

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

16 novembre 2010

PROPOSITION DE LOI

**instaurant un système de crédit-temps,
de diminution de carrière et de réduction
des prestations de travail à
un mi-temps**

(déposée par M. Hans Bonte et consorts)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi.....	6

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

16 november 2010

WETSVOORSTEL

**tot invoering van een stelsel van tijdskrediet,
loopbaanvermindering en vermindering van
de arbeidsprestaties tot een halftijdse
betrekking**

(ingediend door de heer Hans Bonte c.s.)

INHOUD

1. Samenvatting.....	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel.....	6

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie PS : Parti Socialiste MR : Mouvement Réformateur CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams sp.a : socialistische partij anders Ecolo-Groen! : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales — Groen Open Vld : Open Vlaamse liberalen en democraten VB : Vlaams Belang cdH : centre démocrate Humaniste LDD : Lijst Dedecker PP : Parti Populaire	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif QRVA: Questions et Réponses écrites CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte) CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue) CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon) PLEN: Séance plénière COM: Réunion de commission MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft) CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft) CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft) PLEN: Plenum COM: Commissievergadering MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail : publications@laChambre.be	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail : publicaties@deKamer.be

RÉSUMÉ

À l'heure actuelle, les personnes de plus de cinquante ans qui travaillent dans une entreprise de 10 travailleurs maximum doivent obtenir l'autorisation de l'employeur pour exercer le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière d'1/5^e et aux autres emplois d'atterrissage.

Cette proposition de loi vise à octroyer à ces travailleurs les mêmes droits qu'aux autres travailleurs, ce qui signifie qu'ils ne devront plus obtenir l'autorisation de l'employeur pour exercer les droits précités.

Elle vise également à inscrire le contenu de la CCT 77bis dans une disposition légale, moyennant l'adaptation mentionnée ci-dessus.

SAMENVATTING

Momenteel hebben 50-plussers werkzaam in een onderneming met hoogstens 10 werknemers de toestemming nodig van de werkgever voor de uitoefening van het recht op tijdskrediet, de 1/5de loopbaanvermindering en van de zogenaamde landingsbanen.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe deze werknemers dezelfde rechten toe te kennen als andere werknemers. Dit betekent dat zij niet langer de toestemming nodig hebben van de werkgever voor de uitoefening van bovenvermelde rechten.

Dit wetsvoorstel beoogt tevens de inhoud van de cao 77bis, mits bovengenoemde aanpassing, op te nemen in een wettelijke bepaling.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi DOC 52 0323/001.

Les petites et moyennes entreprises (PME) constituent un pilier important de notre économie. La part des travailleurs des PME dans le volume global de l'emploi est en constante augmentation.

Parmi les quelque 2,5 millions d'emplois qu'offre le secteur privé, il faut compter largement 260 000 emplois dans les entreprises occupant moins de 5 travailleurs et 209 000 emplois dans les entreprises de 5 à 9 travailleurs. Il faut encore ajouter au moins 235 000 emplois dans les entreprises de 10 à 19 travailleurs. Pour ne pas entraver cette croissance, il est important que l'emploi dans ces entreprises soit et reste suffisamment attrayant. Un élément qui peut y contribuer est de faire en sorte que les travailleurs de ces petites entreprises bénéficient des mêmes droits sociaux que leurs collègues des entreprises plus importantes.

Les travailleurs de ces petites entreprises sont cependant toujours un peu moins bien lotis, en matière de droit du travail et de droits sociaux, que leurs collègues des plus grandes entreprises. En matière de droit du travail, au sens strict du terme, ces différences concernent le crédit-temps, le congé d'assistance et l'indemnité de fermeture. De nombreuses CCT entraînent également des différences de traitement.

La CCT 77*bis*, qui régleme le droit au crédit-temps en ce qui concerne les travailleurs du secteur privé, dispose en son article 11, § 4, que l'exercice des droits visés aux articles 3, 6 et 9 de cette CCT est subordonné à l'accord de l'employeur lorsque celui-ci occupe 10 travailleurs ou moins. Les articles précités traitent respectivement du crédit-temps, de la diminution de carrière d'un cinquième et des emplois dits de fin de carrière pour les travailleurs de 50 ans et plus.

