

DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS
COLLECTIVES DU TRAVAIL
Direction du Greffe

ERRATUM

Commission paritaire du spectacle
n° 304

CCT n° 123964/CO/304
du 21/05/2014

Correction du texte en français :

- l'article 4, § 1er, 1° doit être supprimé.

Correction du texte en français :

- l'article 4, § 1er, 1°, a°, 4^{ème} alinéa, doit être lu comme suit :
« *Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, le ou les document(s) attestant de l'événement qui ouvre le droit prévu à l'article 4, § 1er, ~~1~~ a°.* ».

Correction du texte en français :

- l'article 4, § 1er, « 2° » doit être lu « § 2 ».

Correction du texte en néerlandais :

- le début de l'article 6, § 2, doit être lu comme suit : « *Om recht te hebben op het bijkomend recht van 36 of 48 maanden voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 de loopbaanvermindering ais bedoeld in artikelen 4 en 5 van onderhavige cao, moet de werknemer ...* ».

Correction du texte en français :

- l'article 7, § 3, doit être lu comme suit : « *de la convention collective de travail n°64 conclue au Conseil national du Travail le 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;* ».

Correction du texte en néerlandais :

- l'article 9, 2^{ème} tiret, doit être lu comme suit : « *De werknemer moet een loopbaan van 25 jaar ais werknemer hebben zoals bepaald in cao nr 103 van de NAR, met uitzondering van de landingsbaan zoals bepaald in artikel 8 §3 tweede lemma van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, waarvoor een loopbaan van 28 jaar vereist is zoals bepaald in cao nr 103 van de NAR.* ».

Correction du texte en français :

- l'intitulé de l'article 13 doit être lu comme suit : « *Article 13 - Entrée en vigueur et mesures transitoires.* ».

Décision du



ALGEMENE DIRECTIE
COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN
Directie van de Griffie

ERRATUM

Paritair Comité voor het gemaklijksbedrijf
nr. 304

CAO nr. 123964/CO/304
van 21/05/2014

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 4, § 1, 1° moet geschrapt worden ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 4, § 1, 1°, a°, 4de lid, moet als volgt gelezen worden :
« *De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, het document of de documenten tot staving van de gebeurtenis die het recht doet ontstaan, zoals bepaald in artikel 4, § 1, ~~1~~ a°.* ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 4, § 1, « 2° » moet gelezen worden « § 2 ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- het begin van artikel 6, § 2, moet als volgt gelezen worden :
« *Om recht te hebben op het bijkomend recht van 36 of 48 maanden voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 de loopbaanvermindering ais bedoeld in artikelen 4 en 5 van onderhavige cao, moet de werknemer ...* ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 7, § 3, moet als volgt gelezen worden : « *de la convention collective de travail n°64 conclue au Conseil national du Travail le 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;* ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 9, 2de streepje, moet als volgt gelezen worden : « *De werknemer moet een loopbaan van 25 jaar ais werknemer hebben zoals bepaald in cao nr 103 van de NAR, met uitzondering van de landingsbaan zoals bepaald in artikel 8 §3 tweede lemma van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, waarvoor een loopbaan van 28 jaar vereist is zoals bepaald in cao nr 103 van de NAR.* ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- de titel van artikel 13 moet als volgt gelezen worden :
« *Article 13 - Entrée en vigueur et mesures transitoires.* ».

Beslissing van

23-07-2015

COMMISSION PARITAIRE DU SPECTACLE (304)

Convention collective de travail du 21 mai 2014, prise en exécution de la convention collective de travail n°103, conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n°103, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail (CCT n°103 du CNT) (arrêté royal du 25/08/2012, Moniteur belge du 31/08/2012).

Article 2

§1^{er} La présente convention collective de travail s'applique à l'ensemble des employeurs et travailleurs ressortissant à la commission paritaire n°304.

Par travailleurs, on entend : le personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin.

§2 En exécution de l'article 2 §3 de la CCT n°103 du CNT, le personnel de direction et le personnel dirigeant, tels que définis dans le cadre des élections sociales, peuvent bénéficier des droits découlant de la CCT n°103 du CNT et de la présente CCT, moyennant accord de l'employeur.

