



COA-RCT/AD/DP/ 6023

16 -07- 2007

**NOTA AAN:**

- de voorzit(s)ters en secretarissen van PC's en PSC's
- de dienstchefs
- de personeelsleden van de directie evaluatie en analyse van de CAO's

**Betreft: Tijdskrediet –  
CAO van de NAR 77 quater van 30/03/2007-  
KB 03/06/2007 - BS 05/07/2007  
NAR advies nr. 1599**

**Inhoudstafel:**

**1. Inleiding**

**2. Wijzigingsbepalingen:**

- 2.1. Anciënniteitsvoorwaarde voor 50 plussers in geval van 1/5 loopbaanvermindering en 1/2 loopbaanvermindering
- 2.2. Aanpassing 5 % drempel voor werknemers van 55 jaar en ouder
- 2.3. Nieuwe uitstelmogelijkheid : sleutelfunctie
- 2.4. Flexibele uitoefening 1/5 de loopbaanvermindering
- 2.5. Beperking duur uitkering voltijds tijdskrediet
- 2.6. Datum inwerkingtreding

**1. Inleiding:**

Op 30 maart 2007 heeft de Nationale Arbeidsraad de CAO nr.77 quater gesloten tot wijziging van de CAO 77 bis van 19 december 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

In deze nota worden de wijzigingsbepalingen behandeld alsook relevante punten uit het advies dat de Nationale Arbeidsraad ter zake heeft uitgebracht.

Als bijlage vindt u een kopie van de CAO 77 quater.

**2. Wijzigingsbepalingen:**

**2.1. Anciënniteitsvoorwaarde voor 50 plussers in geval van 1/5 loopbaanvermindering en 1/2 loopbaanvermindering (art.10 § 2, 2°):**

- Verlaging van 5 jaar naar 3 jaar

**NOTE AUX:**

- président(e)s et secrétaires des CP et SCP
- chefs de service
- membres du personnel de la direction de l'analyse et de l'évaluation des CCT

**Objet : Crédit-temps-  
CCT du CNT n° 77 quater du 30/03/2007 –  
AR 03/06/2007 - MB 05/07/2007  
Avis du CNT n° 1599**

**Contenu:**

**1. Introduction**

**2. Dispositions modificatives:**

- 2.1. Condition d'ancienneté pour les plus de 50 ans en cas de diminution de carrière de 1/5 ou diminution de carrière 1/2
- 2.2. Adaptation du seuil de 5% pour les travailleurs de 55 ans ou plus
- 2.3. Nouvelle possibilité de report : fonction-clé
- 2.4. Exécution flexible: diminution de carrière 1/5
- 2.5. Limitation durée allocation crédit-temps à temps plein
- 2.6. Entrée en vigueur

**1. Introduction:**

Le Conseil National du Travail a conclu le 30 mars 2007, la CCT n° 77 quater modifiant la CCT n° 77 bis du 19 décembre 2001 relative à un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Cette note traite les dispositions modificatives ainsi que les éléments relevant de l'avis du CNT concernant cette matière .

En annexe vous trouverez copie de la CCT 77 quater.

**2. Dispositions modificatives:**

**2.1. Condition d'ancienneté pour les plus de 50 ans en cas de diminution de carrière 1/5 ou Diminution de carrière 1/2 (art.10 §2 , 2°):**

- Abaissement de 5 ans à 3 ans

Verdere verkorting mogelijk mits akkoord van werkgever:

- Tot 2 jaar: indien werknemer vanaf 50 ste werd aangeworven
- Tot 1 jaar: indien werknemer vanaf 55 ste werd aangeworven

**2.2. 5 % drempel geldt niet meer voor werknemers van 55 jaar of ouder in geval van 1/5 loopbaanvermindering (art.15 §1 en commentaar ):**

Dit betekent dat werknemers van 55 jaar of ouder niet worden meegeteld voor:

- berekening van 5 % : zij krijgen een veralgemeend recht op 1/5 de loopbaanvermindering;
- vaststelling van het personeelsbestand waarop drempel wordt toegepast;
- bijzondere telprocedure voor werknemers van 50 jaar of ouder;
- bijkomende eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar.

**2.3. Nieuwe uitstelmogelijkheid voor werkgever ten aanzien van werknemers van 55 jaar of ouder met sleutelfunctie (invoeging art.14 bis)**

**Waarom?**

Om te vermijden dat door het onbeperkt recht van werknemers van 55 jaar of ouder op 1/5 de loopbaanvermindering de continuïteit van de arbeidsorganisatie in het gedrang zou komen ; werd ten aanzien van deze werknemers een nieuwe uitstelmogelijkheid voorzien.

**Voor wie?**

De werkgever kan de uitoefening van het recht op 1/5 de loopbaanvermindering van werknemers van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie bekleden uitstellen gedurende maximum 12 maanden.

De werkgever en werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

**Verplichte motivatie:**

De werkgever is verplicht dit uitstel te motiveren.

