

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 77 BIS VAN 19 DECEMBER 2001 TOT VERVANGING
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 77 VAN 14 FEBRUARI 2001 TOT IN-
VOERING VAN EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN
VERMINDERING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES TOT EEN HALFTIJDSE BETREK-
KING, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN
Nr. 77 TER VAN 10 JULI 2002, Nr. 77 QUATER VAN 30 MAART 2007,
Nr. 77 QUINQUIES VAN 20 FEBRUARI 2009, Nr. 77 SEXIES VAN
15 DECEMBER 2009 EN Nr. 77 SEPTIES VAN 2 JUNI 2010**

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

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

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

Gelet op het centraal akkoord van 22 december 2000 en de verbintenis :

- van de ondertekenende partijen om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten ter uitvoering van punt A, "Betere combinatie arbeid en gezin" van punt 4 "Werking van de arbeidsmarkt" alsook van de bijlage 1;
- van de regering om ten aanzien van de in het voornoemde akkoord bepaalde punten :
 - * een deels de regelgeving aan te passen zodat deze overeenkomst in werking kan treden op de in het vooruitzicht gestelde datum, d.i. 1 januari 2002;
 - * anderdeels alle nodige maatregelen te nemen om de overgang van de huidige regeling naar de in deze overeenkomst vastgestelde regeling te organiseren en in dit opzicht de vereiste overgangsmaatregelen vast te stellen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijds-krediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

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

Gelet op advies nr. 1.371 dat de Nationale Arbeidsraad op 19 september 2001 heeft uitgebracht over een ontwerp van koninklijk besluit betreffende het stelsel van tijds-krediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Gelet op het feit dat een aantal bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 verduidelijkt moeten worden opdat de nieuwe regelgeving onder de beste voorwaarden qua rechtszekerheid kan worden toegepast en dat de genoemde overeenkomst ter wille van de leesbaarheid door een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst moet worden vervangen;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers

op 19 december 2001 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1

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

- door de instelling van een recht op tijdskrediet voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met een minimumanciënniteit van een jaar in de onderneming die hen tewerkstelt;
- door de instelling van een veralgemeend systeem van 1/5de-loopbaanvermindering ten belope van 1 dag per week of 2 halve dagen voor de voltijdse werknemers die minimum 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt;
- door de instelling van een recht op vermindering van de arbeidsprestaties in de vorm van een halftijdse onderbreking van de loopbaan voor de voltijdse werknemers boven de 50 jaar met een anciënniteit van 20 jaar als werknemer en een anciënniteit van 5 jaar in de onderneming die hen tewerkstelt alsook bijzondere regels voor deze werknemers wat betreft de toepassing van het veralgemeende systeem van 1/5de-loopbaanvermindering.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

- § 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.
- § 2. Voor de toepassing van § 1 worden gelijkgesteld :
- 1° met werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen;
 - 2° met werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.
- § 3. Het paritair comité of de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van de paragrafen 1 en 2 en sommige personeelscategorieën van het toepassingsgebied uitsluiten.
- § 4. Paragraaf 3 geldt niet voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen afwijkingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

Commentaar

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

HOOFDSTUK III - BEGINSELEN EN VOORWAARDEN

Afdeling 1 - Recht op een tijdskrediet

Artikel 3

- § 1. De in artikel 2 genoemde werknemers hebben recht op een tijdskrediet voor een maximumperiode van een jaar over de gehele loopbaan, op te nemen per minimumperiode van 3 maanden :
- 1° hetzij door hun arbeidsprestaties volledig te schorsen ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;
 - 2° hetzij door hun arbeidsprestaties te verminderen tot een halftijdse betrekking voorzover zij ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.
- § 2. Het paritair comité of de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van § 1 en de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet verlengen zonder dat het over de gehele loopbaan meer dan 5 jaar mag bedragen.
- § 3. Paragraaf 2 geldt niet voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen afwijkmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

[Commentaar

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

[Ingevolge het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008 wordt de bedrijfsvoorheffing, die verschuldigd is op de RVA-uitkering die werknemers ontvangen, voor de nieuwe aanvragen vanaf 1 januari 2009 verhoogd van 17,15% op 30 % voor de - 50-jarigen, behoudens voor de alleenstaanden met al dan niet kinderen ten laste voor wie het huidig percentage wordt behouden. De maatregel geldt ook niet voor de thematische verloven.]²

Artikel 4

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

Op de maximumduur van een jaar als bedoeld in § 1 van artikel 3, verlengd tot 5 jaar onder de voorwaarden van de paragrafen 2 en 3 van hetzelfde artikel, worden niet in mindering gebracht de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2de ingevolge :

¹ Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 30 maart 2007).

² Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 20 februari 2009).

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en 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;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 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.

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

Artikel 5

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

Afdeling 2 - Recht op een 1/5de-loopbaanvermindering

Artikel 6

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

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

§ 2. Wanneer de in artikel 2 genoemde werknemers gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer, bepaalt het paritair comité [of de onderneming]³ bij collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

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

- bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau;
- of in geval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement en mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen de werknemer en de werkgever.]⁴

³ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 1).

⁴ Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 1).

Commentaar

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

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

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

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

Artikel 7

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

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

[In afwijking hiervan wordt die termijn voor werknemers van 50 jaar of ouder teruggebracht tot 3 jaar. Deze laatste termijn kan in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor werknemers die vanaf hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55ste worden aangeworven;]⁶

- 2° in een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn geweest gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

Commentaar

Deze bepaling geldt onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 32 ter van 2 december 1986 en nr. 32 quater van 19 december 1989.

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

⁵ Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 30 maart 2007).

⁶ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 3).

[De tweede alinea van 1° van deze bepaling geeft uitvoering aan punt 2 van maatregel 47 van het Generatiepact. Vanuit de optiek een grotere professionele mobiliteit te bewerkstelligen wordt de anciënniteitsvoorwaarde voor loopbaanvermindering op 3 jaar gebracht voor werknemers van 50 jaar of ouder. Die termijn kan in onderling akkoord verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor de werknemers die na hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor de werknemers die na hun 55ste worden aangeworven.]⁷

Artikel 8

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

Op de maximumduur van 5 jaar als bedoeld in § 1 van artikel 6 worden niet in mindering gebracht, de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties met minder dan 1/2de ingevolge :

[- 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.]⁸

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 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.

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

Artikel 9

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

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

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

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

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 3 maanden.

§ 2. Wanneer de in artikel 2 genoemde voltijdse werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer, bepaalt het paritair comité [of de onderneming]⁹ bij collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

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

⁷ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 30 maart 2007).

⁸ Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 (artikel 1).

⁹ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 2).

- bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau;
- of in geval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement en mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen de werknemer en de werkgever.]¹⁰

[Commentaar

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

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

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

Wat de onderbrekingsvergoeding betreft wordt, om te voorkomen dat het verschil tussen inkomen door arbeid en vervangingsinkomen te klein wordt of dat het 4/5de inkomen het voltijdse inkomen overschrijdt, de bedrijfsvoorheffing verhoogd die verschuldigd is op de RVA-uitkering die de werknemers ontvangen. De bedrijfsvoorheffing bedraagt 35% voor de nieuwe aanvragen vanaf 1 juni 2007, behoudens voor alleenstaanden met kinderen ten laste, voor wie het huidige percentage van 17,15% behouden blijft. Door een hoger percentage aan bedrijfsvoorheffing te hanteren dat is afgestemd op de uiteindelijke belasting die over het belastbaar tijdperk verschuldigd zal zijn, wordt tevens voorkomen dat deze werknemers nadien niet teveel belastingen moeten bijbetalen. Deze maatregel werd genomen in uitvoering van het Generatiepact.]¹¹

[Ingevolge het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008 wordt de bedrijfsvoorheffing, die verschuldigd is op de RVA-uitkering die werknemers ontvangen, voor de nieuwe aanvragen vanaf 1 januari 2009 verhoogd van 17,15% naar 35 % voor de + 50-jarigen, behoudens voor de alleenstaanden met al dan niet kinderen ten laste voor wie het huidige percentage wordt behouden. De maatregel geldt ook niet voor de thematische verloven.]¹²

Artikel 10

§ 1. Om recht te hebben :

- 1° op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 9, § 1, 1°, moet de werknemer ofwel voltijds ofwel ten belope van 4/5de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 6 [of van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985]¹³, gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

[De werknemer die in het kader van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 tewerkgesteld is, moet zijn aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar.]¹⁴

- 2° [op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als bedoeld in artikel 9, § 1, 2°, moet de werknemer :

¹⁰ Ingevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 2).

