

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 103 VAN 27 JUNI 2012 TOT INVOERING VAN EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 103 BIS VAN 27 APRIL 2015**

-----

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 en van de regering om dit akkoord uit te voeren door de regelgeving aan te passen;

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

Gelet op 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 tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Gelet op het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Gelet op het Regeerakkoord van 1 december 2011 waarin een aanpassing van het regelgevend kader inzake tijdskrediet wordt aangekondigd;

Gelet op het koninklijk besluit van 28 december 2011 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Overwegende dat laatstgenoemd koninklijk besluit, in uitvoering van het Regeerakkoord, de voorwaarden om recht te hebben op een uitkering heeft aangepast waardoor een discrepantie is ontstaan tussen het recht op uitkeringen dat geregeld wordt in het koninklijk besluit en het recht op afwezigheid dat geregeld wordt bij collectieve arbeidsovereenkomst;

Gelet op de adviesaanvraag van 16 januari 2012 van de minister van Werk waarin zij vraagt initiatieven te nemen teneinde die discrepantie tussen het recht op verlof en het recht op uitkeringen op te heffen en de adviesaanvraag van 3 mei 2012 over een ontwerp van koninklijk besluit waarin voor werknemers vanaf 50 jaar een aantal uitzonderingen worden voorzien op de leeftijdsverhoging tot 55 jaar voor de landingsbanen;

Overwegende dat de ondertekende partijen het omwille van de duidelijkheid en rechtszekerheid noodzakelijk vinden die discrepantie op te heffen en dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis omwille van de leesbaarheid en rechtszekerheid door een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst moet worden vervangen;

Gelet op het tripartite overleg van 14 februari 2012 waarbij de regering, na bespreking met de sociale partners, heeft beslist enkele aanpassingen door te voeren in de reeds besliste uitvoeringsmaatregelen van het Regeerakkoord;

Gelet op advies nr. 1.800 dat de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012 heeft uitgebracht;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers ...

op 27 juni 2012 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 en beoogt eveneens de discrepantie op te heffen tussen het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen en het recht op uitkeringen dat is ontstaan door de uitvoering van het Regeerakkoord van 1 december 2011:

- door de instelling van een recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief voor de voltijdse of deeltijdse werknemers;
- door de instelling van een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering met motief voor de voltijdse of deeltijdse werknemers;
- door de instelling van een recht op landingsbanen voor de werknemers vanaf 55 jaar met een beroepsloopbaan van 25 jaar als werknemer alsook bijzondere regels voor de werknemers vanaf 50 jaar met een zwaar beroep of een lange loopbaan of in een bedrijf erkend als bedrijf in moeilijkheden of als bedrijf in herstructurering.

## 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 voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering

#### Artikel 3 - Recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief

- § 1. De in artikel 2 genoemde werknemers hebben recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering gelijk aan een equivalent van maximum 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties over de gehele loopbaan:
- 1) hetzij door hun arbeidsprestaties 12 maanden volledig te schorsen (voltijds tijdskrediet) 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 24 maanden te verminderen tot een halftijdse betrekking (halftijdse loopbaanvermindering) voor zover zij ten minste ten belope van 3/4<sup>de</sup> van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.
  - 3) hetzij door hun arbeidsprestaties 60 maanden te verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week (1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering) voor zover zij gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer en gedurende de 12 maanden, die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, voltijds tewerkgesteld zijn.
  - 4) hetzij door een combinatie van de hierboven vermelde stelsels tot het bereiken van een voltijds equivalent van 12 maanden, waarbij 1 maand voltijdse onderbreking gelijk is aan 2 maanden halftijdse loopbaanvermindering of 5 maanden 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering.
- § 2. Deze perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties moeten worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of een halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering betreft.

In afwijking hiervan kan het eventueel overblijvend saldo voor een kortere periode worden opgenomen.

## Commentaar

In uitvoering van het Regeerakkoord van 1 december 2011 is het recht op uitkering voor voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief beperkt tot een voltijds equivalent van maximum 12 maanden over de ganse loopbaan. Om de discrepantie die hierdoor is ontstaan tussen het recht op uitkeringen en het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering op te heffen en omwille van de duidelijkheid en rechtszekerheid, wordt voorzien in een recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering van een voltijds equivalent van maximum 12 maanden over de ganse loopbaan op te nemen:

- Ofwel onder de vorm van 12 maanden voltijds tijdskrediet;
- Ofwel onder de vorm van 24 maanden halftijdse loopbaanvermindering;
- Ofwel onder de vorm van 60 maanden 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering;

- Ofwel door een combinatie van hierboven vermelde stelsels tot het bereiken van een voltijds equivalent van 12 maanden.