In de commentaar onder art.14 bis geeft de NAR volgend voorbeeld als motivatie:

Abaissement possible suivant en l'accord avec l'employeur:

- à 2 ans: pour les travailleurs engagés à partir de leur 50<sup>e</sup> anniversaire
- à 1 an : pour les travailleurs engagés à partir de leur 55<sup>e</sup> anniversaire

**2.2. seuil de 5% n'est plus d'application pour les travailleurs de 55 ans ou plus en cas de diminution de carrière de 1/5 (art.15 §1 et commentaire):**

Cela signifie que les travailleurs de 55 ans ou plus ne sont pas pris en considération pour:

- le calcul du seuil de 5 % : ils obtiennent un droit général;
- la détermination de l'effectif auquel s'applique le seuil;
- la procédure particulière de comptabilisation des travailleurs âgés de 50 ans ou plus;
- l'unité supplémentaire par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans .

**2.3. Nouvelle possibilité de report pour l'employeur concernant les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé (inséré par l'art.14 bis).**

**Pourquoi ?**

Afin d'éviter la mise en péril de la continuité de l'organisation du travail, au regard du droit illimité pour les travailleurs qui ont 55 ans ou plus à diminution de carrière de 1/5, une nouvelle possibilité de report a été prévue.

**Pour qui ?**

L'employeur peut reporter l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 de 12 mois au maximum pour les travailleurs qui ont 55 ans ou plus et qui exercent une fonction-clé.

L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

**Motivation obligatoire:**

L'employeur est tenu de motiver ce report.

Dans le commentaire sous l'art.14 bis le CNT donne à titre d'exemple la motivation suivante:

*“het feit dat een werknemer een dermate belangrijke rol speelt in de onderneming dat zijn afwezigheid de arbeidsorganisatie in het gedrang zou brengen en waarvoor geen oplossing kan worden gevonden door verschuiving van personeel of interne mutatie”.*

#### Verdere verduidelijking: mogelijk

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

#### Tijdelijke wijziging omwille van ernstige redenen:

Daarnaast kan in onderling akkoord de uitoefening van 1/5 de loopbaanvermindering voor werknemers van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie uitoefenen tijdelijk worden gewijzigd om ernstige redenen (zoals de organisatorische behoeften, de continuïteit en de reële vervangingsmogelijkheden) en om de duur van deze redenen.

Om deze ernstige redenen op te vangen, kan de wijze van uitoefening van de 1/5 de 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.

#### Geen cumulatie :

Deze nieuwe uitstelkans bestaat naast de reeds bestaande mogelijkheid om tijdskrediet met 6 maanden uit te stellen, bedoeld in artikel 14, maar kan er evenwel niet mee gecumuleerd worden.

#### 2.4. Flexibele uitoefening 1/5 loopbaanvermindering: mogelijkheid tot afwijkende regeling (art.6 § 3 en art.9 § 3)

Voor de werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen en deze gewoonlijk tewerkgesteld in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen ; kan een andere gelijkwaardige regeling anders dan deze van 1 dag of 2 halve dagen per week worden vastgesteld.

- Maximale vaststelling van deze afwijkende regeling: voor 12 maanden

Dit betekent dat na afloop van deze 12 maanden het oorspronkelijke regime van 1 dag of 2 halve dagen weer geldt.

- Vaststelling:
  - in sector-CAO;
  - in ondernemings-CAO (indien akbondsafvaardiging)
  - in arbeidsreglement (indien geen vakbondsafvaardiging maar dan is tevens een wederzijds schriftelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever vereist)

*“le fait que le travailleur exerce un rôle à ce point important au sein de l'entreprise que son absence mettrait en péril l'organisation du travail de l'entreprise et que, pour cette absence, aucune solution ne peut être trouvée par déplacement de personnel ou mutation interne”*

#### Précision suivante: possible

La notion de fonction-clé peut être précisée par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, à défaut de la délégation syndicale, par le biais du règlement de travail.

#### Modification temporaires pour motifs sérieux:

Pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé, l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 peut, d'un commun accord, être modifié temporairement pour des motifs sérieux (comme les besoins organisationnels, la continuité et les possibilités réelles de remplacement) et pour la durée de ces motifs.

Pour faire face à ces motifs sérieux, le mode d'exercice de la diminution de carrière d'1/5 peut être modifié temporairement, d'un commun accord, en déplaçant les heures ou jours de diminution de carrière, mais l'exercice du droit ne peut pas être retiré.

#### Pas de cumul:

La forme nouvelle présente de report et la forme de report existant de 6 mois visée à l'article 14 coexistent, mais elles ne peuvent pas être cumulées.

#### 2.4. Plus de flexibilité : autre système diminution de carrière 1/5 (art.6 § 3 en art.9 § 3)

Pour les travailleurs occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus et ceux occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, un autre système peut être fixé équivalent à concurrence d'un jour par semaine ou 2 demi-jours .

- Durée maximale de l'autre système équivalent:  
pour 12 mois

Cela signifie qu'après ces 12 mois le régime initiale d'un jour ou 2 demi-jours entre en vigueur

- Fixation :
  - par CCT sectorielle
  - par CCT d'entreprise (si délégation syndicale)
  - par règlement de travail (en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, et à condition qu'un accord mutuel écrit soit conclu à ce sujet entre le travailleur et l'employeur.)

**Opgelet :**

Het recht op 1/5 loopbaanvermindering voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli kan voortaan ook geregeld worden via een ondernemings-CAO.

