



conseil national du travail

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77

Séance du mardi 14 février 2001

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 INSTAURANT UN SYSTEME DE
CREDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIERE ET DE
REDUCTION DES PRESTATIONS
DE TRAVAIL A MI-TEMPS

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 DU 14 FEVRIER 2001 INSTAURANT UN
SYSTEME DE CREDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIERE ET
DE REDUCTION DES PRESTATIONS DE TRAVAIL
A MI-TEMPS**

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

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

Vu l'Accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 et l'engagement pris par les parties signataires de régler par convention collective de travail l'exécution du volet A du point 4 "Fonctionnement du marché du travail", relatif à une meilleure conciliation individuelle entre le travail et la famille ainsi que l'annexe 1 ;

Considérant l'engagement pris par le gouvernement ensuite des points prévus dans cet accord :

- d'une part, d'adapter la réglementation de manière à permettre à cette convention de sortir ses effets à la date prévue de son entrée en vigueur soit le 1er janvier 2002 ;
- d'autre part, de prendre toutes les dispositions qui s'imposent pour organiser le passage du système actuellement en place vers celui prévu par cette convention et dans ce cadre, d'élaborer les mesures transitoires requises.

Considérant l'avis n° 1.339 émis par le Conseil national du Travail le 14 février 2001 et formulant des propositions dans ce sens.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "De Belgische Boerenbond"
- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles
- l'Alliance agricole belge
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 14 février 2001 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

c.c.t. n° 77.

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CCT

Article premier

La convention collective de travail a pour objectif d'exécuter le volet A du point 4 "Fonctionnement du marché du travail", relatif à une meilleure conciliation individuelle entre le travail et la famille ainsi que l'annexe 1 de l'Accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 :

- en instituant un droit au crédit-temps pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe ;
- en instaurant un système généralisé de diminution de carrière d'1/5ème à concurrence d'1 jour par semaine ou de 2 demi-jours pour les travailleurs à temps plein et comptant 5 années d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe ;
- en instaurant un droit à la diminution des prestations de travail sous la forme d'une interruption de la carrière à mi-temps pour les travailleurs à temps plein de plus de 50 ans comptant une ancienneté comme salarié de 20 ans et une ancienneté de 5 années dans l'entreprise qui les occupe ainsi que des règles particulières pour ces travailleurs quant à l'application du système généralisé de diminution de carrière d'1/5ème.

CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

Article 2

§ 1er. La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. Pour l'application du § 1er 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 §§ 1er et 2 et exclure du champ d'application certaines catégories de personnel.

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

Commentaire

Peut ainsi être exclu aux termes d'une convention collective de travail conclue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise, en exécution du § 3 de la présente disposition, le personnel qui n'est pas soumis à l'ensemble des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

CHAPITRE III - PRINCIPES ET CONDITIONS

Section 1 : Droit au crédit-temps

Article 3

§ 1er. 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 l'année qui précède l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

- § 2. La commission paritaire ou l'entreprise peuvent, par convention collective de travail, déroger au § 1er et allonger la durée de l'exercice du droit au crédit sans que celle-ci puisse excéder 5 ans sur l'ensemble de la carrière.
- § 3. Le § 2 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de dérogation qu'il prévoit.

Article 4

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, sont imputées sur la durée maximum d'un an visée au § 1er de l'article 3 prolongée jusqu'à 5 ans dans les conditions des §§ 2 et 3 de ce même article.

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 la présente convention ne peut excéder 60 mois sur l'ensemble de la carrière.

Article 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

Article 6

- § 1er. Les travailleurs visés à l'article 2 occupés 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 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.

Article 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 ;
- 2° avoir été occupé dans un régime de travail à temps plein pendant les 12 derniers mois des 5 années visées au 1°.

Commentaire

La présente disposition s'applique, sans préjudice de celles de la convention collective de travail n° 32 bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif, modifiée par les conventions collectives de travail n° 32 ter du 2 décembre 1986 et n° 32 quater du 19 décembre 1989.

L'employeur sera considéré en conséquence ici et selon les cas par référence soit à l'entité juridique, soit à l'unité technique d'exploitation, au sens de la législation sur les conseils d'entreprise.

Article 8

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

Section 3 : Droit des travailleurs de 50 ans ou plus à une réduction des prestations

Article 9

§ 1er. 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.

§ 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.

Article 10

§ 1er. Pour bénéficier :

1° du droit à une diminution de carrière visée à l'article 9, § 1er, 1°, le travailleur doit être occupé ou à temps plein ou à 4/5ème d'un temps plein dans l'entreprise dans le cadre de l'article 6, au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;

2° du droit à une diminution des prestations de travail à mi-temps visée à l'article 9, § 1er, 2°, le travailleur doit être occupé au moins au 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant l'année qui précède l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 2. Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière ou des prestations à mi-temps visé à l'article 9, le travailleur doit, outre celles prévues au § 1er, 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 5 années qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;
- 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, § 1er, 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 ;

- 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.