Het recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief kan worden opgenomen zonder een recht op uitkering voor loopbaanonderbreking.

Omwille van arbeidsorganisatorische redenen, moet het voltijds tijdskrediet en de halftijdse loopbaanvermindering zonder motief worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden en de 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering per minimumperiode van 6 maanden. Hierdoor kan in sommige gevallen wel een kleinere fractie van het recht overblijven dan de vereiste minimumperiode. Opdat de werknemer zijn recht volledig zou kunnen opnemen, is voorzien dat genoemd overblijvend saldo voor een kortere periode kan worden opgenomen.

De mogelijkheid die bestond voor sectoren en ondernemingen om het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet te verlengen tot 5 jaar wordt vervangen door de mogelijkheid om 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 4, § 1, met motief op te nemen. Voor de werknemers die nog in dit stelsel rechten uitoefenen, en die voor de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst hun recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering hebben aangevraagd, is in artikel 22 een overgangsbepaling voorzien.

#### Artikel 4 – Recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering met motief

§ 1. 1) Het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 3, wordt uitgebreid met een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering tot maximaal 36 maanden voor:

- a) de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5<sup>de</sup> verminderen om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van acht jaar; in geval van adoptie kan de schorsing van de arbeidsprestaties aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn woonplaats heeft.

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

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

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, het document of de documenten tot staving van de gebeurtenis die het recht doet ontstaan, zoals bepaald in artikel 4, § 1, 1), a).

- b) de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5<sup>de</sup> verminderen voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100 bis, § 2 van de herstellwet van 22 januari 1985;

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

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

- c) de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5<sup>de</sup> verminderen voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid zoals gedefinieerd in de artikelen 3 en 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

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

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

- d) de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5<sup>de</sup> verminderen voor het volgen van een opleiding.

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

- 2) Het bijkomend recht van 36 maanden tijdskrediet kan niet worden opgenomen in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit die de werknemer aanvangt of uitbreidt.
- 3) Voor het bijkomend recht van 36 maanden kan een voltijds tijdskrediet of de halftijdse loopbaanvermindering maar worden opgenomen indien de sector of onderneming hierover een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten. 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.

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

- 1) de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of 1/5<sup>de</sup> verminderen om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar;

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijds-krediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering betreft.

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

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

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

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

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

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

§ 3. De in artikel 2 genoemde werknemers kunnen ingevolge § 1 en 2:

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

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

§ 5. In afwijking van artikel 3, wordt het bijkomend recht van 36 en 48 maanden niet proportioneel verrekend bij het opnemen van een deeltijdse formule.

§ 6. De perioden vermeld in § 1 en § 2 mogen samen niet meer dan 48 maanden bedragen.

## Commentaar

In paragraaf 1 van deze bepaling wordt het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief, zoals bepaald in artikel 3, uitgebreid met een bijkomend recht tot maximaal 36 maanden voor werknemers die hun loopbaan schorsen of verminderen voor de zorg van een kind tot 8 jaar, voor palliatieve verzorging of de zorg of bijstand aan een ziek gezins- en familielid of voor het volgen van een opleiding.

In de aanvraag voor de zorg van een kind, moet de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties of de periode van verlenging die werd gevraagd aanvagen voor het tijdstip waarop het kind 8 jaar wordt. Een eventueel uitstel van het recht, zoals bedoeld in de artikelen 14 en 15, doet hieraan geen afbreuk.

Dit bijkomend recht van 36 maanden kan niet worden opgenomen in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit die de werknemer aanvangt of uitbreidt, zoals bedoeld in artikel 7, § 2, 2) t.e.m.5) van het koninklijk besluit van 12 december 2011 tot uitvoering van Hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Eveneens kan in dit kader de loopbaan maar voltijds onderbroken of halftijds verminderd worden indien hierover een collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten op niveau van de sector of de onderneming. De collectieve arbeidsovereenkomsten die voor de inwerkingtreding van onderhavige overeenkomst in het kader van artikel 3, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis zijn afgesloten, komen als dusdanig in aanmerking, ongeacht of ze al dan niet een verwijzing naar motieven bevatten. De mogelijkheid die bestond voor sectoren en ondernemingen om het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet te verlengen tot 5 jaar wordt hierdoor vervangen. Voor de werknemers die nog in dit stelsel rechten uitoefenen, en die voor de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst hun recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering hebben aangevraagd, is in artikel 22 een overgangsbepaling voorzien.

