

## COMMISSION PARITAIRE DU SPECTACLE (304)

### **Convention collective de travail du 17 juin 2015, 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<sup>er</sup>**

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) et de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, Moniteur belge du 31 décembre 2014

#### **Article 2**

§1<sup>er</sup> 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.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et suite à l'arrêté royal du 30 décembre 2014 précité, le crédit temps sans motif est octroyé sans allocations

#### **Article 4 - Crédit-temps avec motif 36 mois**

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

- 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 débiter 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<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, a<sup>o</sup>.

- b° Un droit supplémentaire de diminution de carrière à temps plein, mi-temps ou 1/5 temps jusqu'à un maximum de 48 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 48 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:

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, a circled '2', and other initials.

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

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

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

#### **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 débiter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de 21 ans.

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

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large '7' and various scribbles.

d

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> - Le droit complémentaire à 36 et 48 mois, visé aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail, n'est pas imputé proportionnellement en cas de prise en formule à temps partiel.

§2 - 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.

§3 - 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.

P  
4.  
MA 07

§4 - 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 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;
- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle;
- de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

### **Article 8 - Droit aux emplois de fin de carrière**

§ 1. Les travailleurs visés à l'article 2 qui sont âgés de 60 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<sup>er</sup>, 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 la condition suivante :

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

### **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 §2 deuxième tiret de la présente convention collective de travail n°103 du CNT, 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.

1 2 3 4 5. 6 7

- 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**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective du 21 mai 2014 (123964/CO/304). Elle prend cours le 1<sup>er</sup> janvier 2015 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2014, cette cct remplace la cct du 26 mars 2002.

## PARITAIR COMITE VOOR HET VERMAKELIJKHEIDSBEDRIJF (304)

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juni 2015, genomen ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 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 ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 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) en van het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 genomen ter uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, Belgisch Staatsblad van 31 december 2014

#### **Artikel 2**

§1<sup>er</sup> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers die ressorteren onder paritair comité nr. 304.

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

§2 Ter uitvoering van artikel 2 §3 van de cao nr. 103 van de NAR, kunnen het directiepersoneel en het leidinggevend personeel, zoals bepaald in het kader van de sociale verkiezingen, de rechten genieten die voortvloeien uit de CAO nr.103 van de NAR en uit deze CAO, met het akkoord van de werkgever.

#### **Artikel 3 – Tijdskrediet zonder motief**

De werknemers bedoeld in artikel 2 hebben recht op een voltijds tijdskrediet of op een halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering van een duur die gelijkwaardig is aan een maximum van 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties over geheel de loopbaan, zoals vastgesteld door de cao nr.103 van de NAR.

Vanaf 1 januari 2015 en ingevolge het voornoemde koninklijk besluit van 30 december 2014, wordt het tijdskrediet zonder motief toegekend zonder uitkeringen.

#### **Artikel 4 – Tijdskrediet met motief 36 maanden**

§ 1. 1<sup>o</sup> Het recht op voltijds tijdskrediet of op de halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering bedoeld in artikel 3 wordt uitgebreid met een aanvullend recht op voltijds tijdskrediet of op de halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering tot maximaal 48 maanden voor:

- a<sup>o</sup> Een bijkomend recht van maximaal 12 maanden voltijdse loopbaanvermindering en van 18 maanden halftijdse loopbaanvermindering en van 36 maanden 1/5de tijdskrediet voor de werknemers bedoeld in artikel 2 die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of halftijds of 1/5de verminderen om te zorgen voor hun kind tot de leeftijd van acht jaar ; in geval van adoptie kan de schorsing van de arbeidsprestaties aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer gedomicilieerd is.

Deze periode moet worden genomen per minimumperiode van drie maanden wanneer het gaat om een voltijds tijdskrediet of om een halftijdse

loopbaanvermindering en per minimumperiode van zes maanden wanneer het gaat om een 1/5de loopbaanvermindering.

De periode voor dewelke de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode voor dewelke de verlenging werd gevraagd moet aanvangen voor het ogenblik waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt.