Article 3 – Crédit-temps sans motif

Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 d'une durée équivalente à un maximum de 12 mois de suspension complète des prestations de travail sur l'ensemble de la carrière, comme fixé par la CCT n°103 du CNT.

Article 4 - Crédit-temps avec motif

§ 1^{er}. Le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 3 est élargi d'un droit complémentaire au crédit-temps conformément aux modalités suivantes:

a° Un droit supplémentaire de maximum 12 mois de diminution de carrière à temps plein, de 18 mois de diminution de carrière à mi-temps et de 36 mois de crédit-temps 1/5 pour les travailleurs visés à l'article 2 qui suspendent complètement ou réduisent à mi-temps ou d'1/5 leurs prestations de travail pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de huit ans ; en cas d'adoption, la suspension des prestations de travail peut débuter à partir de l'inscription au registre de la population ou des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié.

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

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

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

b° Un droit supplémentaire de diminution de carrière à temps plein, mi-temps ou 1/5 temps jusqu'à un maximum de 36 mois pour les travailleurs visés à l'article 2 qui suspendent complètement ou réduisent à mi-temps ou d'1/5 leurs prestations de travail pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100 bis, § 2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985;

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

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

c° Un droit supplémentaire de diminution de carrière à temps plein, mi-temps ou 1/5 temps jusqu'à un maximum de 36 mois pour les travailleurs visés à l'article 2 qui suspendent complètement ou réduisent à mi-temps ou d'1/5 leurs prestations de travail pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, tel que défini aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

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

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

d° Un droit supplémentaire de maximum 12 mois de diminution de carrière à temps plein, de 18 mois de diminution de carrière à mi-temps et de 36 mois de crédit-temps 1/5 pour les travailleurs visés à l'article 2 qui suspendent complètement ou réduisent à mi-temps ou d'1/5 leurs prestations de travail pour suivre une formation.

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

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

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

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

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

Article 5 – Crédit-temps avec motif 48 mois

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

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

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

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

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

2° les travailleurs visés à l'article 2 qui suspendent complètement ou réduisent à mi-temps ou d'1/5 leurs prestations de travail pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage, tel que défini à l'article 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

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

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

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

Article 6 - Conditions d'ancienneté et d'emploi pour le crédit-temps avec motif

§1^{er} Conformément aux articles 4 et 5 de la présente CCT, les travailleurs visés à l'article 2 peuvent:

- 1° suspendre complètement leurs prestations de travail quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés dans l'entreprise au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 de la CCT n°103 du CNT;
- 2° réduire à mi-temps leurs prestations de travail pour autant qu'ils soient occupés au moins aux 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 de la CCT n°103 du CNT;
- 3° réduire leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils soient occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus et qu'ils soient occupés à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 de la CCT n°103 du CNT.

§2 Pour bénéficier du droit complémentaire à 36 ou 48 mois de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 4 et 5 de la présente CCT, le travailleur doit avoir été lié par contrat de travail à l'employeur pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit effectué conformément à l'article 12 de la CCT n°103 du CNT.

§3 Par dérogation au § 2, les conditions susmentionnées ne s'appliquent pas aux travailleurs qui prennent leur crédit-temps à temps plein ou leur diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5, visés aux articles 4 et 5, immédiatement après un congé parental tel que défini par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle et par la convention collective de travail n°64, et qui ont épuisé leurs droits en application de cet arrêté royal ou de la convention collective de travail n°64 pour tous les enfants bénéficiaires.

Article 7 - Dispositions communes du crédit-temps avec motif.

§1 - Les périodes visées aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail ne peuvent pas s'élever à plus de 48 mois au total.

§2 - Par dérogation aux périodes minimales visées aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail, l'éventuel solde restant peut être pris pour une période plus courte.