Cette disposition a pour conséquence qu'environ un demi-million de travailleurs dépendent du bon vouloir de leur employeur lorsqu'il s'agit d'obtenir un crédit-temps ou une réduction des prestations de travail. Or, des études montrent que les travailleurs qui disposent d'une certaine autonomie pour déterminer leur rythme de travail et donc de mieux combiner vie professionnelle et vie de famille sont plus motivés et travaillent plus longtemps. Cette réflexion vaut *a fortiori* pour les travailleurs âgés.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 52 0323/001.

Kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) zijn een belangrijke pijler van onze economie. Het aandeel van de kmo-werknemers in de globale tewerkstelling neemt gestaag toe.

Van de zowat 2,5 miljoen arbeidsplaatsen in de privé-sector zijn er ruim 260 000 in ondernemingen die minder dan 5 werknemers tewerkstellen en 209 000 in ondernemingen met 5 tot 9 werknemers. Nog eens ruim 235 000 arbeidsplaatsen situeren zich in ondernemingen met 10 tot 19 werknemers. Om deze groei niet te fnuiken, is het belangrijk dat tewerkstelling in deze bedrijven voldoende aantrekkelijk is en blijft. Wat daartoe kan bijdragen, is dat de werknemers in deze kleine ondernemingen dezelfde sociale rechten en bescherming genieten als hun collega's in grotere ondernemingen.

Werknemers uit deze kleine ondernemingen zijn echter nog steeds een stuk achtergesteld inzake arbeids- en sociale rechten in vergelijking met hun collega's uit grotere ondernemingen. Binnen het arbeidsrecht in de strikte zin van het woord situeren de verschillen zich op het domein van het tijdskrediet, het zorgverlof en de sluitingsvergoeding. Ook in talrijke cao's zijn er nog verschillen in behandeling.

In de cao 77*bis*, die het recht op tijdskrediet voor werknemers uit de privésector regelt, bepaalt het artikel 11, § 4, dat, voor de uitoefening van de rechten als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 van die cao, de instemming van de werkgever vereist is wanneer de werkgever hoogstens 10 werknemers tewerkstelt. Het gaat dan om het recht op respectievelijk het tijdskrediet, de 1/5de loopbaanvermindering en de zogenaamde landingsbanen voor 50-plussers.

Door die bepaling zijn dus ongeveer een half miljoen werknemers afhankelijk van de goodwill van hun werkgever om tijdskrediet te kunnen opnemen of hun arbeidsprestaties te verminderen. Nochtans wijzen onderzoeken uit dat werknemers die een stukje tijdsautonomie kunnen inbouwen in hun arbeidsritme en daardoor het gezins- en arbeidsleven beter op mekaar kunnen afstemmen, beter gemotiveerd zijn én langer aan de slag blijven. Dit geldt *a fortiori* voor oudere werknemers.

La présente proposition de loi reprend le contenu de la CCT 77*bis*, à l'exception de la disposition précitée.

L'intégration du contenu de la CCT dans la loi permet de consacrer légalement les droits prévus par cette CCT. Les partenaires sociaux pourront bien entendu convenir de l'instauration de droits supplémentaires par le biais d'une CCT.

Het voorliggend wetsvoorstel herneemt de inhoud van de cao 77*bis*, na schrapping van de voormelde bepaling.

Door de inhoud van deze cao op te nemen in de wet worden de erin bedoelde rechten wettelijk verankerd. De sociale partners kunnen uiteraard bij cao bijkomende rechten afspreken.

Hans BONTE (sp.a)
Meryame KITIR (sp.a)
Myriam VANLERBERGHE (sp.a)
Maya DETIÈGE (sp.a)

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{er}****Disposition générale****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE 2**Champ d'application****Art. 2**

§ 1^{er}. La présente loi s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent et qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 2. Pour l'application du § 1^{er} sont assimilées:

1° aux travailleurs: les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des apprentis;

2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

§ 3. La commission paritaire ou l'entreprise peuvent, par convention collective de travail, déroger aux §§ 1^{er} et 2 et exclure du champ d'application certaines catégories de personnel.

§ 4. Le § 3 n'est pas applicable aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de dérogation qu'il prévoit.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Algemene bepaling****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2**Toepassingsgebied****Art. 2**

§ 1. Deze wet is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 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.