**2.5. Beperking duur uitkering voltijds tijdscrediet**

(toevoeging commentaar onder art.3)

De uitkering voor voltijds tijdscrediet beperkt is tot 1 jaar over de ganse loopbaan.

Mogelijke langere uitkeringsperiode (maximaal 5 jaar) via sector CAO / ondernemings-CAO in geval van volgende motieven:

- Voltijds tijdscrediet voor opvoeding kinderen beneden 8 jaar
- Voltijds tijdscrediet voor zorg voor familieleden
- Voltijds tijdscrediet voor bijscholing

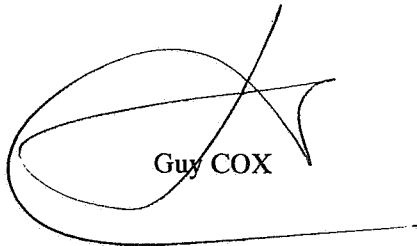
Buiten deze drie motieven blijft uitkering beperkt tot 1 jaar

**Opgelet:** Bovenvermelde beperking tot één jaar belet evenwel niet dat de duur van voltijds tijdscrediet (in strikte zin) die in principe beperkt is tot één jaar door de sectoren/ondernemingen kan verlengd worden tot maximaal tot 5 jaar.

**2.6 Datum inwerkingtreding wijzigingsbepalingen:**

1 juni 2007

De directeur-generaal,



Guy COX

Bijlage: CAO 77 Quater

Bijkomende inlichtingen:  
Daniëlla Pierreux  
02 233 49 32  
DaniëllaPierreux@werk.belgie.be

**Attention :**

Le droit de diminution de carrière de 1/5 pour les travailleurs occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle peut être réglé par une CCT d'entreprise

**2.5. Limitation durée allocation crédit-temps à temps plein:**

(Insertion commentaire sous l' article 3)

L'allocation pour un crédit-temps à temps plein est limitée à un an sur l'ensemble de la carrière.

Possibilité d'une période plus longue d'allocations jusqu'à 5 ans au maximum pour les motifs suivants sur base d'une convention sectorielle ou d'entreprise.:

- Un crédit-temps à temps plein pour l'éducation d'enfants de moins de 8 ans
- Un crédit-temps à temps plein pour des soins à des membres de la famille
- Un crédit-temps à temps plein pour la formation

En dehors des trois motifs mentionnés, l'allocation reste toutefois limitée à un an.

**Attention:** La limitation d'allocation susmentionnée qui en principe est fixée à un an n'empêche pas que la durée du crédit-temps puisse être prolongée jusqu'à 5 ans pour les entreprises ou les secteurs concernés.

**2.6 Entrée en vigueur des dispositions modificatives:**

1<sup>er</sup> juin 2007

Le Directeur général,

Annexe: CCT 77 Quater

Tout renseignement complémentaire:  
Daniëlla Pierreux  
02 233 49 32  
DaniëllaPierreux@werk.belgie.be

## CHAPITRE II. — Principes

Art. 2. La présente convention collective de travail a pour objet d'instaurer un régime de prépension avec embauche compensatoire en vue de promouvoir prioritairement l'emploi de jeunes et de chômeurs. Elle a été mise au point en prenant pour base :

a) la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (*Moniteur belge* du 31 janvier 1975);

b) l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Art. 3. Pour l'application de la présente convention collective de travail, les employeurs s'engagent à :

a) accorder la prépension aux travailleurs âgés de 58 ans et plus, licenciés à cet effet;

b) prendre en charge le paiement de l'indemnité complémentaire de prépension;

c) remplacer le travailleur prépensionné selon les modalités prévues par l'arrêté royal du 7 décembre 1992.

## CHAPITRE III. — Paiement de l'indemnité complémentaire

Art. 4. Lors du passage éventuel d'un système de crédit-temps, de diminution de carrière ou de réduction des prestations de travail à mi-temps dans le cadre de la convention collective de travail n° 77bis conclue au sein du Conseil national du travail le 19 décembre 2001, modifiée par la convention collective de travail n° 77ter conclue au sein du Conseil national du travail le 10 juillet 2002, à la prépension conventionnelle, l'indemnité complémentaire de prépension sera calculée sur base de la rémunération perçue avant la réduction des prestations de travail.

Cela pour autant que le calcul de l'allocation de chômage, en application du chapitre IV de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, se base également sur la rémunération relative aux prestations avant cette réduction.

Par ailleurs, le travailleur est réputé devenu prépensionné dans le régime de travail qui était le sien avant le début de l'interruption ou des réductions de prestations de travail.

## CHAPITRE IV. Validité

Art. 5. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2007.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 3 juin 2007.

Le Ministre de l'Emploi,  
P. VANVELTHOVEN

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2007 — 2915 [2007/201949]

3 JUIN 2007. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 77quater du 30 mars 2007, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps (1)

ALBERT II, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment les articles 18 et 28;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

Vu la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales;

## HOOFDSTUK II. — Principes

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel een bruggpensioenregeling met compenserende indienstneming in te voeren om in de eerste plaats de tewerkstelling van de jongeren en van de werklozen te bevorderen. Zij werd uitgewerkt op de volgende basis :

a) de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (*Belgisch Staatsblad* van 31 januari 1975);

b) het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsvergoedingen in geval van conventioneel bruggpensioen.