§3 - Ne sont pas imputées sur la durée de 36 ou 48 mois visée aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail en application:

- de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;
- de la convention collective de travail n°64 ** Conclue au Conseil national du Travail* 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;
- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle;
- de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Article 8 - Droit aux emplois de fin de carrière

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

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

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

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

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

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, l'âge est abaissé à 50 ans pour les travailleurs visés à l'article 2 qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et qui, au moment de l'avertissement visé à l'article 12 de la CCT n°103 du CNT, satisfont, de manière cumulative, aux conditions suivantes:

- antérieurement, le travailleur a effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes, comme fixé dans la CCT n°103 du CNT;

et

- ce métier lourd figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main-d'œuvre. Le ministre de l'Emploi établit cette liste après avis unanime du Comité de gestion de l'Office national de l'emploi;

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

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

- antérieurement, ils ont effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes, comme fixé dans la CCT n°103 du CNT;

ou

- antérieurement, ils ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans, comme fixé dans la CCT n°103 du CNT.

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

Article 9 - Conditions d'ancienneté et d'emploi pour l'emploi de fin de carrière

Pour bénéficier du droit à un emploi de fin de carrière visé à l'article 8 de la présente convention collective de travail, le travailleur doit, conformément à l'article 10 de la CCT n°103 du CNT, réunir simultanément les conditions suivantes :

- atteindre la condition d'âge au moment de la prise de cours souhaitée de l'exercice du droit.
- compter une carrière de 25 ans comme salarié, comme fixé dans la CCT n°103 du CNT, à l'exception de l'emploi de fin de carrière visé à l'article 8 §3 deuxième tiret de

la présente convention collective de travail, pour lequel une carrière de 28 ans est requise, conformément à la CCT n°103 du CNT.

- avoir été lié par un contrat de travail à l'employeur pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 de la CCT n°103 du CNT. Par dérogation, ce délai peut encore être réduit d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur.
- Pour bénéficier du droit à un emploi de fin de carrière à mi-temps, le travailleur doit avoir été occupé au moins aux 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 de la CCT n°103 du CNT.
- Pour bénéficier d'une réduction de carrière d'1/5 dans le cadre du droit à un emploi de fin de carrière, le travailleur doit avoir été occupé dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus et avoir été occupé à temps plein ou aux 4/5 d'un emploi à temps plein dans le cadre de la convention collective de travail n°77bis, conclue le 19 décembre 2001 au sein du Conseil national du Travail, modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail n°77septies du 2 juin 2010 (AR du 16/08/2010) ou de la CCT n°103 du CNT, pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 de la CCT n°103 du CNT.

Article 10 Régime pour les employeurs comptant moins de 10 travailleurs

Pour l'exercice des droits visés aux articles 3, 4, 5 et 8, l'assentiment de l'employeur est requise si celui-ci emploie au maximum 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédant l'année durant laquelle la notification écrite est adressée, conformément à l'article 12 de la CCT n° 103 du CNT du 27 juin 2012.

Article 11 Mécanisme de priorité et de planification

Lorsqu'au sein d'une entreprise ou d'un service, le nombre des travailleurs qui exercent ou exerceront simultanément le droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou 1/5, comme visé aux articles 3, 4, 5 et 8, ainsi que des travailleurs qui interrompent leur carrière professionnelle conformément à la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ou aux articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis, dépasse les 5 % du nombre total des travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service, un mécanisme de priorité et de planification est appliqué pour les absents, afin de garantir la continuité de l'organisation du travail.

Le calcul de ce seuil s'effectue conformément à l'article 16 de la convention collective de travail numéro 103, conclue le 27 juin 2012 au sein de Conseil national du Travail.

Article 12 - Disposition générale

Pour tout ce qui n'est pas réglé explicitement par la présente convention collective de travail, la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 du Conseil national du Travail est d'application.

Article 13 – Entrée en vigueur *et mesures transitoires*

La présente convention collective de travail prend cours le 1^{er} juillet 2014 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par une lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.

