 6 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, sont apportées les modifications suivantes :

1. Le § 2 est remplacé par la disposition suivante :

"Dans les cas où les travailleurs occupés visés à l'article 2 sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, la commission paritaire ou l'entreprise 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."

2. Il est inséré un § 3, rédigé comme suit :

"§ 3. Pour les travailleurs visés au § 1er et au § 2, il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit à la diminution de carrière, un autre système équivalent pour une période de 12 mois au maximum :

- par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ;

- ou, en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, par le biais du règlement de travail et à condition qu'un accord mutuel écrit soit conclu à ce sujet entre le travailleur et l'employeur."

c.c.t. n° 77 quater.

Article 2

À l'article 9 de la même convention collective de travail sont apportées les modifications suivantes :

1. Le § 2 est remplacé par la disposition suivante :

"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 ou l'entreprise 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."

2. Il est inséré un § 3, rédigé comme suit :

"§ 3. Pour les travailleurs visés au § 1er, 1° et au § 2, il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit à la diminution de carrière, un autre système équivalent pour une période de 12 mois au maximum :

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

Article 3

L'article 7, 1° de la même convention collective de travail est complété comme suit :

"Par dérogation, ce délai est ramené à 3 ans pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. D'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, ce dernier délai peut encore être abaissé à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 50e anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 55e anniversaire."

Article 4

L'article 10, §2, 2° de la même convention collective de travail est remplacé par le texte suivant :

"avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 3 années qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Par dérogation, ce délai peut encore être abaissé, d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 50e anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 55e anniversaire."

Article 5

Un article 14 bis, rédigé comme suit, est inséré dans la même convention collective de travail.

"Article 14 bis

§ 1er. Dans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, l'employeur peut reporter pendant douze mois au maximum l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5, visé aux articles 6 et 9, pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé.

L'employeur est tenu de motiver ce report.

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

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

§ 2. Pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé, le droit à la diminution de carrière d'1/5, visé aux articles 6 et 9, prend cours au plus tard 12 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

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

§ 3. Pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé, l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 visé aux articles 6 et 9 peut, d'un commun accord, être modifié temporairement pour des motifs sérieux et pour la durée de ces motifs.

Commentaire

Pour encourager les travailleurs âgés à continuer à travailler plus longtemps, le seuil de 5 % visé à l'article 15 est supprimé pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui diminuent leur carrière d'1/5.

L'objectif étant de ne pas mettre en péril la continuité de l'organisation du travail, l'employeur peut, sur la base de la présente disposition, reporter l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5, visé aux articles 6 et 9, de 12 mois au maximum pour les travailleurs qui ont 55 ans ou plus et qui exercent une fonction-clé.

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

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

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

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

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

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

Article 6

À l'article 15 de la même convention collective de travail sont apportées les modifications suivantes :

1. Le § 1^{er} est complété par l'alinéa suivant :

"Pour l'application du premier alinéa, ne sont pas considérés comme des travailleurs qui exercent ou exerceront le droit à la diminution de carrière, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, dans la mesure où ce système continue après le 1^{er} janvier 2002."

2. Le § 3 est complété par l'alinéa suivant :

"Pour la détermination du nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au § 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie à l'alinéa premier, ne sont pas pris en considération les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le 1^{er} janvier 2002."

3. Le § 4, premier alinéa est remplacé par l'alinéa suivant :

"Les travailleurs âgés de 50 à 54 ans qui bénéficient de la diminution de carrière d'1/5 et les travailleurs âgés de 50 ans ou plus qui bénéficient de la diminution des prestations de travail à mi-temps, visée à l'article 9 ou visée à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et dans la mesure où ce système continue après le 1er janvier 2002, sont pris en considération pendant cinq ans dans le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3."

4. Le § 5 est complété par l'alinéa suivant :

"Ne sont pas pris en compte pour le calcul des unités supplémentaires dont est augmenté le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le 1er janvier 2002."

Article 7

La présente convention entre en vigueur le 1er juin 2007.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de trois mois.

Fait à Bruxelles, le trente mars deux mille sept.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

P. CLERINX

**MODIFICATION DU COMMENTAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
N° 77 BIS DU 19 DÉCEMBRE 2001 REMPLAÇANT LA CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL N° 77 DU 14 FÉVRIER 2001 INSTAURANT UN SYSTÈME
DE CRÉDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIÈRE
ET DE RÉDUCTION DES PRESTATIONS
DE TRAVAIL À MI-TEMPS**

Le 30 mars 2007, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du Travail ont conclu une convention collective de travail n° 77 quater modifiant la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Ladite modification met à exécution la mesure 47 du Contrat de solidarité entre générations et l'accord interprofessionnel du 2 février 2007.

c.c.t. n° 77 quater.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs jugent dès lors nécessaire de compléter comme suit le commentaire de la convention collective de travail n° 77 bis.