Art. 3. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst verbinden de werkgevers er zich toe :

a) het bruggpensioen aan de werknemers vanaf 58 jaar toe te kennen, die daartoe ontslagen worden;

b) de betaling van de aanvullende bruggpensioenvergoeding ten laste te nemen;

c) de bruggpensioneerde werknemer te vervangen volgens de modaliteiten waarin het koninklijk besluit van 7 december 1992 voorziet.

## HOOFDSTUK III. — Betaling van de aanvullende vergoeding

Art. 4. Bij de eventuele overgang van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking naar het conventioneel bruggpensioen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 2001, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77ter gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 10 juli 2002, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het loon voor de vermindering van de arbeidsprestaties.

Deze regeling geldt voor zover de berekening van de werkloosheidsvergoeding, bij toepassing van hoofdstuk IV van het koninklijk besluit van 25 december 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, eveneens gebaseerd is op het loon voor de prestaties van voor deze vermindering.

Bovendien wordt de werknemer geacht bruggpensioneerd te worden in het arbeidsstelsel waarin hij tewerkgesteld was voor de onderbreking of de vermindering van de arbeidsprestaties.

## HOOFDSTUK IV. — Geldigheid

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2007 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2007.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 3 juni 2007.

De Minister van Werk,  
P. VANVELTHOVEN

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2007 — 2915 [2007/201949]

3 JUNI 2007. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater van 30 maart 2007, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis 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 (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op de artikelen 18 en 28;

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

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

Vu la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, convention conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 janvier 2002;

Vu la demande du Conseil national du Travail;  
Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 77quater, reprise en annexe, conclue le 30 mars 2007 au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

**Art. 2.** Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 3 juin 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
P. VANVELTHOVEN

Note

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Loi du 3 juillet 1978, *Moniteur belge* du 22 août 1978.

Loi du 22 janvier 1985, *Moniteur belge* du 24 janvier 1985.

Arrêté royal du 25 janvier 2002, *Moniteur belge* du 16 février 2002.

Annexe

Conseil national du Travail

Convention collective de travail n° 77quater du 30 mars 2007, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Enregistrée le 13/04/2007 sous le n° 82501/CO/300.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

Vu la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales;

Vu la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps;

Vu les objectifs du Contrat de solidarité entre générations du 10 octobre 2005 de réduire le nombre de retraites anticipées, en prévoyant une alternative sous la forme d'emplois de fin de carrière destinés aux travailleurs plus âgés, et de limiter le crédit-temps à temps plein;

Considérant que la mesure 47 du Contrat de solidarité entre générations prévoit à cet effet une adaptation de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis 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, overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard door het koninklijke besluit van 25 januari 2002;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;

Op de voordracht van Onze Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage opgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater gesloten op 30 maart 2007 in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis 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.

**Art. 2.** Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 3 juni 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
P. VANVELTHOVEN

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Wet van 3 juli 1978, *Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978.

Wet van 22 januari 1985, *Belgisch Staatsblad* van 24 januari 1985.

Koninklijk besluit van 25 januari 2002, *Belgisch Staatsblad* van 16 februari 2002.

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater van 30 maart 2007, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis 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.

Geregistreerd op 13/04/2007 onder het nr. 82501/CO/300.

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 herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis 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 de doelstellingen van het Generatiepact van 10 oktober 2005 om het aantal vroege uittredingen te verminderen door in een alternatief te voorzien in de vorm van landingsbanen voor oudere werknemers en het voltijds tijdskrediet te beperken;

Overwegende dat maatregel 47 van het Generatiepact hiervoor in een aanpassing voorziet van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001;

Vu l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, dans lequel les parties signataires sont parvenues à un accord global et équilibré sur la poursuite de l'exécution du Contrat de solidarité entre générations et en annexe 2 duquel, dans cette optique et en ce qui concerne le crédit-temps, elles se sont, d'une part, engagées à conclure une convention collective de travail à cet effet et elles ont, d'autre part, demandé au gouvernement de les aider à réaliser cet accord;

Vu l'avis n° 1.599 que le Conseil national du Travail a émis, le 30 mars 2007, et dans lequel il formule des propositions dans ce sens;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979

- "De Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 30 mars 2007, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante :

Article 1<sup>er</sup>. A l'article 6 de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, sont apportées les modifications suivantes :

1. Le § 2 est remplacé par la disposition suivante :

« Dans les cas où les travailleurs occupés visés à l'article 2 sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, la commission paritaire ou l'entreprise déterminera par convention collective de travail les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. »

2. Il est inséré un § 3, rédigé comme suit :

« § 3. Pour les travailleurs visés au § 1<sup>er</sup> et au § 2, il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit à la diminution de carrière, un autre système équivalent pour une période de 12 mois au maximum :

- par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise;

- ou, en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, par le biais du règlement de travail et à condition qu'un accord mutuel écrit soit conclu à ce sujet entre le travailleur et l'employeur. »

Art. 2. A l'article 9 de la même convention collective de travail sont apportées les modifications suivantes :