CHAPITRE 3

Principes et conditions**Section 1^{re}***Droit au crédit-temps***Art. 3**

§ 1^{er}. Les travailleurs visés à l'article 2 ont un droit au crédit-temps pour une durée maximum d'un an sur l'ensemble de la carrière, à exercer par période de 3 mois minimum:

1° ou en suspendant totalement leurs prestations de travail quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés dans l'entreprise au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;

2° ou en réduisant à mi-temps leurs prestations de travail, pour autant qu'ils soient occupés au moins au 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 2. La commission paritaire ou l'entreprise peut, par convention collective de travail, déroger au § 1^{er} et allonger la durée de l'exercice du droit au crédit-temps, sans que celle-ci puisse excéder 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

§ 3. Le § 2 n'est pas applicable aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui, par convention collective de travail, a exclu les possibilités de dérogation qu'il prévoit.

Art. 4

§ 1^{er}. Sont imputées sur la durée maximum d'un an visée au § 1^{er} de l'article 3 prolongée jusqu'à 5 ans dans les conditions des §§ 2 et 3 de ce même article, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail d'un mi-temps en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

Ne sont pas imputées sur la durée maximum d'un an visée au § 1^{er} de l'article 3 prolongée jusqu'à 5 ans dans les conditions des §§ 2 et 3 de ce même article, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail d'un mi-temps en application:

HOOFDSTUK 3

Beginnelsen en voorwaarden**Afdeling 1***Recht op een tijdskrediet***Art. 3**

§ 1. De in artikel 2 genoemde werknemers hebben recht op een tijdskrediet voor een maximumperiode van een jaar over de gehele loopbaan, op te nemen per minimumperiode van 3 maanden:

1° hetzij door hun arbeidsprestaties volledig te schorsen ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

2° hetzij door hun arbeidsprestaties te verminderen tot een halftijdse betrekking voor zover zij ten minste ten belope van 3/4^e van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

§ 2. Het paritair comité of de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van § 1 en de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet verlengen zonder dat het over de gehele loopbaan meer dan 5 jaar mag bedragen.

§ 3. Paragraaf 2 geldt niet voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen afwijkingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

Art. 4

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

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

— de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

— de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;

— de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;

— de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

§ 2. La période totale d'interruption de la carrière en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales et d'exercice du droit au crédit-temps en application de l'article 3 de cette convention ne peut excéder 60 mois sur l'ensemble de la carrière.

Art. 5

Pour bénéficier du droit au crédit-temps visé à l'article 3, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Section 2

Droit à une diminution de carrière d'1/5^e

Art. 6

§ 1^{er}. Les travailleurs visés à l'article 2 occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus ont droit à une diminution de carrière à exercer à concurrence d'un jour par semaine ou 2 demi-jours couvrant la même durée pendant une durée maximum de 5 ans calculée sur l'ensemble de la carrière.

Ce droit est exercé par période de 6 mois minimum.

§ 2. Dans les cas où les travailleurs occupés visés à l'article 2 sont occupés habituellement à un travail

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

— de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;

— het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

— het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

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

Art. 5

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

Afdeling 2

Recht op een 1/5^e-loopbaanvermindering

Art. 6

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

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

§ 2. Wanneer de in artikel 2 genoemde werknemers gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in

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 d'un régime équivalent.

§ 3. Pour les travailleurs visés au § 1^{er} 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. 7

Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière visé à l'article 6, le travailleur doit simultanément réunir les conditions suivantes:

1° avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 5 années qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Par dérogation à ce qui précède, ce délai est ramené à 3 ans pour les travailleurs de 50 ans ou plus. Ce dernier délai peut encore être ramené, de commun accord entre le travailleur et l'employeur, à 2 ans minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur cinquantième anniversaire et à 1 an minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur cinquante-cinquième anniversaire;

2° avoir été occupé dans un régime de travail à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Art. 8

Sont imputées sur la durée maximum de 5 ans visée au § 1^{er} de l'article 6, les périodes de réduction des prestations de travail d'1/5^e, 1/4 et 1/3 en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

Ne sont pas imputées sur la durée maximum de 5 ans visée au § 1^{er} de l'article 6, les périodes de réduction des prestations de travail de moins d'un mi-temps en application:

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.