Les premières demandes et les demandes de prolongation notifiées à l'employeur avant le 1^{er} juillet 2014 sur la base de la cct du 26 mars 2002 (n° d'enregistrement 65002), rendue obligatoire par arrêté royal du 4 juillet 2004, continuent à relever du champ d'application de la cct du 26 mars 2002. Pour les nouvelles demandes introduites après le

1^{er} juillet 2014, cette cct remplace la cct du 26 mars 2002 sous réserve des mesures transitoires prévues à l'article 22 de la CCT n°103.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2014 in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 103, gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 103, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad (CAO nr 103 van de NAR) (Koninklijk Besluit van 25/08/2012 Belgisch Staatsblad van 31/08/2012).

Artikel 2

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle werknemers die ressorteren onder het paritair comité 304.

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

§2 In uitvoering van artikel 2 §3 van de CAO nr 103 van de NAR kan het directiepersoneel en leidinggevend personeel conform de definitie in het kader van de sociale verkiezingen, gebruik maken van de rechten uit cao nr 103 van de NAR en onderhavige cao, mits akkoord van de werkgever.

Artikel 3 – Tijdskrediet zonder motief

De in artikel 2 genoemde werknemers hebben recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering gelijk aan een equivalent van maximum 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties over de gehele loopbaan, zoals geregeld in cao nr 103 van de NAR.

Artikel 4 - Tijdskrediet met motief

§1 Het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 3, wordt uitgebreid met een bijkomend recht op tijdskrediet overeenkomstig de volgende modaliteiten:

- a° Een bijkomend recht van maximaal 12 maanden voltijdse loopbaanvermindering, van 18 maanden halftijdse loopbaanvermindering en van 36 maanden voor 1/5 tijdskrediet voor de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5^{de} verminderen om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van acht jaar; in geval van adoptie kan de schorsing van de arbeidsprestaties aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn woonplaats heeft.

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

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

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, het document



of de documenten tot staving van de gebeurtenis die het recht doet ontstaan, zoals bepaald in artikel 4, § 1, a°.

b° Een bijkomend recht van voltijdse, halftijdse of 1/5 tijdse loopbaanvermindering tot maximaal 36 maanden voor de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5^{de} verminderen voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100 bis, § 2 van de herstellwet van 22 januari 1985;

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

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

c° Een bijkomend recht van voltijdse, halftijdse of 1/5 tijdse loopbaanvermindering tot maximaal 36 maanden voor de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5^{de} verminderen voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid zoals gedefinieerd in de artikelen 3 en 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

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

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

d° Een bijkomend recht van maximaal 12 maanden voltijdse loopbaanvermindering, van 18 maanden halftijdse loopbaanvermindering en van 36 maanden voor 1/5 tijdskrediet voor de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5^{de} verminderen voor het volgen van een opleiding.

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

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

- om een door de Gemeenschappen of de sector erkende opleiding te volgen die minstens 360 uren of 27 studiepunten per jaar of 120 uren of 9 studiepunten per schooltrimester of per ononderbroken periode van drie maanden telt;

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a large '2' and a signature.

d

- om onderwijs te volgen verstrekt in een centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het behalen van een diploma of getuigschrift van secundair onderwijs, waarbij de grens wordt vastgesteld op 300 uren per jaar of 100 uren per schooltrimester of per ononderbroken periode van 3 maanden.

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

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

Artikel 5 - Tijdskrediet met motief 48 maanden

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Artikel 6 - Anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden tijdskrediet met motief

§1 De in artikel 2 genoemde werknemers kunnen ingevolge artikel 4 en 5 van onderhavige cao:

- 1° hun arbeidsprestaties volledig schorsen ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van cao nr 103 van de NAR;
- 2° hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking voor zover zij ten minste 3/4^{de} van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van cao nr 103 van de NAR;
- 3° hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week voor zover zij gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer en gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in artikel 12 van cao nr 103 van de NAR in een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn.

§2 Om recht te hebben op het bijkomend recht van 36 of 48 maanden voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering als bedoeld in 4 en 5 van onderhavige cao, moet de werknemer door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van cao nr 103 van de NAR.