In paragraaf 2 van deze bepaling wordt het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief, zoals bedoeld in artikel 3, verder uitgebreid tot maximaal 48 maanden voor werknemers die hun loopbaan voltijds schorsen, halftijds of met 1/5<sup>de</sup> verminderen voor de zorg van een gehandicapt kind tot 21 jaar of, de zorg of bijstand aan een minderjarig zwaar ziek kind. Om dit recht te kunnen opnemen, is geen collectieve arbeidsovereenkomst nodig op niveau van de sector of de onderneming.

De schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties of de periode van verlenging die werd gevraagd voor de zorg van een kind moet aanvagen voor het tijdstip waarop het kind de vereiste leeftijdsgrens bereikt. Een eventueel uitstel van het recht, zoals bedoeld in de artikelen 14 en 15, doet hieraan geen afbreuk.

De perioden van voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering met motief mogen samen niet meer dan 48 maanden bedragen.

De werknemers die een motief kunnen invoeren op basis van paragraaf 1 en 2 van deze bepaling, kunnen vrij bepalen of ze kiezen voor een voltijdse schorsing of een halftijdse of 1/5<sup>de</sup> vermindering van hun prestaties. Ze kunnen eveneens vrij de rangorde kiezen van het stelsel, namelijk met of zonder motief, waarop ze beroep doen. Het bijkomend recht op halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering met motief wordt, in tegenstelling tot de halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief, niet proportioneel verrekend bij het opnemen van een deeltijdse formule.

Voor het tijdskrediet en de loopbaanvermindering met motief is naar analogie met de thematische verlopen telkens een minimum- en eventueel maximumperiode voorzien. Hierdoor kan in sommige gevallen wel een kleinere fractie van het recht overblijven dan de vereiste minimumperiode. Opdat de werknemer zijn recht volledig zou kunnen opnemen, is voorzien dat genoemd overblijvend saldo voor een kortere periode kan worden opgenomen.

Tevens kan het recht met motief maar worden opgenomen indien de werknemer gelijkaardige aan de in het kader van het thematisch verlof voorgeschreven bewijsstukken verstrekt aan de werkgever. Voor het recht op uitkeringen moeten deze bewijsstukken eveneens worden overgemaakt aan de RVA.

## Artikel 5

§ 1. Om recht te hebben op het voltijds tijdskrediet, de halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering als bedoeld in § 1 van artikel 3 moet de werknemer gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:

- 1) door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;
- 2) een loopbaan van 5 jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

De loopbaan van 5 jaar wordt berekend zoals de loopbaan van 25 jaar, zoals bedoeld in artikel 10, § 3.

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

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

## Commentaar

In uitvoering van het Regeerakkoord van 1 december 2011 is het recht op uitkering voor voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering zonder motief beperkt tot werknemers die een loopbaan hebben van 5 jaar waarvan 2 jaar anciënniteit in dienst van de onderneming. Voor het tijdskrediet en de loopbaanvermindering met motief, geldt geen loopbaanvoorwaarde, enkel 2 jaar anciënniteit in dienst van de onderneming. Om de discrepantie die hierdoor is ontstaan tussen het recht op uitkeringen en het recht op afwezigheid op te heffen en omwille van de duidelijkheid en rechtszekerheid, worden dezelfde beroepsloopbaanvoorwaarden voorzien in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

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, nr. 32 quater van 19 december 1989 en nr.32 quinquies van 13 maart 2002.

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.

## Artikel 6

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

§ 2. Voor de werknemers, zoals bedoeld in § 1, als voor de werknemers bedoeld in artikel 3, § 1, 3) en artikel 4, § 1 en § 2, voor zover ze hun loopbaan met 1/5<sup>de</sup> verminderen 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.

### Commentaar

Zowel voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer als voor de werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli, kan ingevolge 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.

### Artikel 7

§ 1. Op de maximumduur van de 12 maanden voltijds equivalent als bedoeld in § 1 van artikel 3, worden in mindering gebracht, de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en de artikelen 3 en 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.