§ 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. 7

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

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

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

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

Art. 8

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

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

— de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

— de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;

— de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle;

— de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Section 3

Droit des travailleurs de 50 ans ou plus à une réduction des prestations

Art. 9

§ 1^{er}. Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit sans durée maximum à:

1° une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou 2 demi-jours couvrant la même durée pour autant qu'ils soient occupés dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus.

Ce droit est exercé par période de 6 mois minimum;

2° une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps.

Ce droit est exercé par période de 3 mois minimum.

§ 2. 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 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.

§ 3. Pour les travailleurs visés au § 1^{er}, 1°, et au § 2, il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit

— het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 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.

Afdeling 3

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

Art. 9

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

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

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden;

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

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 3 maanden.

§ 2. Wanneer de in artikel 2 genoemde voltijdse werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen of 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.

§ 3. Voor de werknemers zoals bedoeld in § 1, 1°, en § 2 kan voor het organiseren van het recht op

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. 10

§ 1^{er}. Pour bénéficier:

1° du droit à une diminution de carrière visée à l'article 9, § 1^{er}, 1°, le travailleur doit être occupé ou à temps plein ou à 4/5^e d'un temps plein dans l'entreprise dans le cadre de l'article 6 ou de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Le travailleur qui est occupé dans le cadre de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, doit avoir introduit sa demande d'allocations d'interruption pour une période d'au moins un an;

2° du droit à une diminution des prestations de travail à mi-temps visée à l'article 9, § 1^{er}, 2°, le travailleur doit:

— soit être occupé au moins au 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;

— soit être occupé à concurrence de la moitié d'un temps plein dans l'entreprise, dans le cadre de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, et être âgé de 50 ans ou plus au moment de la demande ou de la dernière prolongation de cette interruption de carrière.

En outre, ce travailleur doit avoir introduit sa demande d'allocations d'interruption pour une période d'au moins un an.

§ 2. Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière ou des prestations à mi-temps visé à l'article

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. 10

§ 1. Om recht te hebben:

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

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

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

— ofwel ten minste ten belope van 3/4^{de} van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn, gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

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

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

§ 2. Om recht te hebben op een loopbaanvermindering of een vermindering van de arbeidsprestaties tot

9, le travailleur doit, outre celles prévues au § 1^{er}, réunir simultanément les conditions suivantes:

1° être âgé de 50 ans au moins au moment de la prise de cours souhaitée de l'exercice du droit;

2° 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^e anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 55^e anniversaire;

3° compter une ancienneté comme salarié de 20 ans au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 3. Pour le calcul de l'ancienneté comme salarié de 20 ans, sont prises en compte les journées de travail.

Sont assimilées à des journées de travail, à l'exception des journées de chômage complet et de suspension totale des prestations de travail au sens de l'article 3, § 1^{er}, 1° de la présente convention ainsi que de l'article 100 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales:

1° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, l'assurance chômage, les vacances annuelles et la pension d'invalidité pour ouvriers mineurs;

2° les journées d'inactivité qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération sur laquelle ont été retenues les cotisations de sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage;

3° les jours fériés pour lesquels, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue;

4° les journées d'incapacité de travail pour lesquelles, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue;

een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, moet de werknemer de in § 1 genoemde voorwaarden en bovendien gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:

1° ten minste 50 jaar oud zijn op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht;

2° door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 3 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 55^{ste} worden aangeworven;

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

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

Met arbeidsdagen, uitgezonderd de dagen volledige werkloosheid en volledige schorsing van de arbeidsprestaties als bedoeld in artikel 3, § 1, 1°, van deze overeenkomst en artikel 100 van de 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° les jours de repos compensatoire auxquels le travailleur a droit en vertu de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou d'un régime de réduction du temps de travail;

6° les jours de grève ou de *lock-out*;

7° les jours de carence prévus par la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité;

8° les journées chômées pour cause de gel qui ont été indemnisées par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction;

9° les journées pendant lesquelles le travailleur a exercé la fonction de juge social ou de juge consulaire ou de conseiller social;

10° les autres journées d'absence non rémunérées à raison au maximum de dix jours par année civile;

11° les journées de présence sous les armes en vertu d'un appel ou un rappel sous les drapeaux ainsi que les journées de service accomplies en qualité d'objecteur de conscience ou les journées de prestations remplies par un milicien qui sont assimilées au service militaire en vertu de la législation concernée.