1. Le § 2 est remplacé par la disposition suivante :

« Dans les cas où les travailleurs occupés à temps plein visés à l'article 2 sont occupés à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, la commission paritaire ou l'entreprise déterminera par convention collective de travail les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. »

2. Il est inséré un § 3, rédigé comme suit :

« § 3. Pour les travailleurs visés au § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et au § 2, il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit à la diminution de carrière, un autre système équivalent pour une période de 12 mois au maximum :

- par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise;

- ou, en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, par le biais du règlement de travail et à condition qu'un accord mutuel écrit soit conclu à ce sujet entre le travailleur et l'employeur. »

Art. 3. L'article 7, 1<sup>o</sup> de la même convention collective de travail est complété comme suit :

"Par dérogation, ce délai est ramené à 3 ans pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. D'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, ce dernier délai peut encore être abaissé à 2 ans au

Gelet op het centraal akkoord van 2 februari 2007 waarin de ondertekenende partijen een globaal en evenwichtig akkoord hebben bereikt over de verdere uitvoering van het Generatiepact en in die optiek in bijlage 2 van het akkoord voor wat het tijdskrediet betreft enerzijds de verbintenis hebben aangegaan hiervoor een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten en anderzijds aan de regering hebben gevraagd dit mee helpen uit te voeren;

Gelet op het advies nr. 1.599 dat de Nationale Arbeidsraad op 30 maart 2007 heeft uitgebracht en waarin hij voorstellen in die zin formuleert;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979

- de Boerenbond
- « la Fédération wallonne de l'Agriculture »
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 30 maart 2007 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1. In artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis 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, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1. § 2 wordt als volgt gewijzigd :

« Wanneer de in artikel 2 genoemde werknemers gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of 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. Na § 2 wordt de volgende paragraaf toegevoegd :

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

- bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau;

- of in geval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement en mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen de werknemer en de werkgever. »

Art. 2. In artikel 9 van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1. § 2 wordt als volgt gewijzigd :

« Wanneer de in artikel 2 genoemde voltijdse werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen of 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. Na § 2 wordt de volgende paragraaf toegevoegd :

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

- bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau;

- of in geval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement en mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen de werknemer en de werkgever. »

Art. 3. Artikel 7, 1<sup>o</sup>, van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangevuld als volgt :

« In afwijking hiervan wordt die termijn voor werknemers van 50 jaar of ouder teruggebracht tot 3 jaar. Deze laatste termijn kan in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever verder

minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 50<sup>e</sup> anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 55<sup>e</sup> anniversaire. »

Art. 4. L'article 10, § 2, 2<sup>o</sup>, de la même convention collective de travail est remplacé par le texte suivant :

« avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 3 années qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Par dérogation, ce délai peut encore être abaissé, d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 50<sup>e</sup> anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 55<sup>e</sup> anniversaire. »

Art. 5. Un article 14bis, rédigé comme suit, est inséré dans la même convention collective de travail.

« Article 14bis.

§ 1<sup>er</sup>. Dans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, l'employeur peut reporter pendant douze mois au maximum l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5<sup>e</sup>, visé aux articles 6 et 9, pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé.

L'employeur est tenu de motiver ce report.

La notion de fonction-clé peut être précisée par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par le biais du règlement de travail.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§ 2. Pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé, le droit à la diminution de carrière d'1/5<sup>e</sup>, visé aux articles 6 et 9, prend cours au plus tard 12 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

§ 3. Pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé, l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5<sup>e</sup> visé aux articles 6 et 9 peut, d'un commun accord, être modifié temporairement pour des motifs sérieux et pour la durée de ces motifs.

Commentaire. Pour encourager les travailleurs âgés à continuer à travailler plus longtemps, le seuil de 5 % visé à l'article 15 est supprimé pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui diminuent leur carrière d'1/5<sup>e</sup>.

L'objectif étant de ne pas mettre en péril la continuité de l'organisation du travail, l'employeur peut, sur la base de la présente disposition, reporter l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5<sup>e</sup>, visé aux articles 6 et 9, de 12 mois au maximum pour les travailleurs qui ont 55 ans ou plus et qui exercent une fonction-clé.

La notion de fonction-clé peut être précisée par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par le biais du règlement de travail. Cela permet de répondre de la manière la plus adéquate possible aux besoins propres aux secteurs et entreprises.

Pour l'application du § 1<sup>er</sup> de la présente disposition, l'on prendra, à titre d'exemple, en considération en tant que motivation, le fait que le travailleur exerce un rôle à ce point important au sein de l'entreprise que son absence mettrait en péril l'organisation du travail de l'entreprise et que, pour cette absence, aucune solution ne peut être trouvée par déplacement de personnel ou mutation interne.

En outre, par procédure de traitement des plaintes telle que visée au § 1<sup>er</sup>, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

La présente forme spécifique de report et la forme de report visée à l'article 14 coexistent, mais elles ne peuvent pas être cumulées.

Pour l'application du § 3 de la présente disposition, l'on entend par motifs sérieux les motifs pour lesquels le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière peut être modifié ou retiré sur la base de l'article 14, § 4.