De werknemer verstrekt aan de werkgever, uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties aanvangt, het(de) document(en) dat(die) het bewijs is(zijn) van de gebeurtenis die het recht opent dat bepaald wordt in artikel 4, § 1, 1<sup>o</sup>, a<sup>o</sup>.

b<sup>o</sup>Een bijkomend recht op voltijdse, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering tot een maximum van 48 maanden voor de werknemers bedoeld in artikel 2 die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of halftijds of met 1/5 verminderen voor het verstrekken van palliatieve zorgen, zoals bepaald in artikel 100 bis, § 2 van de herstellwet van 22 januari 1985;

Deze periode moet worden genomen per minimumperiode van een maand en kan, per patiënt, worden verlengd met een maand.

De werknemer verstrekt aan de werkgever, uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties aanvangt, een attest van de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve zorgen nodig heeft, waaruit blijkt dat de werknemer heeft verklaard bereid te zijn om deze palliatieve zorgen te geven, zonder dat de identiteit van de patiënt erop vermeld staat. Als de werknemer gebruik wenst te maken van de verlenging van de periode met een maand, moet hij opnieuw hetzelfde attest aan de werkgever bezorgen.

c<sup>o</sup>Een bijkomend recht op voltijdse, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering tot een maximum van 48 maanden voor de werknemers bedoeld in artikel 2 die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of halftijds of met 1/5 verminderen voor de bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, zoals bepaald 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 genomen per minimumperiode van een maand en per maximumperiode van drie maanden.

De werknemer verstrekt aan de werkgever, uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties aanvangt, een attest van de behandelende geneesheer van het zwaar ziek gezins- of familielid, waaruit blijkt dat de werknemer verklaard heeft dat hij bereid is om de zwaar zieke persoon bijstand te verlenen of te verzorgen.

d<sup>o</sup>Een bijkomend recht op maximaal 12 maanden voltijdse loopbaanvermindering, op 18 maanden halftijdse loopbaanvermindering en op 36 maanden 1/5de tijdskrediet voor de werknemers bedoeld in artikel 2 die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of halftijds of met 1/5de verminderen om een opleiding te volgen.

Deze periode moet worden genomen per minimumperiode van drie maanden wanneer het gaat om een voltijds tijdskrediet of om een halftijdse loopbaanvermindering en per minimumperiode van zes maanden wanneer het gaat om een loopbaanvermindering van 1/5de.

1 0 2. 6 7



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

- om een opleiding te volgen die erkend is door de Gemeenschappen of door de sector, die ten minste 360 uren of 27 kredieten per jaar telt, of 120 uren of 9 kredieten per schooltrimester of per ononderbroken periode van drie maanden ;
- om onderwijs te volgen dat wordt verstrekt in een centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het verkrijgen van een diploma of een getuigschrift van secundair onderwijs, waarvoor de limiet is vastgesteld op 300 uren per jaar of 100 uren per schooltrimester of per ononderbroken periode van drie maanden.

De Gemeenschap of het opleidingsinstituut verklaart op het bewijs dat de werknemer geldig is ingeschreven voor een opleiding van deze duur of van deze omvang. De werknemer moet bij de werkgever, binnen 20 kalenderdagen na elk trimester, een attest indienen dat het bewijs verstrekt van een regelmatige aanwezigheid bij de opleiding in de loop van het trimester. De dagen schoolvakantie tijdens de opleidingsperiode of die volgen op deze periode, worden gelijkgesteld met dagen regelmatige aanwezigheid voor een opleiding. De regelmatige aanwezigheid betekent dat de werknemer niet onregelmatig afwezig mag zijn tijdens meer dan een tiende van de duur van de opleiding in de loop van het trimester.

2° Het aanvullend recht op 36 maanden tijdskrediet mag niet worden genomen in combinatie met een niet toegestane bezoldigde of zelfstandige activiteit die de werknemer aanvat of uitbreidt.

### **Artikel 5 – Tijdskrediet met motief 48 maanden**

Het recht op voltijds tijdskrediet of op halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering bedoeld in artikel 3 wordt uitgebreid met een aanvullend recht op voltijds tijdskrediet of op de halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering tot maximaal 48 maanden voor:

1° de werknemers bedoeld in artikel 2 die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of halftijds of met 1/5de verminderen voor het verzorgen van hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar;

Deze periode moet worden genomen per minimumperiode van drie maanden wanneer het gaat om een voltijds tijdskrediet of om een halftijdse loopbaanvermindering en per minimumperiode van zes maanden wanneer het gaat om een loopbaanvermindering met 1/5de.