In afwijking van het eerste lid van § 1 van deze bepaling, wordt de loopbaanonderbreking ingevolge de artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, het voltijds tijdskrediet en de halftijdse loopbaanvermindering ingevolge artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis en de 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering ingevolge artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, waarvoor de werknemer een onbetwistbaar bewijs kan voorleggen dat hij zijn arbeidsprestaties destijds geschorst of verminderd heeft voor een motief als bedoeld in § 1 van artikel 4, eerst in mindering gebracht op de bijkomende duur van 36 maanden als bedoeld in § 1 van artikel 4.

In afwijking van het eerste lid van § 1 van deze bepaling, wordt de loopbaanonderbreking ingevolge artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, het voltijds tijdskrediet en de halftijdse loopbaanvermindering ingevolge artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis en de 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering ingevolge artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, waarvoor de werknemer een onbetwistbaar bewijs kan voorleggen dat hij zijn arbeidsprestaties destijds geschorst of verminderd heeft voor een motief als bedoeld in § 2 van artikel 4, eerst in mindering gebracht op de bijkomende duur van 48 maanden als bedoeld in § 2 van artikel 4.

Het eventueel overblijvend saldo wordt nadien in mindering gebracht op de maximumduur van 12 maanden voltijds equivalent als bedoeld in § 1 van artikel 3.

§ 2. Op de maximumduur van de 12 maanden voltijds equivalent, als bedoeld in § 1 van artikel 3, en op de bijkomende duur van 36 of 48 maanden, als bedoeld in § 1 en § 2 van artikel 4, worden niet in mindering gebracht de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge:

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

- 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 2 - Recht van oudere werknemers op landingsbanen

### Artikel 8

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

- 1) een 1/5de 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.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 6 maanden.

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

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden.

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

- daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;
- dit zwaar beroep komt voor op de lijst van de beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. De Minister van Werk bepaalt deze lijst, na unaniem advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden.

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

- daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;
- daaraan voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen, voor zover een recht op vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde op basis van een beroepsloopbaan van 28 jaar uitdrukkelijk is voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op niveau van de sector.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 6 maanden.

§ 4. Voor de toepassing van § 2 en § 3 wordt onder zwaar beroep verstaan:

- Het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- Het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur.
- Het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

§ 5. In afwijking van § 1 kan de leeftijd op 50 jaar worden gebracht voor de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week of ten belope van een halftijdse betrekking indien de aanvangsdatum van hun loopbaanvermindering gelegen is in de periode van erkenning van de onderneming door de minister bevoegd voor de werkgelegenheid als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden in toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoelage, voor zover cumulatief voldaan is aan volgende voorwaarden:

- de onderneming kadert zijn aanvraag tot erkenning binnen een herstructureringsplan en toont aan dat ontslagen zijn vermeden;
- de onderneming toont bij zijn aanvraag tot erkenning aan dat daardoor het aantal werknemers dat overgaat naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is verminderd;
- de minister heeft in de erkenningsbeslissing uitdrukkelijk vermeld dat aan deze voorwaarden is voldaan.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een halftijdse loopbaanvermindering betreft of 6 maanden als het een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering betreft.

#### Commentaar

In uitvoering van de Regeerakkoord van 1 december 2011 is het recht op uitkering voor de landingsbanen beperkt tot werknemers vanaf 55 jaar met een beroepsloopbaan van 25 jaar. Om de discrepantie die hierdoor is ontstaan tussen het recht op uitkeringen en het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering op te heffen en omwille van de duidelijkheid en rechtszekerheid, wordt de leeftijd voor het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering eveneens verhoogd tot 55 jaar en wordt de beroepsloopbaanvereiste verlengd tot 25 jaar.

Een uitzondering op de leeftijdsvoorwaarde wordt voorzien voor werknemers met een zwaar beroep, lange loopbaan of in een onderneming tijdens de periode erkend als in herstructurering of in moeilijkheden, die vanaf 50 jaar kunnen intreden in een landingsbaan. De uitzondering voor werknemers met een lange loopbaan kan maar toegepast worden indien het paritair comité hierover een collectieve arbeidsovereenkomst heeft afgesloten. De uitzondering voor werknemers uit bedrijven tijdens de periode erkend als in herstructurering of in moeilijkheden geldt alleen maar wanneer hierdoor ontslagen worden vermeden of het aantal werknemers dat overgaat naar een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is verminderd.