Pour faire face à ces motifs sérieux, le mode d'exercice de la diminution de carrière d'1/5<sup>e</sup> peut être modifié temporairement, d'un commun accord, en déplaçant les heures ou jours de diminution de carrière, mais l'exercice du droit ne peut pas être retiré. »

worden ingekort tot minimum 2 jaar voor werknemers die vanaf hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55ste worden aangeworven. »

Art. 4. Artikel 10, § 2, 2<sup>o</sup>, van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt :

« door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 3 jaar 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 tot minimum 2 jaar voor werknemers die vanaf hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55ste worden aangeworven. »

Art. 5. In dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt een artikel 14bis ingevoegd, luidende :

« Artikel 14bis.

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

De werkgever is verplicht dit uitstel te motiveren.

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

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

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

De werkgever en werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

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

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

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

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

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

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

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

Voor de toepassing van § 3 van deze bepaling wordt onder ernstige redenen verstaan de redenen waarvoor op basis van artikel 14, § 4, het recht op krediet- 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.

Art. 6. A l'article 15 de la même convention collective de travail sont apportées les modifications suivantes :

1. Le § 1<sup>er</sup> est complété par l'alinéa suivant :

« Pour l'application du premier alinéa, ne sont pas considérés comme des travailleurs qui exercent ou exerceront le droit à la diminution de carrière, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5<sup>e</sup> sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, dans la mesure où ce système continue après le 1<sup>er</sup> janvier 2002. »

2. Le § 3 est complété par l'alinéa suivant :

« Pour la détermination du nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au § 1<sup>er</sup> et obtenu selon la méthode de calcul établie à l'alinéa premier, ne sont pas pris en considération les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5<sup>e</sup> sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le 1<sup>er</sup> janvier 2002. »

3. Le § 4, premier alinéa est remplacé par l'alinéa suivant :

« Les travailleurs âgés de 50 à 54 ans qui bénéficient de la diminution de carrière d'1/5<sup>e</sup> et les travailleurs âgés de 50 ans ou plus qui bénéficient de la diminution des prestations de travail à mi-temps, visée à l'article 9 ou visée à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et dans la mesure où ce système continue après le 1<sup>er</sup> janvier 2002, sont pris en considération pendant cinq ans dans le seuil visé au § 1<sup>er</sup> et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3. »

4. Le § 5 est complété par l'alinéa suivant :

« Ne sont pas pris en compte pour le calcul des unités supplémentaires dont est augmenté le seuil visé au § 1<sup>er</sup> et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5<sup>e</sup> sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le 1<sup>er</sup> janvier 2002. »

Art. 7. La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2007.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de trois mois.

Fait à Bruxelles, le trente mars deux mille sept.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 3 juin 2007.

Le Ministre de l'Emploi,  
P. VANVELTHOVEN

**Modification du commentaire de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.**

Le 30 mars 2007, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du Travail ont conclu une convention collective de travail n° 77quater modifiant la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Ladite modification met à exécution la mesure 47 du Contrat de solidarité entre générations et l'accord interprofessionnel du 2 février 2007.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs jugent dès lors nécessaire de compléter comme suit le commentaire de la convention collective de travail n° 77bis.

En ce qui concerne l'article 3 de la convention collective de travail n° 77bis

Dans l'article 3, il est inséré un commentaire, rédigé comme suit :

« Conformément au Contrat de solidarité entre générations, l'allocation pour un crédit-temps à temps plein est limitée à un an sur l'ensemble de la carrière. Un crédit-temps à temps plein pour l'éducation d'enfants de moins de 8 ans, pour des soins à des membres

Art. 6. In artikel 15 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende wijzigingen aangebracht :

1. § 1. wordt aangevuld met het volgende lid :

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

2. § 3. wordt aangevuld met het volgende lid :

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

3. § 4, 1ste lid wordt als volgt gewijzigd :

« 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 9 of als bedoeld in artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 en voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002, worden gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode. »

4. § 5. wordt aangevuld met het volgende lid :

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

Art. 7. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juni 2007.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij herzien of opgezegd worden, met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Gedaan te Brussel, op dertig maart tweeduizend en zeven.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 3 juni 2007.

De Minister van Werk,  
P. VANVELTHOVEN

**Wijziging van de commentaar van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis 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.**

De in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties hebben op 30 maart 2007 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater gesloten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis 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.

Die wijziging geeft uitvoering aan maatregel 47 van het Generatiepact en aan het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007.

De werkgevers- en werknemersorganisaties vinden het dan ook noodzakelijk de commentaar van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis als volgt aan te vullen :

Met betrekking tot artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis

Bij artikel 3 wordt een commentaar gevoegd die luidt als volgt :

« Ingevolge het Generatiepact is de uitkering voor voltijds tijdskrediet beperkt tot 1 jaar over de ganse loopbaan. Een voltijds tijdskrediet voor opvoeding van kinderen beneden de 8 jaar, zorg voor familieleden en bijscholing kan aanleiding geven tot een langere uitkeringsperiode.

de la famille ou pour la formation continue peut donner lieu à une période plus longue d'allocations. Les travailleurs peuvent prolonger leur crédit-temps à temps plein jusqu'à 5 ans au maximum, sur la base d'une convention sectorielle ou d'entreprise. En cas de crédit-temps à temps plein en dehors des trois motifs susmentionnés, l'allocation reste toutefois limitée à un an. »