¹¹ Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 30 maart 2007).

¹² Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 20 februari 2009).

¹³ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 (artikel 2).

¹⁴ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 (artikel 2).

- ofwel ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;
- ofwel ten belope van 1/2de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 en 50 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de aanvraag of de laatste verlenging van die loopbaanonderbreking.

Die werknemer moet bovendien zijn aanvraag tot onderbrekingsuitkering hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar.¹⁵

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

- 1° ten minste 50 jaar oud zijn op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht;
- 2° door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de [3]¹⁶ jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

[In afwijking hiervan wordt die termijn voor werknemers van 50 jaar of ouder teruggebracht tot 3 jaar. Deze laatste termijn kan in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor werknemers die vanaf hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55ste worden aangeworven.]¹⁷

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

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

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

- 1° de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten, de werkloosheidsverzekering, de jaarlijkse vakantie en het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers;
- 2° de dagen waarop niet werd gewerkt en waarvoor een loon werd betaald waarop socialezekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden;
- 3° de feestdagen waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;
- 4° de dagen van arbeidsongeschiktheid waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;

¹⁵ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 (artikel 2).

¹⁶ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 4).

¹⁷ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 4).

- 5° de inhaalrustdagen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de arbeidswet van 16 maart 1971 of ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur;
- 6° de dagen van staking of lock-out;
- 7° de carenzdagen bedoeld door de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- 8° de dagen waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die door het fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf werden vergoed;
- 9° de dagen waarop de werknemer het ambt van rechter in sociale zaken of van rechter in handelszaken, of van raadsheer in sociale zaken heeft vervuld;
- 10° andere niet bezoldigde afwezigheidsdagen ten belope van ten hoogste tien dagen per kalenderjaar;
- [11° de dagen van aanwezigheid onder de wapens wegens oproeping of wederoproeping alsmede de dagen van dienst als gewetensbezwaarde of de dagen van prestaties als dienstplichtige die krachtens de betrokken wetgeving met legerdienst gelijkgesteld worden.]¹⁸

Commentaar

[Paragraaf 1 van deze bepaling regelt naast het recht op ook de overgang naar het stelsel van vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers ouder dan 50 jaar voorzien in artikel 9, mits de voorwaarden voorzien in de paragrafen 2 en 3 vervuld zijn, voor:

- de werknemers onder de 50 jaar die zich bevinden in het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering op basis van artikel 6;
- de werknemers onder de 50 jaar die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de loopbaanvermindering, mits ze hun aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar;
- de werknemers van 50 jaar en ouder die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de loopbaanvermindering, mits ze hun aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar;
- de werknemers van 50 jaar en ouder die zich in het oude stelsel van 1/2de loopbaanvermindering bevinden, mits ze hun aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar.

Met werknemers onder de 50 jaar die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de loopbaanvermindering worden de werknemers bedoeld die onderbrekingsuitkeringen verkrijgen op basis van paragraaf 1 van artikel 8 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Met werknemers van 50 jaar en ouder die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de en 1/2de loopbaanvermindering worden de werknemers bedoeld die onderbrekingsuitkeringen verkrijgen op basis van paragraaf 2 van artikel 8 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Behoudens de overstap van het stelsel van artikel 6 naar het stelsel van artikel 9 zijn de andere overgangen van toepassing vanaf 1 juli 2002. Om de continuïteit tussen de stelsels te waarborgen, kunnen werknemers van wie de loopbaanvermindering in het oude stelsel eindigt op 30 juni 2002 overstappen naar het nieuwe stelsel van loopbaanvermindering voor werknemers ouder dan 50 jaar.]¹⁹

¹⁸ Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 (artikel 3).

¹⁹ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 10 juli 2002).

Deze bepaling geldt onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 32 ter van 2 december 1986 en nr. 32 quater van 19 december 1989.