Voor de toepassing paragraaf 4, tweede streepje van deze bepaling wordt onder permanent verstaan dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in dergelijke dienst wordt tewerkgesteld.

## Artikel 9

- § 1. 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 bij collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.
- § 2. Voor de werknemers zoals bedoeld in § 1 alsook voor de werknemers zoals bedoeld in artikel 8, § 1, 1), § 3 en § 5 voor zover het een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering betreft, 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.

## 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 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.

## Artikel 10

- § 1. Om recht te hebben:
- 1) op een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 8, § 1, 1), § 3 en § 5 moet de werknemer ofwel voltijds ofwel ten belope van 4/5de van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 3 of 4 van onderhavige overeenkomst of artikel 6 of artikel 9, 1) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.
  - 2) op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als bedoeld in artikel 8, § 1, 2), § 2 en § 5 moet de werknemer ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving, als verricht overeenkomstig artikel 12;
- § 2. Om recht te hebben op een halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 8, moet de werknemer de in § 1 genoemde voorwaarden en bovendien gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:
- 1) de leeftijdsvoorwaarde bereiken 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 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving, als verricht overeenkomstig artikel 12;

In afwijking hiervan kan die termijn in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever verder worden ingekort.

- 3) een loopbaan van 25 jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

In afwijking hiervan moet de werknemer om recht te hebben op de loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 8, § 3, alinea 1, 2<sup>de</sup> streepje een loopbaan van 28 jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving, als verricht overeenkomstig artikel 12.

- § 3. Om de loopbaan van 25 jaar als werknemer te berekenen, worden de dagen waarvoor loon werd uitbetaald in aanmerking genomen.

Met dagen waarvoor loon werd uitbetaald, uitgezonderd de dagen volledige werkloosheid en volledige schorsing van de arbeidsprestaties als bedoeld in artikel 3 en 4 van deze overeenkomst, artikel 3, § 1, 1) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 en artikel 100 van de herstellwet 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;
- 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;
- 12) de dagen gedekt door de ontslagcompensatievergoeding.

§ 4. Komt in aanmerking voor de berekening van de beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar, als bedoeld in artikel 8, § 3, 1<sup>ste</sup> alinea, 2<sup>de</sup> streepje, elk kalenderjaar met minstens 285 dagen waarvoor een loon werd uitbetaald of waarop genoten werd van het moederschapsverlof, de moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen, het geboorteverlof, het adoptieverlof en/of het ouderschapsverlof. Het aantal dagen van die kalenderjaren dat 285 overschrijdt, wordt verder buiten beschouwing gelaten.

Voor kalenderjaren met minder dan 285 dagen waarvoor een loon werd uitbetaald of waarop werd genoten van moederschapsverlof, de moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen, geboorteverlof, adoptieverlof en/of ouderschapsverlof, worden deze dagen voor al die kalenderjaren samengeteld en gedeeld door 285. Het resultaat van die bewerking, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

### Commentaar

Paragraaf 1 van deze bepaling regelt naast het recht op ook de overgang naar het stelsel van landingsbanen voor werknemers ouder dan 50 of 55 jaar voorzien in artikel 8, mits de voorwaarden voorzien in de paragrafen 2 en 3 vervuld zijn, voor:

- de werknemers onder de 50 of 55 jaar die zich bevinden in het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering op basis van artikel 3 of 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst;
- de werknemers van 50 of 55 jaar en ouder die zich in een oud stelsel van 1/5de loopbaanvermindering bevinden.

Met werknemers van 50 jaar of 55 jaar en ouder die zich bevinden in het oud stelsel van 1/5<sup>de</sup> of halftijdse loopbaanvermindering worden de werknemers bedoeld die onderbrekingsuitkeringen verkrijgen op basis van paragraaf 1 en 2 van artikel 4 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2011 betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

In paragraaf 2 van deze bepaling wordt voorzien dat een oudere werknemer maar recht heeft op een landingsbaan wanneer hij met de werkgever door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende de 24 voorafgaande maanden. Vanuit het oogpunt van mobiliteit van oudere werknemers, kan die anciënniteitsvoorwaarde evenwel in onderling akkoord tussen de werkgever en werknemer worden ingekort.

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, nr. 32 quater van 19 december 1989 en nr. 32 quinquies van 13 maart 2002.

