

COMMISSION PARITAIRE DU SPECTACLE (304)

Convention collective de travail du 28 juin 2017, prise en exécution de la convention collective de travail n°103, conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail et modifiée par la CCT 103 ter, 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) 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^{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 avec motif

§ 1er. 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 selon les modalités suivantes :

a) pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ; en cas d'adoption, la suspension ou la diminution des prestations de travail peut débuter à partir de l'inscription au registre de la population ou des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié : une diminution de carrière à temps plein de maximum 15 mois, de 26 mois de diminution de carrière à mi-temps ou de 51 mois de crédit-temps 1/5;

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

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

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, le ou les documents attestant de l'évènement qui ouvre le droit prévu à l'article 4, § 1er, a).

b) pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100 bis, § 2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 : une diminution de carrière à temps-plein, mi-temps ou 1/5 temps pendant 51 mois au maximum

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

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

c) pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, tel que défini aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade : une diminution de carrière à temps-plein, mi-temps ou 1/5 temps pendant 51 mois au maximum

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

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille gravement malade, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade et sur laquelle le médecin traitant indique si les besoins en matière de soins requièrent effectivement une interruption ou une diminution de carrière à temps plein, à mi-temps ou d'1/5, à côté de l'éventuelle assistance professionnelle dont le membre du ménage ou de la famille peut bénéficier.

d) pour l'octroi de soins prodigués à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans : une diminution de carrière à temps-plein, mi-temps ou 1/5 temps pendant 51 mois au maximum ;

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

e) pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage, tel que défini à l'article 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade : une diminution de carrière à temps-plein, mi-temps ou 1/5 temps pendant 51 mois au maximum.

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

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

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

§ 2. Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit à un crédit-temps à temps plein pendant 12 mois au maximum ou à une diminution de carrière à mi-temps pendant 18 mois au maximum ou d'1/5 pendant 36 mois au maximum pour suivre une formation.

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

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

- pour suivre une formation reconnue par les Communautés ou par le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an, ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois ;

- pour suivre un enseignement prodigué dans un centre d'éducation de base ou une formation axée sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement secondaire, pour lesquels la limite est fixée à 300 heures par an ou 100 heures par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois.

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

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

§4. Les conventions collectives de travail qui ont été conclues, avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, au niveau du secteur ou de l'entreprise, dans le cadre de l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis, restent en vigueur pour l'application du présent paragraphe.

§ 5. Par dérogation aux périodes minimales visées aux paragraphes 1er et 2, l'éventuel solde restant peut être pris pour une période plus courte.

§ 6. Le droit à 36 et 51 mois n'est pas imputé proportionnellement en cas de prise en formule à temps partiel.

§ 7. Les périodes mentionnées aux paragraphes 1er et 2 ne peuvent pas s'élever à plus de 51 mois au total. »

Article 4 - Conditions d'ancienneté et d'emploi pour le crédit-temps avec motif

§1^{er} Conformément à l'article 3 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 51 mois de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 3 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 5 - Dispositions communes du crédit-temps avec motif

§1 - Les périodes visées à l'article 3 de la présente convention collective de travail ne peuvent pas s'élever à plus de 51 mois au total.

§2 - Par dérogation aux périodes minimales visées à l'article 3 de la présente convention collective de travail, l'éventuel solde restant peut être pris pour une période plus courte.

§4 - Ne sont pas imputées sur la durée de 36 ou 51 mois visée à l'article 3 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 6 - 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 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 7 - 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 6 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.
- 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 8 Régime pour les employeurs comptant maximum 10 travailleurs

Pour l'exercice des droits visés aux articles 3 et 6, l'assentiment de l'employeur est requis 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 9 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 et 6, 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 10 - 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 11 – Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail remplace la convention collective du 22 janvier 2016 (132343/CO/304) Elle prend cours le 1^{er} juillet 2017 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 2017 sur la base de la CCT du 21 mai 2014 (n° d'enregistrement : 123964), rendue obligatoire par arrêté royal du 26 octobre 2015 continuent à relever du champ d'application de la CCT du 22 janvier 2016. Pour les nouvelles demandes introduites après le 1^{er} juillet 2017, cette CCT remplace la cct du 22 janvier 2016.