Section 4

Dispositions communes

Art. 11

§ 1^{er}. Sont assimilées à une occupation au travail, pour le calcul des 12 mois visés respectivement aux articles 3, 7, 2°, et 10, § 1^{er}:

— les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles 26, 27, 28, 29, 30, 30*bis*, 31, 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

La période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail est toutefois limitée aux périodes couvertes par le salaire garanti;

— les jours de congé qui sont octroyés en exécution d'un accord collectif.

§ 2. Ne sont pas prises en compte, pour le calcul des 12 mois visés respectivement aux articles 3, 7, 2°, et 10,

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.

Afdeling 4

Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 11

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

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

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

— de dagen verlof die toegekend worden ter uitvoering van een collectief akkoord.

§ 2. Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, worden niet in

§ 1^{er}, les périodes de suspension du contrat de travail prévues en application:

— de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

— de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;

— de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;

— de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Ne sont pas non plus prises en compte, pour le calcul des 12 mois visés respectivement aux articles 3, 7, 2°, et 10, § 1^{er}, les périodes de suspension du contrat de travail en raison de congé sans solde ou de grève et de *lock-out*.

En outre, n'est pas prise en compte pour le calcul des 12 mois visés respectivement aux articles 3, 7, 2°, et 10, § 1^{er}, la période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, à concurrence de 5 mois non couverts par le salaire garanti.

Cette période de 5 mois est prolongée de 6 mois en cas d'incapacité de travail complète temporaire en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

§ 3. En cas d'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 12, § 2, les conditions prévues respectivement aux articles 3, 7, 2°, et 10, § 1^{er}, doivent être satisfaites au moment de l'avertissement par écrit initialement opéré conformément à l'article 12, § 1^{er}.

aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge:

— het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 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.

Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, worden evenmin in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van verlof zonder wedde of staking en *lock-out*.

Daarnaast wordt voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, niet in aanmerking genomen, de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.

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

§ 3. In geval van schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, § 2, moeten de in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, bepaalde voorwaarden vervuld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving zoals aanvankelijk verricht overeenkomstig artikel 12, § 1.

CHAPITRE 4

Mise en oeuvre

Section 1^{re}*Modalités de notification et d'attestation*

Art. 12

§ 1^{er}. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 en avertit, par écrit, l'employeur qui l'occupe:

1° 3 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs;

2° 6 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe 20 travailleurs ou moins.

Les délais de 3 mois et de 6 mois sont des délais fixes. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder par écrit sur d'autres modalités.

§ 2. L'avertissement par écrit et les délais prévus au § 1^{er} s'appliquent au travailleur qui souhaite prolonger l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps, visés respectivement aux articles 3, 6 et 9.

L'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou des prestations de travail à mi-temps est prolongé selon les modalités prévues aux articles 3, 6 et 9 et le travailleur qui prolonge l'exercice de ces droits est pris en compte dans le calcul du seuil visé au § 1^{er} de l'article 15 éventuellement modifié en application du § 7 de cette même disposition.

§ 3. Les délais de 3 mois ou de 6 mois prévus au § 1^{er} sont toutefois réduits à 2 semaines lorsque le travailleur souhaite exercer, sans interruption, le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, une fois qu'il a épuisé le droit prévu par l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

HOOFDSTUK 4

Uitvoering

Afdeling 1

Wijze van kennisgeving en attestatie

Art. 12

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

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

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

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

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

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

§ 3. De in § 1 bepaalde termijn van 3 of 6 maanden wordt evenwel verminderd tot 2 weken wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, zonder onderbreking wenst uit te oefenen nadat hij het recht heeft opgebruikt in het kader van het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

§ 4. Le nombre de travailleurs pris en considération pour l'application du § 1^{er} est celui occupé au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément au présent article.

§ 5. Lorsque le travailleur souhaite exercer le droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 3 et 6, l'écrit est accompagné d'une attestation émanant de l'Office national de l'Emploi et indiquant la ou les périodes durant lesquelles le travailleur a bénéficié:

1° du droit à un crédit-temps ou à une diminution de carrière visé respectivement aux articles 3 et 6;

2° d'une suspension ou d'une réduction des prestations de travail en exécution des articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

§ 6. L'écrit est également accompagné d'attestations lorsque le travailleur exerce le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9, après avoir épuisé le droit prévu par:

— l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

— la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;

— l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;

— l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Ces attestations sont celles requises pour l'application de ces arrêtés royaux et convention collective de travail.