En ce qui concerne les articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77bis

Dans l'article 6 et dans l'article 9, il est inséré un commentaire, rédigé comme suit :

« Tant pour les travailleurs qui sont occupés habituellement dans un régime de 5 jours ou plus que pour les travailleurs qui sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle, il est possible, conformément au paragraphe 3 de la présente disposition, de déterminer, par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise, un autre exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5<sup>e</sup> pour une période de 12 mois au maximum que l'exercice à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine. S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, ce système dérogatoire peut être introduit par le biais du règlement de travail, mais il requiert alors également un accord mutuel écrit entre le travailleur et l'employeur dans le cadre et dans les conditions qu'il prévoit.

Il peut être fait usage de cette possibilité flexible afin de mieux concilier, de manière équilibrée, les nécessités d'organisation du travail de l'entreprise et les besoins des travailleurs en matière de combinaison du travail et de la famille.

Pour les travailleurs en équipes, cette possibilité ne remet pas en cause les accords qui ont déjà été conclus à ce sujet.

En ce qui concerne l'allocation d'interruption, pour éviter que la différence entre le revenu du travail et le revenu de remplacement ne devienne trop faible ou que le revenu à 4/5<sup>e</sup> temps ne dépasse le revenu à temps plein, le précompte professionnel dû sur l'indemnité ONEM que reçoivent les travailleurs est augmenté. Le précompte professionnel s'élève à 35 % pour les nouvelles demandes à partir du 1<sup>er</sup> juin 2007, sauf pour les isolés ayant des enfants à charge, pour qui le pourcentage actuel de 17,15 % reste d'application. En appliquant un pourcentage plus élevé de précompte professionnel, correspondant à l'impôt final qui sera dû pour la période imposable, on évite également que ces travailleurs doivent reverser ultérieurement un complément d'impôt trop important. Cette mesure a été adoptée en exécution du Contrat de solidarité entre générations. »

En ce qui concerne l'article 7 de la convention collective de travail n° 77bis

Le commentaire de l'article 7 est complété par l'alinéa suivant :

« Le deuxième alinéa du 1<sup>o</sup> de la présente disposition met à exécution le point 2. de la mesure 47 du Contrat de solidarité entre générations. En vue de permettre une plus grande mobilité professionnelle, la condition d'ancienneté pour la diminution de carrière est ramenée à 3 ans pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. Elle peut encore être abaissée d'un commun accord à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés après leur 50<sup>e</sup> anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés après leur 55<sup>e</sup> anniversaire. »

En ce qui concerne l'article 10, § 2, de la convention collective de travail n° 77bis

Le commentaire de l'article 10 est complété par l'alinéa suivant :

« Le paragraphe 2 de la présente disposition règle les conditions auxquelles les travailleurs âgés de 50 ans ou plus visés à l'article 9 doivent satisfaire pour bénéficier du droit au système. En exécution de la mesure 47 du Contrat de solidarité entre générations et en vue de permettre une plus grande mobilité professionnelle, la condition d'ancienneté pour la diminution de carrière est ramenée à 3 ans pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. Ce délai peut encore être abaissé d'un commun accord à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés après leur 50<sup>e</sup> anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés après leur 55<sup>e</sup> anniversaire. »

En ce qui concerne l'article 15 de la convention collective de travail n° 77bis

Dans le commentaire de l'article 15, l'alinéa suivant est inséré avant l'alinéa 1<sup>er</sup> :

« Conformément au Contrat de solidarité entre générations, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5<sup>e</sup>, sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le

Werknemers kunnen hun voltijds tijdscrediet, op grond van een sector- of ondernemingsCAO, maximaal tot 5 jaar verlengen. In geval van voltijds tijdscrediet buiten de drie vermelde motieven blijft de uitkering echter beperkt tot 1 jaar. »

Met betrekking tot de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis

Aan de artikelen 6 en 9 wordt een commentaar toegevoegd die luidt als volgt :

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

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

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

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

Met betrekking tot artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis

De commentaar bij artikel 7 wordt aangevuld met de volgende alinea :

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

Met betrekking tot artikel 10, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis

De commentaar bij artikel 10 wordt aangevuld met de volgende alinea :

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

Met betrekking tot artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis

In de commentaar bij artikel 15 wordt een eerste alinea toegevoegd :

« Ingevolge het Generatiepact worden werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002, volledig geneutraliseerd voor de berekening van de

1<sup>er</sup> janvier 2002, sont complètement neutralisés pour le calcul du seuil de 5 % visé au § 1<sup>er</sup>, éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition, et opéré conformément aux paragraphes 3, 4 et 5 de la présente disposition.