Section 4 : Dispositions communes

Article 11

§ 1er. L'exercice des droits visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 est subordonné à l'accord de l'employeur lorsque celui-ci occupe 10 travailleurs ou moins à la date du 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12.

§ 2. L'accord ou le non accord de l'employeur en exécution du § 1er sera communiqué au travailleur au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement par écrit est opéré conformément à l'article 12.

CHAPITRE IV - MISE EN ŒUVRE

Section 1 : Modalités de notification et d'attestation

Article 12

§ 1er. 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.

Le délai de 3 et 6 mois est un délai fixe. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder par écrit sur d'autres modalités.

§ 2. Le nombre de travailleurs pris en considération pour l'application du § 1er 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.

§ 3. 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 ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 ;

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.

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 :

- 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.

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

Section 2 : Modalités d'exercice

Article 13

§ 1er. 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 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 de prestations de travail à 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 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.

- § 3. Les modalités 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 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, § 1er, 1° 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.

Commentaire

Pour l'application des § 1er et 2 de la présente disposition, il convient de rappeler que conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, le ou les régimes de travail appliqués dans l'entreprise doivent figurer au règlement de travail.

Néanmoins, les articles 4 et 14 de cette loi du 8 avril 1965 prévoient les modalités selon lesquelles il peut être dérogé individuellement au règlement de travail ; cette dérogation doit être constatée par écrit.

Par ailleurs, il est également rappelé que l'employeur est responsable de l'organisation du travail.

Pour l'application du § 3 de la présente disposition et par procédure de traitement des plaintes, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

Section 3 : Modalités de report et de retrait

Article 14

§ 1er. 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 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 § 1er 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.

Commentaire

Pour l'application du § 1er de la présente disposition, sont considérées comme des raisons internes ou externes impératives les besoins organisationnels, la continuité et les possibilités réelles de remplacement.

Pour l'application du § 4 de la présente disposition et dans le but de rencontrer de manière pragmatique des problèmes ponctuels d'organisation, sont considérés comme pouvant être temporairement à la base du retrait ou de la modification de l'exercice du droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9, la maladie d'un collègue, l'accroissement exceptionnel du travail ou d'autres raisons impératives.

En outre et par procédure de traitement des plaintes telle que visée aux § 1er et 4, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

Section 4 : Règles d'organisation

Article 15

§ 1er. Lorsque le nombre total de 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 de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, 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.

§ 2. Pour l'application du § 1er 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 § 1er 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.

§ 4. Les travailleurs âgés de 50 ans ou plus qui bénéficient du droit à une diminution de la carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9, sont pris en considération pendant cinq ans dans le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3.

§ 5. Le seuil visé au § 1er 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 de prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9.

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

§ 7. La commission paritaire ou l'entreprise peuvent, par convention collective de travail, déroger au § 1er et modifier le seuil en tenant compte en tout cas des besoins des petites et moyennes entreprises.

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 d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de dérogation qu'il prévoit.

Commentaire

L'application du mécanisme de préférence et de planification des absences tel que décrit dans la présente disposition peut avoir pour effet de postposer dans le temps l'exercice effectif 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.

Au sens du § 1er de cette même disposition et par travailleurs qui exercent ou exerceront en même temps dans l'entreprise ou au niveau du service 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, il y a lieu de comprendre les travailleurs qui pendant la même période exercent ou demandent à exercer ce droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps.

La modification du seuil en exécution du § 7 de la présente disposition peut intervenir tant en termes de relèvement que d'abaissement de ce seuil.

Article 16

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

Article 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 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 ;
- 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.

En cas de demandes d'exercice en même temps 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, il est successivement accordé priorité en fonction :

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

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

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

Article 18

Le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 16 et à son 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 en même temps 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.

Article 19

§1er. 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 de 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 et à son 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 §1er.

CHAPITRE V - GARANTIES DE L'EXERCICE DU DROIT

Article 20

§ 1er. A 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 faire 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 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, 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 VI – DISPOSITIONS ABROGATOIRES

Article 21

La convention collective de travail n° 56 du 13 juillet 1993 instituant un droit limité à l'interruption de la carrière professionnelle est abrogée à la date à laquelle la présente convention entre en vigueur.

CHAPITRE VII - ENTREE EN VIGUEUR

Article 22

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002.

Elle pourra en tout ou en partie être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le quatorze février deux mille un.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

Pour les Organisations des Classes moyennes

Pour "De Belgische Boerenbond", la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles et l'Alliance agricole belge

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

c.c.t. n° 77.