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

[Paragraaf 2 van deze bepaling regelt de voorwaarden waaraan werknemers van 50 jaar of ouder, zoals bedoeld in artikel 9, moeten voldoen om recht te hebben op het stelsel. In uitvoering van maatregel 47 van het Generatiepact en vanuit de optiek een grotere professionele mobiliteit te bewerkstelligen wordt de anciënniteitsvoorwaarde voor loopbaanvermindering op 3 jaar gebracht voor werknemers van 50 jaar of ouder. Die termijn kan in onderling akkoord verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor de werknemers die na hun 50ste worden aangevallen en tot minimum 1 jaar voor de werknemers die na hun 55ste worden aangeworven.]²⁰

Afdeling 4 - Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 11

§ 1. Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, worden met een tewerkstelling gelijkgesteld :

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in de artikelen [26]²¹, 27, 28, 29, 30, 30 bis, 31, 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is evenwel beperkt tot de door het gewaarborgd loon gedekte perioden.

- [de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 23, § 1 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis.]²²
- [de dagen verlof die toegekend worden ter uitvoering van een collectief akkoord.]²³

[§ 2, 1° Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, worden niet in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge :

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en 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;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 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;

²⁰ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 30 maart 2007).

²¹ Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 (artikel 4).

²² Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 septies van 2 juni 2010 (artikel 1).

²³ Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 (artikel 4).

- 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;
- 2° Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1 worden evenmin in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van verlof zonder wedde of staking en lock-out.
- 3° Daarnaast wordt voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, niet in aanmerking genomen, de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.

Die periode van 5 maanden wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

[In geval de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de in artikel 11, § 2, 3°, 1^{ste} en 2^{de} lid bedoelde termijn overschrijden, worden evenmin voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, in aanmerking genomen:

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon, voor zover de werkgever één maand na de aanvraag als bedoeld in artikel 12 geen schriftelijke bezwaren heeft gemaakt om reden van organisatorische behoeften.
 - de perioden van progressieve werkhervatting in het kader van artikel 100, § 2 van de gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen van 14 juli 1994 evenals de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die eraan voorafgaan, die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.]²⁴
- 4° Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, § 1, 2°, 7, 2° en 10, § 1 worden, mits onderling akkoord met de werkgever, evenmin in aanmerking genomen, de perioden tijdens welke de werknemer zijn arbeidsprestaties volledig onderbreekt of tot een halftijdse betrekking vermindert als bedoeld in de artikelen 3, §1, en 9, §1, 2° of ingevolge artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.]²⁵

[Daarnaast worden voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, niet in aanmerking genomen:

- a) de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties in toepassing van artikel 15 en artikel 20, § 1 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis.
 - b) de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van een herstructureringsplan zoals bedoeld in artikel 13 van het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende de hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremie in de privé-sector onder de voorwaarden van het besluit van de Vlaamse regering van 20 maart 2009 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende de hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremie in de privé-sector.]²⁶
- § 3. In geval van schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, § 2 moeten de in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, bepaalde voorwaarden vervuld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving zoals aanvankelijk verricht overeenkomstig artikel 12, § 1.

²⁴ Aldus ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 sexies van 15 december 2009 (artikel 1).

²⁵ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quinquies van 20 februari 2009 (artikel 1).

²⁶ Aldus ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 septies van 2 juni 2010 (artikel 2).

- § 4. Voor de uitoefening van de rechten als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 is de instemming van de werkgever vereist wanneer deze ten hoogste 10 werknemers tewerkstelt op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.
- § 5. De instemming of niet-instemming van de werkgever ingevolge § 4 zal aan de werknemer meegedeeld worden uiterlijk de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

Commentaar

[Paragraaf 1 van deze bepaling regelt voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 maanden, als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst die worden gelijkgesteld met een tewerkstelling en dus in deze berekening worden meegeteld. Naar analogie met de perioden van tijdelijke werkloosheid voor arbeiders, zijn de perioden van tijdelijke crisiswerkloosheid voor bedienden ingevolge de wet van 19 juni 2009 voor de periode tijdens dewelke deze regeling van toepassing is aan deze lijst toegevoegd.

Paragraaf 2 1^{ste}, 2^{de} en 3^{de} lid van deze bepaling regelt eveneens voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 maanden, als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, de perioden van schorsing die geneutraliseerd worden en die dus in deze berekening niet worden meegeteld. Met andere woorden, deze perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties verlengen voor dezelfde duur de periode die in aanmerking wordt genomen om te bepalen of de werknemer recht heeft op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3,6 en 9. Hetzelfde geldt voor werknemers die na een langdurige ziekteperiode of na een progressieve werkhervatting wensen over te stappen naar een stelsel van tijdskrediet of loopbaanvermindering.