§ 7. L'écrit comporte en ce qui concerne l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9:

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

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

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

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

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

— het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 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.

§ 7. Het geschrift bevat met betrekking tot de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9:

1° la proposition faite, conformément au § 3 de l'article 13, par le travailleur quant aux modalités de l'exercice du droit;

2° la date de prise de cours souhaitée ainsi que la durée de l'exercice du droit;

3° les éléments nécessaires à l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 16 à 18, lorsque le travailleur indique dans l'avertissement écrit vouloir en bénéficier.

§ 8. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visée au § 1^{er} dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

Section 2

Modalités d'exercice

Art. 13

§ 1^{er}. Lorsque le droit au crédit-temps visé à l'article 3 est exercé:

1° soit les prestations de travail sont interrompues et l'exécution du contrat de travail est suspendue totalement pendant un an maximum;

2° soit les prestations de travail sont réduites à un mi-temps et le contrat de travail est constaté par écrit; cet écrit mentionne le régime de travail et l'horaire convenus conformément au prescrit de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le régime de travail mentionné dans le contrat de travail constaté par écrit doit être l'un de ceux indiqués dans le règlement de travail conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

§ 2. Lorsque le droit à une diminution de carrière ou des prestations de travail à un mi-temps visé respectivement aux articles 6 et 9 est exercé, le contrat de travail est constaté par écrit; cet écrit mentionne le régime de travail et l'horaire convenus conformément au prescrit de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

Le régime de travail mentionné dans le contrat de travail constaté par écrit est l'un de ceux indiqués dans

1° het overeenkomstig § 3 van artikel 13 door de werknemer gedane voorstel betreffende de wijze van uitoefening van het recht;

2° de gewenste begindatum alsook de duur van de uitoefening van het recht;

3° de vereiste elementen voor de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de artikelen 16 tot 18, wanneer de werknemer in de schriftelijke kennisgeving vermeldt dat hij voor de regeling in aanmerking wenst te komen.

§ 8. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het geschrift als bedoeld in § 1, waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Afdeling 2

Wijze van uitoefening

Art. 13

§ 1. Bij uitoefening van het recht op tijdskrediet als bedoeld in artikel 3:

1° worden ofwel de arbeidsprestaties onderbroken en wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst gedurende ten hoogste een jaar;

2° worden ofwel de arbeidsprestaties verminderd tot een halftijdse betrekking en wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§ 2. Bij uitoefening van het recht op loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11*bis* van de voornoemde wet van 3 juli 1978.

De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van

le règlement de travail conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

§ 3. Les modalités de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou des prestations de travail à un mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 sont proposées par le travailleur dans l'avertissement écrit qu'il adresse à l'employeur conformément à l'article 12.

L'employeur et le travailleur s'accordent, au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement par écrit a été opéré, sur les modalités proposées de l'exercice du droit.

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

§ 4. Les jours où le droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9, § 1^{er}, 1^o est exercé, sont répartis de manière à assurer la continuité de l'entreprise ou du service au sens du § 2 de l'article 15.

Un accord au niveau de l'entreprise peut préciser cette répartition.

Section 3

Modalités de report et de retrait

Art. 14

§ 1. L'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, reporter l'exercice du droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, pour des raisons internes ou externes impératives.

Le conseil d'entreprise peut préciser ces raisons pour l'entreprise.

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

§ 2. Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, prend cours au

de Regelungen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§ 3. De wijze van uitoefening van het recht op tijds-krediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving die hij overeenkomstig artikel 12 aan de werkgever doet toekomen.

Uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving werd verricht, worden de werkgever en de werknemer het eens over de voorgestelde wijze van uitoefening van het recht.

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

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

Een akkoord op ondernemingsniveau kan deze spreiding verduidelijken.

Afdeling 3

Wijze van uitstel en intrekking

Art. 14

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

De ondernemingsraad kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken.

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

§ 2. Het recht op tijds-krediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en

plus tard 6 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. Le report visé au § 1^{er} est inclus dans le délai qui découle de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 16 à 18.