### Afdeling 3 - Gemeenschappelijke bepalingen

#### Artikel 11

§ 1. Voor de berekening van de 12 of 24 maanden als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1 worden met een tewerkstelling gelijkgesteld:

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in de artikelen 26, 27, 28, 29, 30, 30 bis, 30 ter, 30 quater, 31, 49, 50, 51 en 77/4 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.
- de dagen verlof die toegekend worden ter uitvoering van een collectief akkoord.

§ 2. 1) Voor de berekening van de 12 of 24 maanden als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1 worden niet in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge:

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- 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) Voor de berekening van de 12 of 24 maanden als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 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 of 24 maanden als bedoeld in de artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 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<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> lid bedoelde termijn overschrijden, worden evenmin voor de berekening van de 12 of 24 maanden als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 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.

4) Voor de berekening van de 12 of 24 maanden als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1 worden, evenmin in aanmerking genomen, de perioden tijdens welke de werknemer zijn arbeidsprestaties volledig onderbreekt of tot een halftijdse of viervijfde betrekking vermindert als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst of de artikelen 3, 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.

Daarnaast worden voor de berekening van de 12 of 24 maanden als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 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.

§ 3. In geval van schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, § 2 moeten de in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1 bepaalde voorwaarden vervuld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving zoals aanvankelijk verricht overeenkomstig artikel 12, § 1.

§ 4. Voor de uitoefening van de rechten als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8 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 of 24 maanden, als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 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), 2) en 3) van deze bepaling regelt eveneens voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 of 24 maanden, als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 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 voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8. 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, 4 en 8.

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) van deze bepaling voorziet dat de perioden van voltijds tijdskrediet, halftijdse en 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 of 24 maanden, als bedoeld in artikel 3, § 1, artikel 4, § 3 en artikel 10, § 1, worden geneutraliseerd en dus in deze berekening niet worden meegeteld. Doordat die periodes worden geneutraliseerd, kunnen werknemers overstappen van de ene vorm van tijdskrediet en loopbaanvermindering naar de andere, wat een combinatie toelaat van de verschillende vormen van tijdskrediet en loopbaanvermindering, zoals voorzien in artikel 3, § 1, 4). Er moet telkens worden gekeken naar het vervullen van de tewerkstellingsvoorwaarden op het ogenblik van de initiële aanvraag.

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 voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, uitoefent en deze uitoefening wenst te verlengen of wenst over te stappen naar een ander stelsel van voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, het ogenblik waarop wordt nagegaan of de werknemer de gestelde voorwaarden vervult, het ogenblik is van de eerste schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 10. Hetzelfde geldt voor werknemers die na een tijdelijk crisisregime van loopbaanvermindering wensen over te stappen naar een stelsel van tijdskrediet of loopbaanvermindering.

## HOOFDSTUK IV - UITVOERING

### Afdeling 1 - Wijze van kennisgeving en attestatie

#### Artikel 12

§ 1. De werknemer die het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, wenst uit te oefenen, brengt zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte:

- 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 voltijds tijdskrediet, halftijds of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8 wenst te verlengen.

De uitoefening van het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering wordt verlengd volgens de nadere regels als bepaald in de artikelen 3, 4 en 8 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 16, eventueel gewijzigd met toepassing van § 8 van diezelfde bepaling.

§ 3. De schriftelijke kennisgeving en de termijnen bepaald in § 1 zijn eveneens van toepassing op de werknemer die van de ene vorm van tijdskrediet of loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, wenst over te stappen naar een andere vorm van tijdskrediet en loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8.

De werknemer die van de ene vorm van tijdskrediet en loopbaanvermindering naar de andere vorm overstapt wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel als bedoeld in § 1 van artikel 16, eventueel gewijzigd met toepassing van § 8 van diezelfde bepaling.

§ 4. De in § 1 bepaalde termijn van 3 of 6 maanden wordt evenwel verminderd tot 2 weken wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 4 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 herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

§ 5. 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.

§ 6. Wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 3 en 4 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 artikel 3 en 4 heeft genoten;
- 2) een schorsing of een vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge de artikelen 100 en 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen of de artikelen 3 en 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis heeft genoten.

§ 7. Bij het geschrift worden eveneens attesten gevoegd wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, uitoefent nadat hij het recht heeft gebruikt in het kader van:

- 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.