Cela implique que ces travailleurs ne sont pas pris en considération pour :

- le calcul du seuil de 5 % qui est visé au § 1<sup>er</sup> et qui constitue la limite au-dessus de laquelle l'employeur est tenu d'appliquer un mécanisme de préférence et de planification;
- la détermination de l'effectif auquel s'applique le seuil de 5 %, telle que visée au § 3;
- la procédure particulière de comptabilisation des travailleurs âgés de 50 ans ou plus, telle que visée au § 4;
- l'unité supplémentaire par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise dont est augmenté le seuil de 5 %, telle que visée au § 5. »

En ce qui concerne l'article 17 de la convention collective de travail n<sup>o</sup> 77bis

Dans l'article 17, il est inséré un commentaire, rédigé comme suit :

« Pour l'application du paragraphe 2 de la présente disposition, il y a lieu d'entendre par "ménage", "le fait, pour deux ou plusieurs personnes, de vivre ensemble sous le même toit et de régler principalement en commun les questions ménagères", tel que défini dans la réglementation du chômage. »

5 % drempel als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling en als verricht overeenkomstig de paragrafen 3, 4 en 5 van deze bepaling.

Dit houdt in dat die werknemers niet worden meegeteld voor :

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

Met betrekking tot artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis

Bij artikel 17 wordt een commentaar gevoegd die luidt als volgt :

« 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. »

SERVICE PUBLIC FEDERAL SANTE PUBLIQUE,  
SECURITE DE LA CHAINE ALIMENTAIRE  
ET ENVIRONNEMENT

F. 2007 — 2916

[C - 2007/23059]

11 DECEMBRE 2006. — Protocole conclu entre le Gouvernement fédéral et les autorités visées aux articles 128, 130 et 135 de la Constitution, concernant l'organisation et le financement d'une enquête de santé

Vu les compétences respectives dont disposent l'Etat fédéral et les autorités visées aux articles 128, 130 et 135 de la Constitution, ci-après dénommées Communautés et Régions, sur le plan de la politique de santé,

Considérant que le présent protocole d'accord est le résultat d'une concertation entre l'Etat fédéral et les Communautés et Régions,

Considérant que le présent accord vise à prendre l'engagement d'organiser, en exécution de la décision prise lors de la conférence interministérielle de la Santé publique, une enquête périodique relative à l'état de santé de la population, réalisée au moyen d'interviews,

Considérant que l'Organisation mondiale de la Santé propose que les Etats membres effectuent ce type d'enquêtes afin de formuler des recommandations sur la base de données comparables sur le plan international,

Considérant que l'Union Européenne recommande vivement aux Etats membres d'organiser une enquête de santé en 2008 et ensuite avec une périodicité de cinq ans,

Considérant que l'Union Européenne recommande vivement aux Etats membres de fournir des données en matière de statistiques de santé pour mesurer des indicateurs au niveau européen,

Il est décidé ce qui suit :

1. Protocole général

1.1. Objectifs

1.1.1. L'Etat fédéral, les Communautés et les Régions (ci-après dénommés 'commanditaires') conviennent que pour connaître les besoins en matière de soins de santé et mener une politique préventive et curative cohérente dans ce domaine, il est nécessaire d'évaluer l'état de santé de la population notamment par le biais d'une enquête de santé périodique réalisée au moyen d'interviews (ci-après dénommée 'enquête de santé').

FEDERALE OVERHEIDSDIENST VOLKSGEZONDHEID,  
VEILIGHEID VAN DE VOEDSELKETEN  
EN LEEFMILIEU

N. 2007 — 2916

[C - 2007/23059]

11 DECEMBER 2006. — Protocol tussen de Federale Regering en de in artikelen 128, 130 en 135 van de Grondwet bedoelde overheden inzake de organisatie en financiering van een gezondheidsenquête

Gelet op de respectievelijke bevoegdheden waarover de Federale Staat en de in artikelen 128, 130 en 135 van de Grondwet bedoelde overheden, hierna de Gemeenschappen en Gewesten genoemd, op het vlak van het gezondheidsbeleid beschikken,

Overwegende dat dit protocolakkoord tot stand kwam na gezamenlijk overleg tussen de Federale Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten,

Overwegende dat voorliggend akkoord ertoe strekt de verbintenissen aan te gaan om, in uitvoering van de beslissing genomen op de interministeriële conferentie voor de Volksgezondheid, een periodieke bevraging van de gezondheidstoestand van de bevolking te organiseren door middel van interviews,

Overwegende dat de Wereld Gezondheidsorganisatie voorstelt dat de lidstaten dergelijke onderzoeken realiseren om op basis van internationaal vergelijkbare gegevens, aanbevelingen te formuleren,

Overwegende dat de Europese Unie er sterk bij haar lidstaten op aandringt om een gezondheidsenquête in 2008 te organiseren, met een daaropvolgende periodiciteit van vijf jaar.

Overwegende dat de Europese Unie er sterk bij haar lidstaten op aandringt om gezondheidsgegevens ter beschikking te stellen ten einde indicatoren op Europees niveau te meten.

Is er het volgende beslist :

1. Algemeen protocol

1.1. Doelstelling

1.1.1. De Federale Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten (voortaan 'opdrachtgevers' genoemd) zijn het er over eens dat, om de behoeften aan gezondheidszorg te kennen en om een coherent preventief en curatief gezondheidsbeleid te voeren, het noodzakelijk is de gezondheidstoestand van de bevolking onder meer te onderzoeken via een periodieke gezondheidsenquête door middel van interview (voortaan 'gezondheidsenquête' genoemd).