§ 4. L'employeur peut retirer ou modifier l'exercice du droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9 pour des raisons et pour la durée de celles-ci, déterminées par le biais:

1° du conseil d'entreprise et, à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale;

2° en l'absence des organes cités au 1°, du règlement de travail.

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

Art. 14bis

§ 1^{er}. 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^e, 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^e, 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.

9, gaat in uiterlijk 6 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest.

De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

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

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

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

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

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

Art. 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 1/5^{de} 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. 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^e 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.

Section 4

Règles d'organisation

Art. 15

§ 1^{er}. Lorsque le nombre total des travailleurs qui exercent ou exerceront en même temps dans l'entreprise ou au niveau d'un service le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou la réduction des prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, ainsi que des travailleurs qui bénéficient de l'interruption de la carrière professionnelle en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales dépasse un seuil de 5 % du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service, un mécanisme de préférence et de planification des absences est appliqué afin d'assurer la continuité de l'organisation du travail.

Ne sont pas considérés comme des travailleurs qui bénéficient de l'interruption de la carrière professionnelle en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, les travailleurs qui bénéficient de:

— de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

— de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;

— de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle;

— de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

§ 3. In onderling akkoord kan de uitoefening van het recht op 1/5^{de} 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.

Afdeling 4

Organisatieregels

Art. 15

§ 1. Wanneer het totale aantal van de werknemers die in de onderneming of een dienst gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen of zullen uitoefenen, alsook van de werknemers die hun beroepsloopbaan onderbreken ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, meer bedraagt dan 5 % van het totale aantal van de in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers, wordt voor de afwezigheden een voorkeur- en planingsmechanisme toegepast teneinde de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen.

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

— het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 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.

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^e 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^{er} janvier 2002.

§ 2. Pour l'application du § 1^{er} du présent article:

1° l'entreprise est l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie;

2° le service est défini en fonction des caractéristiques de l'entreprise et de son organisation.

§ 3. Le nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au § 1^{er} est celui occupé dans les liens d'un contrat de travail, dans l'entreprise ou le service au sens du § 2, au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle les droits sont en même temps exercés.

Pour la détermination du nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au § 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie à l'alinéa 1^{er}, 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^e 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^{er} janvier 2002.

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

Dans le seuil visé au § 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, ne sont pas pris en compte pendant les 6 premiers mois de l'exercice du droit, les travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou la réduction des prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9, sans interruption après avoir épuisé le droit prévu par:

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 1/5^{de} loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.

§ 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 1/5^{de} 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.

§ 4. De werknemers van 50 tot en met 54 jaar die een 1/5^{de} 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 herstellwet 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.

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

— l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 *bis*, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

— l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

§ 5. Le seuil visé au § 1^{er} et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise.

La ou les unités dont le seuil est ainsi augmenté, sont affectées, lors de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé à l'article 18, par priorité aux travailleurs de 50 ans ou plus qui exercent le droit à la diminution de carrière ou la réduction des prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul des unités supplémentaires dont est augmenté le seuil visé au § 1^{er} 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 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^{er} janvier 2002.

§ 6. Le § 1^{er} est appliqué au terme de chaque mois.

§ 7. Le seuil prévu au § 1^{er} peut uniquement être modifié, en tenant compte en tout cas des besoins des petites et moyennes entreprises:

- au niveau de la commission paritaire, par convention collective de travail;
- au niveau de l'entreprise, par convention collective de travail ou par règlement de travail, sauf si la commission paritaire a fait application du § 8.

Par petites et moyennes entreprises, il y a lieu de comprendre celles qui occupent moins de 50 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12.

§ 8. Le § 7 n'est pas applicable aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui, par convention

— 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.

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

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

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

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

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

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

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

§ 8. Paragraaf 7 is niet van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de

collective de travail, a exclu les possibilités de modification qu'il prévoit.

Art. 16

Le mécanisme de préférence et de planification visé au § 1^{er} de l'article 15 est fixé par le conseil d'entreprise et, à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Art. 17

En l'absence d'un mécanisme de préférence et de planification fixé conformément à l'article 16, les règles suivantes sont d'application.

Il est accordé:

1° une première priorité, aux travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 pour dispenser des soins palliatifs, assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade lorsqu'ils ont épuisé le droit prévu en exécution des arrêtés royaux:

— du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

— du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

2° une deuxième priorité, aux travailleurs dont le ménage est composé de deux personnes occupées au travail ainsi qu'aux travailleurs de ménage monoparental, et comptant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ou attendant la venue d'un enfant.