Deze perioden zijn:

- de perioden tijdens dewelke de werknemer gebruik heeft gemaakt van:
 - * het recht op palliatief verlof;
 - * het recht op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
 - * het recht op ouderschapsverlof;
- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomsten die het gevolg zijn van verlof zonder wedde en staking en lock out.
- de perioden die overeenstemmen met de perioden van schorsing als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (ziekte en ongeval), maar ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.

Die periode wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid tengevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

In geval de werknemer langer dan zes maanden afwezig is wegens ziekte, wordt de periode als bepaald in voornoemd artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet volledig geneutraliseerd voor zover de werkgever geen schriftelijke bezwaren heeft gemaakt om reden van organisatorische behoeften één maand na de aanvraag van het tijdskrediet of de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

De periode van progressieve werkhervatting in het kader van artikel 100, § 2 van de gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen van 14 juli 1994 evenals de ziekteperiode die eraan voorafgaat, wordt eveneens volledig geneutraliseerd.

Hiermee wordt vanuit een optiek van reïntegratie van langdurige zieken op de arbeidsmarkt de kans geboden aan werknemers die langer dan zes maanden ziek zijn om hun werk gedeeltelijk te hervatten, voor zover de arbeidsorganisatie dit toelaat.

Daarnaast wordt aan werknemers die zich reeds in een stelsel van progressieve werkhervatting bevinden, de mogelijkheid geboden om hun deeltijds regime verder te zetten in het kader van een stelsel van tijdskrediet of loopbaanvermindering.

Het is de bedoeling dat personen die het werk geleidelijk deeltijds hebben hervat na een zware ziekte, zoals kanker, niet worden benadeeld.

Paragraaf 2, 4^{de} lid van deze bepaling regelt voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, § 1, 2^o, 7, 2^o en 10, § 1, de perioden van voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering die geneutraliseerd worden en die dus in deze berekening niet worden meegeteld.

Doordat die periodes worden geneutraliseerd, kunnen werknemers in voltijds of halftijds tijdskrediet, zowel beneden als boven de 50 jaar, overstappen naar een halftijds of een 1/5^{de} loopbaanvermindering, in onderling akkoord met hun werkgever.

Ook de perioden van loopbaanvermindering in het kader van het crisistijdskrediet of in het kader van het stelsel van de Vlaamse overbruggingspremies worden gedurende de periode tijdens welke deze regimes van toepassing zijn geneutraliseerd zodat werknemers vanuit die tijdelijke crisisregimes kunnen overstappen naar een gewoon stelsel van tijdskrediet of loopbaanvermindering. De periodes van tijdskrediet die reeds in de zes maanden voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wet van 19 juni 2009 werden opgenomen en daarna ingevolge artikel 20 van genoemde wet werden omgezet in een crisistijdskrediet, worden eveneens geneutraliseerd.

Paragraaf 3 van deze bepaling heeft betrekking op de verzoeken om verlenging van de uitoefening van één van de rechten als bedoeld in deze overeenkomst alsook op de vraag wanneer de werknemer moet voldoen aan de gestelde voorwaarde van tewerkstelling. Bij een geneutraliseerde periode moet de betrokken werknemer voldoen aan de voorwaarden die gelden voor het betrokken stelsel op het ogenblik van de initiële aanvraag van de eerste van opeenvolgende perioden van tijdskrediet of loopbaanvermindering.

Zo is bepaald dat, wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefent en deze uitoefening wenst te verlengen of wenst over te stappen naar een ander stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, het ogenblik waarop wordt nagegaan of de werknemer de gestelde voorwaarden vervult, het ogenblik is van de eerste schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12. Hetzelfde geldt voor werknemers die na een tijdelijk crisisregime van loopbaanvermindering wensen over te stappen naar een stelsel van tijdskrediet of loopbaanvermindering.]²⁷

HOOFDSTUK IV - UITVOERING

Afdeling 1 - Wijze van kennisgeving en attestatie

Artikel 12

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

²⁷ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 2 juni 2010).