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 ogenblik waarop het kind de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt.

De werknemer verstrekt aan de werkgever, uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties aanvangt, een getuigschrift van de fysieke of mentale ongeschiktheid van ten minste 66 % of van de aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten erkend zijn in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de reglementering betreffende de kinderbijslag.

2° de werknemers bedoeld in artikel 2 die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of met de helft of 1/5de verminderen voor bijstand of verzorging van hun zwaar

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the number '3.'.

ziek minderjarig kind of van een zwaar ziek minderjarig kind dat wordt beschouwd als lid van het gezin, zoals bepaald 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 genomen per minimumperiode van een maand en per maximumperiode van drie maanden.

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

De werknemer verstrekt aan de werkgever, uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties aanvangt, een attest van de behandelende geneesheer van zijn zwaar ziek minderjarig kind of van het zwaar ziek minderjarig kind, waaruit blijkt dat de werknemer heeft verklaard bereid te zijn om bijstand te verlenen of om de zwaar zieke persoon te verzorgen.

## **Artikel 6 – Anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden voor het tijdskrediet met motief**

§1<sup>er</sup> Overeenkomstig de artikelen 4 en 5 van deze CAO, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 2 :

1° hun arbeidsprestaties volledig schorsen ongeacht het arbeidsstelsel waarin zij tewerkgesteld zijn in de onderneming op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving gedaan overeenkomstig artikel 12 van de cao nr. 103 van de NAR ;

2° hun arbeidsprestaties met de helft verminderen voor zover zij ten minste 3/4de van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn in de onderneming gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving gedaan overeenkomstig artikel 12 van de 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 in een arbeidsstelsel verdeeld over vijf dagen of meer en dat zij voltijds tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving gedaan overeenkomstig artikel 12 van de cao nr. 103 van de NAR.

§2 Om het aanvullend recht te genieten op 36 of 48 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering bedoeld in de artikelen 4 en 5 van deze CAO, moet de werknemer verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst aan de werkgever gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving gedaan overeenkomstig artikel 12 van de CAO nr. 103 van de NAR.

§3 In afwijking van § 2, zijn de bovenvermelde voorwaarden niet van toepassing op de werknemers die hun voltijds tijdskrediet of hun halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, bedoeld in de artikelen 4 en 5, onmiddellijk na een ouderschapsverlof nemen zoals bepaald bij het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 betreffende de invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van een onderbreking van de beroepsloopbaan en door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64, en die hun rechten hebben opgebruikt met toepassing van dit koninklijk besluit of van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 voor alle gerechtigde kinderen.

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

## **Artikel 7 – Gemeenschappelijke bepalingen van het tijdskrediet met motief**

§1<sup>er</sup> – Het aanvullend recht op 36 en 48 maanden, bedoeld in de artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt niet proportioneel aangerekend in geval van opname in de deeltijdse formule.

§2 – De periodes bedoeld in de artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst mogen in totaal niet meer dan 48 maanden bedragen.

§3 – In afwijking van de minimumperiodes bedoeld in de artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan het eventuele overblijvende saldo worden opgenomen voor een kortere periode.

§4 – Worden niet aangerekend voor de duur van 36 of 48 maanden bedoeld in de artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de periodes van schorsing of van vermindering van de arbeidsprestaties met toepassing :

- Van het koninklijk besluit van 22 maart 1995 betreffende het palliatief verlof, houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- Van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- Van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van een onderbreking van de beroepsloopbaan;
- 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.

## **Artikel 8 – Recht op landingsbanen**

§ 1. De werknemers bedoeld in artikel 2 die 60 jaar en ouder zijn hebben, zonder maximumduur, recht op :

1<sup>o</sup> een loopbaanvermindering van 1/5de ten beloop van een dag per week of twee halve dagen die dezelfde duur omvatten voor zover zij tewerkgesteld zijn in een arbeidsstelsel verdeeld over vijf dagen of meer.

Deze periode moet worden genomen per minimumperiode van zes maanden.

2<sup>o</sup> een loopbaanvermindering in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Deze periode moet worden genomen per minimumperiode van drie maanden.