En cas de demandes d'exercice simultané du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, il est successivement accordé priorité en fonction:

- du nombre d'enfants de moins de 12 ans;
- de la durée de l'exercice du droit.

erin opgenomen wijzigingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

Art. 16

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

Art. 17

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

Er wordt voorzien in:

1° een eerste voorrang voor de werknemers die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen om palliatieve verzorging te verlenen, om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen, wanneer zij het recht hebben opgebruikt in het kader van de koninklijke besluiten:

— van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 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 tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wordt achtereenvolgens voorrang gegeven naar gelang:

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

Cette priorité est déterminée inversement à la durée;

3° une troisième priorité, aux travailleurs âgés de 50 ans et plus et successivement:

- à ceux qui exercent le droit à une diminution de carrière visé à l'article 9, § 1^{er}, 1°;
- à ceux qui exercent le droit à une réduction de prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9, § 1^{er}, 2°;

4° une quatrième priorité, aux travailleurs en formation professionnelle.

Art. 18

Le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 16 ou, à défaut, celui visé à l'article 17 est appliqué au terme de chaque mois aux demandes ayant fait l'objet à la date du 15 de ce mois d'un avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 et qui portent sur l'exercice simultané du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

Art. 19

§ 1^{er}. L'employeur communique aux travailleurs, en fin de mois et en respectant le délai prévu à l'article 13, § 3, la date à partir de laquelle ils pourront exercer le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 16 ou, à défaut, dans celui visé à l'article 17.

§ 2. Une fois cette date communiquée, elle ne pourra plus être modifiée par une demande émanant ultérieurement d'un autre travailleur même si cette nouvelle demande peut en théorie bénéficier d'une priorité en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification visé au § 1^{er}.

Deze voorrang wordt omgekeerd evenredig met de duur vastgesteld;

3° een derde voorrang voor de werknemers van 50 jaar en ouder, en achtereenvolgens:

- degenen die het recht op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 9, § 1, 1° uitoefenen;
- degenen die het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, § 1, 2°, uitoefenen;

4° een vierde voorrang voor de werknemers die een beroepsopleiding volgen.

Art. 18

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

Art. 19

§ 1. De werkgever brengt de werknemers aan het einde van de maand en met inachtneming van de termijn als bedoeld in artikel 13, § 3, op de hoogte van de datum vanaf wanneer zij het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, kunnen uitoefenen, overeenkomstig de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 16 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 17.

§ 2. Zodra deze datum is meegedeeld, kan hij niet meer gewijzigd worden door een verzoek dat een andere werknemer later indient, ook al kan dit nieuwe verzoek in theorie voorrang genieten krachtens de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1.

CHAPITRE 5

Garanties de l'exercice du droit

Art. 20

§ 1^{er}. À l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

§ 2. L'employeur ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

§ 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 12.

Sauf si l'employeur et le travailleur s'accordent sur d'autres modalités conformément à l'article 12, l'interdiction sortit ses effets soit au plus tôt 3 mois lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs et 6 mois lorsqu'il en occupe 20 ou moins, avant la prise de cours souhaitée de la période de suspension ou d'interruption des prestations.

Cette interdiction cesse 3 mois après la date de fin de cette même période ou 3 mois après la date de communication du non-accord de l'employeur en exécution de l'article 11.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu sous la section 3.

§ 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois,

HOOFDSTUK 5

Waarborgen voor de uitoefening van het recht

Art. 20

§ 1. Na afloop van de periode van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, heeft de werknemer het recht terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie conform zijn arbeidsovereenkomst.

§ 2. De werkgever mag geen handeling verrichten die tot doel heeft eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 of om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

§ 3. Dit verbod om eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

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

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

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

§ 4. De werkgever die, ondanks de bepalingen van § 2 van dit artikel, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong niet vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, dient aan de

sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

CHAPITRE 6

Entrée en vigueur

Art. 21

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

1^{er} octobre 2010

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 6

Inwerkingtreding

Art. 21

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2011.

1 oktober 2010

Hans BONTE (sp.a)
Meryame KITIR (sp.a)
Myriam VANLERBERGHE (sp.a)
Maya DETIÈGE (sp.a)