§3 In afwijking van §2 geldt de hierboven vermelde voorwaarde niet voor werknemers die hun voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 4 en 5, onmiddellijk laten aansluiten op een ouderschapsverlof, zoals gedefinieerd in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64, en die hun rechten in toepassing van voornoemd koninklijk besluit of collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64, voor alle rechthebbende kinderen hebben uitgeput.

Artikel 7 Gemeenschappelijke bepalingen tijdskrediet met motief

§1 - De perioden, zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, mogen samen niet meer dan 48 maanden bedragen.

§2 - In afwijking van de minimumperioden van opname, zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan het eventueel overblijvend saldo voor een kortere periode worden opgenomen.

§3 - Op het recht van 36 en 48 maanden, zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden niet in mindering gebracht de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge:

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

** artikelen*

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 64, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 29 april 1997, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Artikel 8 Het recht op landingsbanen

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

1° een 1/5de loopbaanvermindering ten belopen van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur voor zover ze tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 6 maanden.

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

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden.

§ 2. In afwijking van § 1 wordt de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de in artikel 2 genoemde werknemers, die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die op het ogenblik van de kennisgeving, als bedoeld in artikel 12 van cao nr 103 van de NAR, cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden:

- daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep zoals bepaald in cao nr 103 van de NAR gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;

én

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

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden.

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

- daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep zoals bepaald in cao nr 103 van de NAR gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;

of

- daaraan voorafgaand een beroepsloopbaan van tenminste 28 jaar zoals bepaald in cao nr 103 van de NAR, hebben doorlopen.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 6 maanden.

Artikel 9 - Anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden landingsbaan

Voor het recht op landingsbaan, zoals bepaald in artikel 8 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, dient de werknemer overeenkomstig het artikel 10 van cao nr 103 van de NAR gelijktijdig te voldoen aan volgende voorwaarden:

- De leeftijdsvoorwaarde bereiken op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht.
- De werknemer moet een loopbaan van 25 jaar als werknemer hebben zoals bepaald in cao nr 103 van de NAR, met uitzondering van de landingsbaan zoals bepaald in artikel 8 §3 tweede lemma van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, waarvoor een loopbaan van 28 jaar vereist is zoals bepaald in cao nr 103 van de NAR.
- De werknemer moet door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van cao nr 103 van de NAR. Een verkorting van deze termijn is mogelijk in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever.
- Om recht te hebben op een halftijdse landingsbaan moet de werknemer ten minste 3/4^{de} van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van cao nr 103 van de NAR.
- Om recht te hebben op een 1/5^{de} landingsbaan moet de werknemer tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen en moet hij ofwel voltijds ofwel 4/5^{de} van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.77bis van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 2001, ten laatste gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77septies van 2 juni 2010 (KB 16/8/2010) of cao nr.103 van de NAR, gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van cao nr 103 van de NAR.

Artikel 10 Regeling werkgevers met minder dan 10 werknemers

Voor de uitoefening van de rechten als bedoeld in de artikelen 3, 4, 5 en 8 is de instemming van de werkgever vereist als deze ten hoogste 10 werknemers tewerkstelt op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 van de CAO nr 103 van de NAR dd 27 juni 2012, wordt verricht.

Artikel 11 Voorkeurs- en planningsmechanisme:

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

De berekening van deze drempel gebeurt overeenkomstig artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 103, gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad

Artikel 12 – algemene bepaling

Voor alles wat in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk geregeld wordt, is de collectieve arbeidsovereenkomst nr 103 dd 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad van toepassing.

f 9
* / @ R

Artikel 13 – Inwerkingtreding en overgangsbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2014 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het het paritair comité.

Eerste aanvragen en aanvragen voor verlengingen die voor 1 juli 2014 aan de werkgever ter kennis werden gegeven op basis van de cao van 26 maart 2002 (reg. 65002), algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 4 juli 2004, blijven vallen onder het toepassingsgebied van de cao van 26 maart 2002. Voor wat de nieuwe aanvragen betreft die na 1 juli 2014 worden ingediend, vervangt deze cao de Cao van 26 maart 2002 onder voorbehoud van de overgangsbepalingen voorzien in artikel 22 van de CAO n°103.

[Handwritten notes and signatures]