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

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

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

§ 2. [De schriftelijke kennisgeving en de termijnen bepaald in § 1 zijn van toepassing op de werknemer die de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 of ingevolge artikel 11, § 2, 4°], wenst te verlengen.]²⁸

De uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt verlengd volgens de nadere regels als bepaald in de artikelen 3, 6 en 9 en de werknemer die de uitoefening van die rechten verlengt wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel als bedoeld in § 1 van artikel 15, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van diezelfde bepaling.

§ 3. De in § 1 bepaalde termijn van 3 of 6 maanden wordt evenwel verminderd tot 2 weken wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, zonder onderbreking wenst uit te oefenen nadat hij het recht heeft opgebruikt in het kader van 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.

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

§ 5. Wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 3 en 6 wenst uit te oefenen, wordt bij het geschrift een attest van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gevoegd waarin is vermeld tijdens welke periode of perioden de werknemer :

1° een tijdskrediet of een loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 3 en 6 heeft genoten;

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

§ 6. Bij het geschrift worden eveneens attesten gevoegd wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefent nadat hij het recht heeft opgebruikt in het kader van :

- 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;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 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.

²⁸ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quinquies van 20 februari 2009 (artikel 2).

Deze attesten zijn de attesten die vereist zijn voor de toepassing van de voornoemde koninklijke besluiten en collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 7. Het geschrift bevat met betrekking tot de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 :
- 1° het overeenkomstig § 3 van artikel 13 door de werknemer gedane voorstel betreffende de wijze van uitoefening van het recht;
 - 2° de gewenste begindatum alsook de duur van de uitoefening van het recht;
 - 3° de vereiste elementen voor de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de artikelen 16 tot 18, wanneer de werknemer in de schriftelijke kennisgeving vermeldt dat hij voor de regeling in aanmerking wenst te komen.
- § 8. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het geschrift als bedoeld in § 1, waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Afdeling 2 - Wijze van uitoefening

Artikel 13

- § 1. Bij uitoefening van het recht op tijdskrediet als bedoeld in artikel 3 :
- 1° worden ofwel de arbeidsprestaties onderbroken en wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst gedurende ten hoogste een jaar;
 - 2° worden ofwel de arbeidsprestaties verminderd tot een halftijdse betrekking en wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
- § 2. Bij uitoefening van het recht op loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11 bis van de voornoemde wet van 3 juli 1978.
- De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
- § 3. De wijze van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving die hij overeenkomstig artikel 12 aan de werkgever doet toekomen.
- Uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving werd verricht, worden de werkgever en de werknemer het eens over de voorgestelde wijze van uitoefening van het recht.

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

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

Een akkoord op ondernemingsniveau kan deze spreiding verduidelijken.

Commentaar

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

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

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

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

Afdeling 3 - Wijze van uitstel en intrekking

Artikel 14

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

De ondernemingsraad kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken.

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

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

De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

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

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

1° de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;

2° het arbeidsreglement bij ontstentenis van de in 1° genoemde organen.

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

Commentaar

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

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

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

[Artikel 14 bis

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

De werkgever is verplicht dit uitstel te motiveren.

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

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

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

De werkgever en werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

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

Commentaar

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

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

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

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

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

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

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

Om die ernstige redenen op te vangen, kan de wijze van uitoefening van de 1/5de loopbaanvermindering in onderling akkoord tijdelijk worden gewijzigd door de uren of dagen loopbaanvermindering te verschuiven, maar de uitoefening van het recht kan niet worden ingetrokken.²⁹

Afdeling 4 - Organisatieregels

Artikel 15

§ 1. Wanneer het totale aantal van de werknemers die in de onderneming of een dienst gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen of zullen uitoefenen, alsook van de werknemers die hun beroepsloopbaan onderbreken ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, 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.

Worden niet geacht werknemers te zijn die hun beroepsloopbaan onderbreken ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, de werknemers die de bepalingen genieten van :

- 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;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 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.

[Worden voor de toepassing van het eerste lid niet geacht werknemers te zijn die het recht op loopbaanvermindering uitoefenen of zullen uitoefenen, de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.]³⁰

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

²⁹ Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 5).

³⁰ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 6).