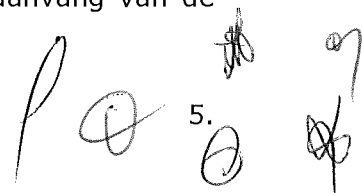
§2. In afwijking van § 1, wordt de leeftijd verlaagd tot 50 jaar voor de werknemers bedoeld in artikel 2 die hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week en die aan de volgende voorwaarde voldoen :

- vroeger hebben zij een beroepsloopbaan doorlopen van ten minste 28 jaar, zoals vastgesteld in de CAO nr. 103 van de NAR.

## **Artikel 9 – Anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden voor de landingsbaan**

Om recht te hebben op een landingsbaan bedoeld in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet de werknemer overeenkomstig artikel 10 van de CAO nr. 103 van de NAR, tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden voldoen :

- De leeftijdsvoorwaarde bereiken op het ogenblik van de gewenste aanvang van de uitoefening van het recht.

 5.

- Een loopbaan van 25 jaar achter de rug hebben als loontrekkende, zoals vastgesteld in de CAO nr. 103 van de NAR, met uitzondering van de landingsbaan bedoeld in artikel 8 §2 tweede streepje van deze collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de NAR, waarvoor een loopbaan van 28 jaar vereist is, overeenkomstig de CAO nr. 103 van de NAR.
- Verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst aan de werkgever gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving gedaan overeenkomstig artikel 12 van de cao nr. 103 van de NAR. In afwijking kan deze termijn nog in onderlinge overeenstemming tussen de werknemer en de werkgever worden verminderd.
- Om recht te hebben op een halftijdse landingsbaan, moet de werknemer ten minste 3/4de van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn geweest in de onderneming gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving gedaan overeenkomstig artikel 12 van de CAO nr. 103 van de NAR.
- Om recht te hebben op een loopbaanvermindering van 1/5de in het kader van het recht op een landingsbaan, moet de werknemer tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsstelsel verdeeld over vijf dagen of meer en voltijds tewerkgesteld zijn geweest of 4/5de van een voltijdse betrekking in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, gesloten op 19 december 2001 in de Nationale Arbeidsraad, in laatste instantie gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77septies van 2 juni 2010 (KB van 16/08/2010) of van de cao nr. 103 van de NAR, gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving gedaan overeenkomstig artikel 12 van de CAO nr. 103 van de NAR.

#### **Artikel 10 Stelsel voor de werkgevers die minder dan 10 werknemers tewerkstellen**

Voor de uitoefening van de rechten bedoeld in de artikelen 3, 4, 5 en 8, is de goedkeuring van de werkgever vereist als deze maximaal 10 werknemers tewerkstelt op 30 juni van het jaar dat voorafgaat aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving wordt verzonden, overeenkomstig artikel 12 van de cao nr. 103 van de NAR van 27 juni 2012.

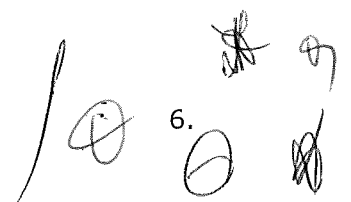
#### **Artikel 11 Prioriteits- en planningsmechanisme**

Wanneer in een onderneming of een dienst, het aantal werknemers die tegelijkertijd het recht uitoefenen of zullen uitoefenen op voltijds tijdskrediet, op halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, zoals bedoeld in de artikelen 3, 4, 5 en 8, alsook werknemers die hun beroepsloopbaan onderbreken overeenkomstig de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen of in de artikelen 3, 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, meer bedraagt dan 5 % van het totaal aantal werknemers die tewerkgesteld zijn in de onderneming of de dienst, wordt een prioriteits- en planningsmechanisme toegepast voor de afwezig, 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 niet uitdrukkelijk geregeld is door deze collectieve arbeidsovereenkomst, is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad van toepassing.


  
 6.



### **Artikel 13 – Inwerkingtreding**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve overeenkomst van 21 mei 2014 (123964/CO/304). Zij treedt in werking op 1 januari 2015 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elke partij, met een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

De eerste aanvragen en de aanvragen tot verlenging betekend aan de werkgever voor 1 juli 2014 op basis van de cao van 26 maart 2002 (registratienummer 65002), algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 juli 2004, blijven onder het toepassingsgebied vallen van de cao van 26 maart 2002. Voor de nieuwe aanvragen ingediend na 1 juli 2014, vervangt deze cao de cao van 26 maart 2002.