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

§ 8. Het geschrift bevat met betrekking tot de uitoefening van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8:

- 1) het overeenkomstig § 2 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) het feit of de werknemer een beroep doet op het tijdskrediet of de loopbaanvermindering zonder motief, als bedoeld in artikel 3, of met motief, als bedoeld in artikel 4 en desgevallend het bewijs van dit motief;
- 4) de vereiste elementen voor de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de artikelen 17 tot 19, wanneer de werknemer in de schriftelijke kennisgeving vermeldt dat hij voor de regeling in aanmerking wenst te komen.

§ 9. 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 voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 3, 4 en 8:

- 1) worden ofwel de arbeidsprestaties onderbroken en wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst;
- 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.

- 3) worden ofwel de arbeidsprestaties verminderd tot een viervijfde betrekking en 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.

- § 2. De wijze van uitoefening van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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.

- § 3. De dagen waarop het recht op loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 3, 4 en 8 wordt uitgeoefend, worden derwijze gespreid dat de continuïteit van de onderneming of van de dienst, als bedoeld in § 2 van artikel 16, wordt gewaarborgd.

Een akkoord op ondernemingsniveau kan deze spreiding verduidelijken.

#### Commentaar

Voor de toepassing van de paragraaf 1 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 § 2 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 voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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 voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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 17 tot 19.

§ 4. De werkgever kan de uitoefening van het recht op 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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 3, 4 en 8, 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 15

§ 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 artikel 3, § 1, artikel 4 en artikel 8, § 1, 1), § 3 en § 5 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 artikel 3, § 1, artikel 4 en artikel 8, § 1, 1), § 3 en § 5, 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 artikel 3, § 1, artikel 4 en artikel 8, § 1, 1), § 3 en § 5, 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 16, 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 artikel 3, § 1, artikel 4 en artikel 8, § 1, 1), § 3 en § 5 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.

## Afdeling 4 - Organisatieregels

### Artikel 16

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

Worden niet geacht werknemers te zijn die hun beroepsloopbaan onderbreken of verminderen ingevolge de herstellwet 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 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.

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 3, 4 en 8 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst of ingevolge de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.

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

- 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 3, 4 en 8 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst of ingevolge de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.

§ 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, als bedoeld in artikel 8 of als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, worden gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode.

§ 5. 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 en loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 4, 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 herstellwet 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.

§ 6. 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 voorkeur- en planningsmechanisme, als geregeld in artikel 18, bij voorrang toegekend aan de werknemers van 50 jaar en ouder die het recht op landingsbanen, als bedoeld in artikel 8, 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 de artikelen 3, 4 en 8 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst of ingevolge de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.

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

§ 8. 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 § 9 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.

§ 9. Paragraaf 8 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 3, 4 en 8 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en ingevolge de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, volledig geneutraliseerd voor de berekening van de 5% drempel als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 8 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 § 6.

Werknemers die hun recht op voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikel 4, zonder onderbreking uitoefenen, nadat zij het recht hebben opgebruikt inzake palliatief verlof of loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, worden ingevolge § 1 en § 5 gedurende de eerste zes maanden van hun voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering op dezelfde manier als oudere werknemers geneutraliseerd zowel voor vaststelling van de drempel als voor de drempelberekening.

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 tijdskrediet en loopbaanvermindering 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 § 8, 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 § 8 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 § 9 van deze bepaling.

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 § 8 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 § 8 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 § 8 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 17

Het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1 van artikel 16, wordt bepaald door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

## Artikel 18

Bij ontstentenis van een voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald overeenkomstig artikel 17, zijn de volgende regels van toepassing.

Er wordt voorzien in:

- 1) een eerste voorrang voor de werknemers die het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 4, § 2, 1) van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst uitoefenen om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot aan de leeftijd van 21 jaar of het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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 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 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 voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 8, § 1, 1), § 3 en § 5 uitoefenen;
  - degenen die het recht op een halftijdse loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 8, § 1, 2), § 2 en § 5 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.

## Artikel 19

Het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 17 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 18, 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 voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8.

## Artikel 20

- § 1. De werkgever brengt de werknemers aan het einde van de maand en met inachtneming van de termijn als bedoeld in artikel 13, § 2, op de hoogte van de datum vanaf wanneer zij het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, kunnen uitoefenen, overeenkomstig de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 17 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 18.
- § 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 21

- § 1. Na afloop van de periode van uitoefening van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijds of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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 voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8.
- § 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 van Hoofdstuk IV.