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

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

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

[Voor de vaststelling van het totale aantal werknemers dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de drempel, als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in het 1ste lid vastgestelde methode, worden niet meegerekend de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.]³¹

§ 4. [De werknemers van 50 tot en met 54 jaar die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen en de werknemers van 50 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking]³², als bedoeld in artikel 9 [of als bedoeld in artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 en voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002]³³, worden gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode.

Voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode worden niet in aanmerking genomen gedurende de eerste 6 maanden van de uitoefening van het recht, de werknemers die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, zonder onderbreking uitoefenen nadat zij het recht hebben opgebruikt in het kader van :

- 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;
- 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.

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

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

[Worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de bijkomende eenheden waarmee de drempel, als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode, wordt verhoogd, werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.]³⁴

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

³¹ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 6).

³² Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 6).

³³ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002.

³⁴ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 6).

§ 7. De drempel als bedoeld in § 1 kan, in ieder geval rekening houdend met de behoeften van de kleine en middelgrote ondernemingen, alleen worden gewijzigd :

- op het niveau van het paritair comité, door een collectieve arbeidsovereenkomst;
- op ondernemingsniveau, door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement, behalve indien het paritair comité § 8 in toepassing heeft gebracht.

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

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

Commentaar

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

Dit houdt in dat die werknemers niet worden meegeteld voor:

- de berekening van de 5% drempel zoals vervat in § 1 en die de grens uitmaakt waarboven de werkgever een voorkeur- en planningsmechanisme moet toepassen;
- de vaststelling van het personeelsbestand waarop de 5% drempel wordt toegepast, zoals bedoeld in § 3;
- de bijzondere telprocedure van werknemers van 50 jaar of ouder zoals bedoeld in § 4;
- de bijkomende eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming waarmee de 5% drempel wordt verhoogd, zoals bedoeld in § 5.³⁵

Deze bepaling impliceert drie fasen :

- Een eerste fase : de berekening van het totale aantal werknemers als bedoeld in § 1 van deze bepaling, d.w.z. eensdeels degenen die het stelsel van onderbreking van de beroepsloopbaan genieten en anderdeels degenen die één van de rechten als bedoeld in deze overeenkomst uitoefenen of wensen uit te oefenen.

De werknemers die het recht op palliatief verlof, op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of op ouderschapsverlof uitoefenen, worden niet in aanmerking genomen.

- Een tweede fase : de berekening van de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7, en als verricht overeenkomstig de paragrafen 3 en 5 van deze bepaling.

Opgemerkt dient te worden, dat de wijziging van de drempel met toepassing van § 7 van deze bepaling, zowel een verhoging als een verlaging kan inhouden.

Deze wijziging kan alleen gebeuren door een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van het paritair comité en door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement op ondernemingsniveau behalve, wat dit laatste niveau betreft, indien het paritair comité de mogelijkheid ervan heeft uitgesloten bij collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van § 8 van deze bepaling.

³⁵ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 30 maart 2007).

Voor de gevallen waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten zonder onderbreking uitoefent na één van de zogenaamde thematische verloven te hebben opgebruikt, dient nog het volgende te worden opgemerkt :

- * Voor het eerste geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor dezelfde persoon zijn recht op palliatief verlof heeft opgebruikt, wordt de werknemer gedurende de eerste 6 maanden niet in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling.

De in artikel 12 bepaalde termijnen van 3 of 6 maanden voor de schriftelijke kennisgeving worden bovendien verminderd overeenkomstig § 3 van hetzelfde artikel.

- * Voor het tweede geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor dezelfde persoon het recht op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid heeft opgebruikt, wordt de werknemer gedurende de eerste 6 maanden evenmin in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling.

- * Voor het derde geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor hetzelfde kind het recht op ouderschapsverlof heeft opgebruikt, wordt de werknemer in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling.

Voor een alomvattend en synthetisch overzicht van de toepasselijke regels, dient bovendien te worden opgemerkt dat in het eerste van de drie voornoemde gevallen, de in artikel 12 bepaalde termijn van 3 of 6 maanden voor de schriftelijke kennisgeving wordt verminderd tot 2 weken overeenkomstig § 3 van hetzelfde artikel.

In het tweede en het derde geval zijn deze termijnen van 3 of 6 maanden van toepassing volgens de in artikel 12 bepaalde regels.