En ce qui concerne l'article 3 de la convention collective de travail n° 77 bis

Dans l'article 3, il est inséré un commentaire, rédigé comme suit :

"Conformément au Contrat de solidarité entre générations, l'allocation pour un crédit-temps à temps plein est limitée à un an sur l'ensemble de la carrière. Un crédit-temps à temps plein pour l'éducation d'enfants de moins de 8 ans, pour des soins à des membres de la famille ou pour la formation continue peut donner lieu à une période plus longue d'allocations. Les travailleurs peuvent prolonger leur crédit-temps à temps plein jusqu'à 5 ans au maximum, sur la base d'une convention sectorielle ou d'entreprise. En cas de crédit-temps à temps plein en dehors des trois motifs susmentionnés, l'allocation reste toutefois limitée à un an."

En ce qui concerne les articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis

Dans l'article 6 et dans l'article 9, il est inséré un commentaire, rédigé comme suit :

"Tant pour les travailleurs qui sont occupés habituellement dans un régime de 5 jours ou plus que pour les travailleurs qui sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle, il est possible, conformément au paragraphe 3 de la présente disposition, de déterminer, par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise, un autre exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 pour une période de 12 mois au maximum que l'exercice à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine. S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, ce système dérogatoire peut être introduit par le biais du règlement de travail, mais il requiert alors également un accord mutuel écrit entre le travailleur et l'employeur dans le cadre et dans les conditions qu'il prévoit.

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

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

En ce qui concerne l'allocation d'interruption, pour éviter que la différence entre le revenu du travail et le revenu de remplacement ne devienne trop faible ou que le revenu à 4/5 temps ne dépasse le revenu à temps plein, le précompte professionnel dû sur l'indemnité ONEM que reçoivent les travailleurs est augmenté. Le précompte professionnel s'élève à 35 % pour les nouvelles demandes à partir du 1er juin 2007, sauf pour les isolés ayant des enfants à charge, pour qui le pourcentage actuel de 17,15 % reste d'application. En appliquant un pourcentage plus élevé de précompte professionnel, correspondant à l'impôt final qui sera dû pour la période imposable, on évite également que ces travailleurs doivent reverser ultérieurement un complément d'impôt trop important. Cette mesure a été adoptée en exécution du Contrat de solidarité entre générations."

En ce qui concerne l'article 7 de la convention collective de travail n° 77 bis

Le commentaire de l'article 7 est complété par l'alinéa suivant :

"Le deuxième alinéa du 1° de la présente disposition met à exécution le point 2. de la mesure 47 du Contrat de solidarité entre générations. En vue de permettre une plus grande mobilité professionnelle, la condition d'ancienneté pour la diminution de carrière est ramenée à 3 ans pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. Elle peut encore être abaissée d'un commun accord à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés après leur 50e anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés après leur 55e anniversaire."

En ce qui concerne l'article 10, § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis

Le commentaire de l'article 10 est complété par l'alinéa suivant :

"Le paragraphe 2 de la présente disposition règle les conditions auxquelles les travailleurs âgés de 50 ans ou plus visés à l'article 9 doivent satisfaire pour bénéficier du droit au système. En exécution de la mesure 47 du Contrat de solidarité entre générations et en vue de permettre une plus grande mobilité professionnelle, la condition d'ancienneté pour la diminution de carrière est ramenée à 3 ans pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. Ce délai peut encore être abaissé d'un commun accord à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés après leur 50e anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés après leur 55e anniversaire."

En ce qui concerne l'article 15 de la convention collective de travail n° 77 bis

Dans le commentaire de l'article 15, l'alinéa suivant est inséré avant l'alinéa 1er :

"Conformément au Contrat de solidarité entre générations, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5, sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le 1^{er} janvier 2002, sont complètement neutralisés pour le calcul du seuil de 5 % visé au § 1er, éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition, et opéré conformément aux paragraphes 3, 4 et 5 de la présente disposition.

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

- le calcul du seuil de 5 % qui est visé au § 1er et qui constitue la limite au-dessus de laquelle l'employeur est tenu d'appliquer un mécanisme de préférence et de planification ;
- la détermination de l'effectif auquel s'applique le seuil de 5 %, telle que visée au § 3 ;
- la procédure particulière de comptabilisation des travailleurs âgés de 50 ans ou plus, telle que visée au § 4 ;
- l'unité supplémentaire par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise dont est augmenté le seuil de 5 %, telle que visée au § 5."

En ce qui concerne l'article 17 de la convention collective de travail n° 77 bis

Dans l'article 17, il est inséré un commentaire, rédigé comme suit :

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

x x x