

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 QUATER  
-----

Séance du vendredi 30 mars 2007  
-----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL N° 77 BIS DU 19 DÉCEMBRE 2001 REMPLAÇANT LA  
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 DU  
14 FÉVRIER 2001 INSTAURANT UN SYSTÈME  
DE CRÉDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE  
CARRIÈRE ET DE RÉDUCTION DES  
PRESTATIONS DE TRAVAIL  
À MI-TEMPS  
-----

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 QUATER DU 30 MARS 2007  
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 BIS DU 19  
DÉCEMBRE 2001 REMPLAÇANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE  
TRAVAIL N° 77 DU 14 FÉVRIER 2001 INSTAURANT UN SYSTÈME  
DE CRÉDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIÈRE ET  
DE RÉDUCTION DES PRESTATIONS DE  
TRAVAIL À MI-TEMPS**

-----

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

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

Vu la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des disposi-  
tions sociales ;

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

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

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

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

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

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "De Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

c.c.t. n° 77 quater.

- la Fédération générale du Travail de Belgique
  
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

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

### **Article 1er**

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

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

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

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

"§ 3. Pour les travailleurs visés au § 1er 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."

c.c.t. n° 77 quater.

## **Article 2**

À l'article 9 de la même convention collective de travail sont apportées les modifications suivantes :

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

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

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

"§ 3. Pour les travailleurs visés au § 1er, 1° 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."

## **Article 3**

L'article 7, 1° de la même convention collective de travail est complété comme suit :

"Par dérogation, ce délai est ramené à 3 ans pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. D'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, ce dernier délai peut encore être abaissé à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 50e anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 55e anniversaire."

c.c.t. n° 77 quater.

#### **Article 4**

L'article 10, § 2, 2° de la même convention collective de travail est remplacé par le texte suivant :

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

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

#### **Article 5**

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

"Article 14 bis

§ 1er. 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, 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, visé aux articles 6 et 9, prend cours au plus tard 12 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

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

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

### **Commentaire**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 6**

À l'article 15 de la même convention collective de travail sont apportées les modifications suivantes :

1. Le § 1er est complété par l'alinéa suivant :

"Pour l'application du premier alinéa, ne sont pas considérés comme des travailleurs qui exercent ou exerceront le droit à la diminution de carrière, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 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 1er janvier 2002."

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

"Pour la détermination du nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie à l'alinéa premier, ne sont pas pris en considération les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 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 1er janvier 2002."



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

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

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

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

## **Article 7**

La présente convention entre en vigueur le 1er juin 2007.

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

Fait à Bruxelles, le trente mars deux mille sept.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

P. CLERINX

Pour les Organisations des Classes moyennes

D. VAN ASSCHE

Pour "De Boerenbond", la Fédération wallonne de l'Agriculture

C. BOTTERMAN

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

M. LEEMANS

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

R. DE LEEUW

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

B. NOEL

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 quater.

**MODIFICATION DU COMMENTAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
N° 77 BIS DU 19 DÉCEMBRE 2001 REMPLAÇANT LA CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL N° 77 DU 14 FÉVRIER 2001 INSTAURANT UN SYSTÈME  
DE CRÉDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIÈRE  
ET DE RÉDUCTION DES PRESTATIONS  
DE TRAVAIL À MI-TEMPS**

-----

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

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

c.c.t. n° 77 quater.

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

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

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

"Conformément au Contrat de solidarité entre générations, l'allocation pour un crédit-temps à temps plein est limitée à un an sur l'ensemble de la carrière. Un crédit-temps à temps plein pour l'éducation d'enfants de moins de 8 ans, pour des soins à des membres de la famille ou pour la formation continue peut donner lieu à une période plus longue d'allocations. Les travailleurs peuvent prolonger leur crédit-temps à temps plein jusqu'à 5 ans au maximum, sur la base d'une convention sectorielle ou d'entreprise. En cas de crédit-temps à temps plein en dehors des trois motifs susmentionnés, l'allocation reste toutefois limitée à un an."

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Conformément au Contrat de solidarité entre générations, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5, 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 1er janvier 2002, sont complètement neutralisés pour le calcul du seuil de 5 % visé au § 1er, éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition, et opéré conformément aux paragraphes 3, 4 et 5 de la présente disposition.

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

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

**En ce qui concerne l'article 17 de la convention collective de travail n° 77 bis**

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

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

x            x            x