

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77 QUATER  
-----

Zitting van vrijdag 30 maart 2007  
-----

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77 BIS VAN 19 DECEMBER 2001 TOT VER-  
VANGING 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

-----

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77 QUATER VAN 30 MAART 2007 TOT  
WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77 BIS  
VAN 19 DECEMBER 2001 TOT VERVANGING VAN DE COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77 VAN 14 FEBRUARI 2001 TOT  
INVOERING VAN EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET,  
LOOPBAANVERMINDERING EN VERMINDE-  
RING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES  
TOT EEN HALFTIJDSE  
BETREKKING**

-----

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

Gelet op de doelstellingen van het Generatiepact van 10 oktober 2005 om het aantal vervroegde 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. 77 bis van 19 december 2001;

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

## **Artikel 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° 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.“

## **Artikel 3**

Artikel 7, 1° 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 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<sup>ste</sup> worden aangeworven.“

#### **Artikel 4**

Artikel 10, § 2, 2° 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 50<sup>ste</sup> worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55<sup>ste</sup> worden aangeworven . “

#### **Artikel 5**

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

“Artikel 14 bis

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

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

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

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

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

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

Om die ernstige redenen op te vangen, kan de wijze van uitoefening van de 1/5<sup>de</sup> 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.

## **Artikel 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 1/5<sup>de</sup> 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. § 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 1/5<sup>de</sup> 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”.



3. § 4, 1<sup>ste</sup> lid wordt als volgt gewijzigd:

“De werknemers van 50 tot en met 54 jaar die een 1/5<sup>de</sup> 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.”

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 1/5<sup>de</sup> 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."

## **Artikel 7**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juni 2007.

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

Gedaan te Brussel, op dertig maart tweeduizend en zeven.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

P. CLERINX

Voor de Middenstandsorganisaties

D. VAN ASSCHE

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

C. BOTTERMAN

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

M. LEEMANS

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

R. DE LEEUW

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

B. NOEL

x            x            x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat de overeenkomst door de Koning algemeen verbindend zou worden verklaard.

-----  
cao nr. 77 quater

**WIJZIGING VAN DE COMMENTAAR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
NR. 77 BIS VAN 19 DECEMBER 2001 TOT VERVANGING VAN DE COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77 VAN 14 FEBRUARI 2001 TOT  
INVOERING VAN EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET,  
LOOPBAANVERMINDERING EN VERMINDERING  
VAN DE ARBEIDSPRESTATIES  
TOT EEN HALFTIJDSE  
BETREKKING**

-----

De in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties hebben op 30 maart 2007 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater gesloten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

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. 77 bis als volgt aan te vullen :

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

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

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

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 1/5<sup>de</sup> 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 4/5<sup>de</sup> inkomen het voltijdse inkomen overschrijdt, de bedrijfsvoorheffing verhoogd die verschuldigd is op de RVA-uitkering die de werknemers ontvangen. De bedrijfsvoorheffing draagt 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. 77 bis**

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

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

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

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 50<sup>ste</sup> worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor de werknemers die na hun 55<sup>ste</sup> worden aangeworven.”

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

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

“Ingevolge het Generatiepact worden werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5<sup>de</sup> 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, volledig geneutraliseerd voor de berekening van de 5% drempel als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling en als verricht overeenkomstig de paragrafen 3, 4 en 5 van deze bepaling.

Dit houdt in dat die werknemers niet worden meegeteld voor:

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

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

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."

-----