PARITAIR COMITE VOOR HET VERMAKELIJKHEIDSBEDRIJF (304)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2017, genomen ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad en gewijzigd door de cao 103ter, 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^{er} 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 met motief

§ 1. De in artikel 2 bedoelde werknemers hebben recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, overeenkomstig volgende modaliteiten:

a) om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van acht jaar; in geval van adoptie kan de schorsing van de arbeidsprestaties of vermindering van de arbeidsprestaties aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn woonplaats heeft: maximaal 15 maanden voltijdsloopbaanvermindering; 26 maanden halftijdse loopbaanvermindering en maximaal 51 maanden 1/5 tijdse loopbaanvermindering

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

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

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, het document of de documenten tot staving van de gebeurtenis die het recht doet ontstaan, zoals bepaald in artikel 3, § 1, a).

b) voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100 bis, § 2 van de herstellwet van 22 januari 1985: maximaal 51 maanden voltijdse, halftijdse of 1/5 tijdse loopbaanvermindering;

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

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

c) voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid zoals gedefinieerd in de artikelen 3 en 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid: maximaal 51 maanden voltijdse, halftijdse of 1/5 tijdse loopbaanvermindering

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

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zwaar ziek gezins- of familielid waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid heeft verklaard bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon en waarop de behandelende arts aanduidt of de zorgbehoefte daadwerkelijk een voltijdse, halftijdse of 1/5de onderbreking of loopbaanvermindering behoeft, naast de eventuele professionele ondersteuning waarop het gezins- of familielid kan rekenen.

d) om zorg te dragen voor hun kind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar: maximaal 51 maanden voltijdse, halftijdse of 1/5 tijdse loopbaanvermindering;

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

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

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, een attest dat de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % 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.

e) voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is zoals gedefinieerd in artikel 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid: maximaal 51 maanden voltijdse, halftijdse of 1/5 tijdse loopbaanvermindering.

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

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

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van hun of het minderjarig zwaar ziek kind waaruit blijkt dat

de werknemer zich bereid heeft verklaard bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

§ 2 De in artikel 2 bedoelde werknemers hebben recht op maximaal 12 maanden voltijdse loopbaanvermindering; maximaal 18 maanden halftijdse loopbaanvermindering en maximaal 36 maanden 1/5 tijdse loopbaanvermindering voor het volgen van een opleiding.

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

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

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

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

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

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

§4 De collectieve arbeidsovereenkomsten die, voor de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, op sector- of ondernemingsniveau, in het kader van artikel 3, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, werden gesloten, blijven gelden voor de toepassing van deze paragraaf.

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

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

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

Artikel 4 – Anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden voor het tijdskrediet met motief

§1^{er} Overeenkomstig artikel 3 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 recht te genieten op 36 of 51 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering bedoeld in artikel 3 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 artikel 3, 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.

Artikel 5 – Gemeenschappelijke bepalingen van het tijdskrediet met motief

§1 – De periodes bedoeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst mogen in totaal niet meer dan 51 maanden bedragen.

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

§3 – Worden niet aangerekend voor de duur van 36 of 51 maanden bedoeld in artikel 3 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 6 – Recht op landingsbanen

De werknemers bedoeld in artikel 2 die 55 jaar en ouder zijn hebben, zonder maximumduur, recht op :

1° 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° 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 7 – Anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden voor de landingsbaan

Om recht te hebben op een landingsbaan bedoeld in artikel 6 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.

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 8 Stelsel voor de werkgevers die maximaal 10 werknemers tewerkstellen

Voor de uitoefening van de rechten bedoeld in de artikelen 3 en 6, 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 9 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 en 6, 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 afwezigen, 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 10 - 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.

Artikel 11 – Inwerkingtreding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve overeenkomst van 22 januari 2016 (132343/CO/304). Zij treedt in werking op 1 juli 2017 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 2017 op basis van de cao van 21 mei 2014 (registratienummer 123964), algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 26/10/2015 blijven onder het toepassingsgebied vallen van de cao van 22 januari 2016. Voor de nieuwe aanvragen ingediend na 1 juli 2017, vervangt deze cao de cao van 22 januari 2016.