- § 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 voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 4 en 8, 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 ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt ontslagen.

## HOOFDSTUK VI - OVERGANGSBEPALINGEN

### Artikel 22

- § 1. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft van toepassing op alle eerste aanvragen en verlengingsaanvragen voor voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering die voor de datum van inwerkingtreding ter kennis werden gegeven aan de werkgever zoals bedoeld in artikel 12.
- § 2. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft van toepassing op werknemers van minstens 50 jaar die voor de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst hun loopbaan reeds hebben verminderd ingevolge artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis en die na de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een eerste verlengingsaanvraag indienen bij de werkgever zoals bedoeld in artikel 12.
- § 3. Werknemers die vóór de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst hun loopbaan reeds hebben verminderd, ingevolge de artikelen 3 of 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, kunnen verder gebruik maken van de mogelijkheid tot loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals voorzien in artikel 9 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001, voor zover de werkgever en de werknemer hierover een akkoord hebben gesloten en dit onder volgende cumulatieve voorwaarden:
- de werkgever werd vóór 28 november 2011 conform artikel 12 § 1 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 schriftelijk op de hoogte gebracht van de loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking waarvan de werknemer geniet;
  - de loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking op basis van artikel 9 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 volgt onmiddellijk aansluitend op en binnen dezelfde vorm als de lopende loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties.
- § 4. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft eveneens van toepassing op de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en de collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsniveau die gesloten zijn in uitvoering van artikel 3, § 2 en § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 en die blijven gelden om het bijkomend recht op 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering te openen ingevolge artikel 4, § 1, 3) van onderhavige overeenkomst.

§ 5 De collectieve arbeidsovereenkomsten die op sector- of ondernemingsniveau zijn afgesloten, de arbeidsreglementen en akkoorden ingevolge artikel 2, § 3 en § 4, artikel 6, § 2 en § 3, artikel 7, 1), 2<sup>de</sup> lid, artikel 9, § 2 en § 3, artikel 10, § 2, 2), 2<sup>de</sup> lid, artikel 11, § 2, 4), 1<sup>ste</sup> lid en § 4, artikel 13, § 4, 2<sup>de</sup> lid, artikel 14, § 4, artikel 14 bis, § 1, 3<sup>de</sup> lid, § 2, 2<sup>de</sup> lid en § 3, artikel 15, § 7 en § 8, artikel 16, artikel 20, § 3, 2<sup>de</sup> lid van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijven gelden voor de toepassing van onderhavige overeenkomst.

### Commentaar

Eerste aanvragen en verlengingsaanvragen die voor de datum van inwerkingtreding aan de werkgever ter kennis werden gegeven, blijven vallen onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Nieuwe aanvragen en verlengingsaanvragen die vanaf de datum van inwerkingtreding ter kennis werden gegeven aan de werkgever vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Na de datum van inwerkingtreding kunnen werknemers van ten minste 50 jaar die al in het stelsel van landingsbanen zaten, zoals bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, hun loopbaanvermindering nog één keer verlengen op basis van artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.

Daarnaast kunnen werknemers die voor de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst hun loopbaan reeds met 1/5<sup>de</sup> of halftijds hebben verminderd ingevolge de artikelen 3 of 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, beroep doen op artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, voor zover hierover een akkoord is gesloten tussen de werkgever en werknemer en dit onder volgende cumulatieve voorwaarden:

- de werkgever werd vóór 28 november 2011 conform artikel 12 § 1 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 schriftelijk op de hoogte gebracht van de loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking waarvan de werknemer geniet;
- de loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking op basis van artikel 9 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 volgt onmiddellijk aansluitend op en binnen dezelfde vorm als de lopende loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties. In dit kader is het recht op loopbaanvermindering op basis van artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 niet altijd gekoppeld aan een recht op uitkeringen.

Tot slot bepaalt paragraaf 5 dat de collectieve arbeidsovereenkomsten die in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 met betrekking tot het toepassingsgebied, de organisatieregels en de drempel zijn afgesloten, van toepassing blijven.

## HOOFDSTUK VII - INWERKINGTREDING

### Artikel 23

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij treedt in werking op het tijdstip waarop het koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in werking treedt en uiterlijk op 1 september 2012.

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 zeventwintig juni tweeduizend en twaalf.

x            x            x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

-----

Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de cao nr. 103 :

- cao nr. 103 bis : 1 januari 2015