- Een derde fase : de toetsing, na afloop van iedere maand, d.w.z. de laatste dag van de beschouwde maand, van de resultaten van de twee voorgaande fasen, om te bepalen of de drempel al dan niet overschreden is.

Indien de drempel overschreden is, wordt de effectieve uitoefening van het recht van sommige van de werknemers die één van de in deze overeenkomst bedoelde rechten wensen uit te oefenen, uitgesteld.

Maand na maand wordt, met toepassing van het in § 1 bedoelde voorkeur- en planningsmechanisme, bepaald voor welke werknemer of werknemers de effectieve uitoefening van het recht wordt uitgesteld.

Deze drie fasen en de ermee gepaard gaande handelingen worden maand na maand en telkens op de laatste dag van de beschouwde maand herhaald.

Artikel 16

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

Artikel 17

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

Er wordt voorzien in :

- 1° een eerste voorrang voor de werknemers die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen om palliatieve verzorging te verlenen, om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen, wanneer zij het recht hebben opgebruikt in het kader van de koninklijke besluiten :
 - 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;
 - van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- 2° een tweede voorrang voor de werknemers waarvan het gezin is samengesteld uit twee werkende personen alsook voor de werknemers van eenoudergezinnen, met één of meer kinderen onder de 12 jaar of een kind op komst.

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

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

Deze voorrang wordt omgekeerd evenredig met de duur vastgesteld.

- 3° een derde voorrang voor de werknemers van 50 jaar en ouder, en achtereenvolgens :
 - degenen die het recht op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 9, § 1, 1° uitoefenen;
 - degenen die het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, § 1, 2°, uitoefenen;
- 4° een vierde voorrang voor de werknemers die een beroepsopleiding volgen.

Commentaar

[Voor de toepassing van paragraaf 2 van deze bepaling dient onder "gezin" te worden verstaan "het onder hetzelfde dak samenleven van twee of meer personen die hun huishoudelijke aangelegenheden hoofdzakelijk gemeenschappelijk regelen", zoals gedefinieerd in de regelgeving betreffende de werkloosheid.]³⁶

Artikel 18

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

³⁶ Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 30 maart 2007).

Artikel 19

- § 1. De werkgever brengt de werknemers aan het einde van de maand en met inachtneming van de termijn als bedoeld in artikel 13, § 3, op de hoogte van de datum vanaf wanneer zij het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, kunnen uitoefenen, overeenkomstig de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 16 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 17.
- § 2. Zodra deze datum is meegedeeld, kan hij niet meer gewijzigd worden door een verzoek dat een andere werknemer later indient, ook al kan dit nieuwe verzoek in theorie voorrang genieten krachtens de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1.

HOOFDSTUK V - WAARBORGEN VOOR DE UITOEFENING VAN HET RECHT

Artikel 20

- § 1. Na afloop van de periode van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, heeft de werknemer het recht terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie conform zijn arbeidsovereenkomst.
- § 2. De werkgever mag geen handeling verrichten die tot doel heeft eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 of om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.
- § 3. Dit verbod om eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

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

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

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

- § 4. De werkgever die, ondanks de bepalingen van § 2 van dit artikel, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong niet vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, dient aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer betaald moeten worden.

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

HOOFDSTUK VI - OPHEFFINGSBEPALINGEN

Artikel 21

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt opgeheven en vervangen door deze overeenkomst.

Artikel 22

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

HOOFDSTUK VII - INWERKINGTREDING

Artikel 23

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij treedt in werking op 1 januari 2002.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op negentien december tweeduizend en één.

Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de CAO nr. 77 bis :

- CAO nr. 77 ter : 1 juli 2002, met uitzondering van de artikelen 1 en 5 die op 1 januari 2002 in werking traden;
- CAO nr. 77 quater : 1 juni 2007;
- CAO nr. 77 quinquies : 1 januari 2009;
- CAO nr. 77 sexies : 1 januari 2010;
- CAO nr. 77 septies : 25 juni 2009, met uitzondering van artikel 2, tweede lid, b) (het artikel 11, § 2, 4°, tweede lid, b) van de CAO nr. 77 bis), dat uitwerking heeft met ingang van 20 maart 2009).