

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 TER DU 10 JUILLET 2002 MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 BIS DU 19 DECEMBRE 2001 REMPLACANT LA 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**

Séance du mercredi 10 juillet 2002 du CNT

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 au contrat de travail ;

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

Considérant la nécessité, pour une application de la réglementation dans des conditions maximales de sécurité juridique, de préciser certaines dispositions de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

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

ont conclu, le 10 juillet 2002 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

**Article 1er**

L'article 8, alinéa 2 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 est remplacé par la disposition suivante :

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

- de 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 ;
- 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."

## Article 2

L'article 10, § 1er de la même convention collective de travail est remplacé par la disposition suivante :

"§ 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 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, § 1er, 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."

## Article 3

L'article 10, § 3, alinéa 2 de la même convention collective de travail est complété comme suit :

"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."

## Article 4

Dans l'article 11 de la même convention collective de travail, les §§ 1er et 2 sont modifiés et complétés comme suit :

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

- 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, § 1er, 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 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 ;
- 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, § 1er, 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, § 1er, 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.

#### **Article 5**

L'article 15, § 4, alinéa premier de la même convention collective de travail est remplacé par la disposition suivante :

"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 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 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."

#### **Article 6**

La présente convention produit ses effets le 1er juillet 2002, à l'exception des articles 1er et 5 qui produisent leurs effets le 1er janvier 2002.

Fait à Bruxelles, le dix juillet deux mille deux.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique  
Pour les Organisations des Classes moyennes  
Pour "De Boerenbond", la Fédération wallonne de l'Agriculture  
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

---

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.

**MODIFICATION DU COMMENTAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 BIS DU 19 DECEMBRE 2001 REMPLACANT LA 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**

Le 10 juillet 2002, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du Travail ont conclu une convention collective de travail n° 77 ter 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 a pour but de préciser un certain nombre de dispositions de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, afin que la réglementation puisse être appliquée dans des conditions maximales de sécurité juridique.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont dès lors estimé nécessaire de compléter le commentaire des articles 10 et 11 de la convention collective de travail n° 77 bis comme suit :

En ce qui concerne le commentaire de l'article 10 :

Le commentaire de l'article 10 est complété par les alinéas suivants :

"Le paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente disposition règle, outre le droit, le passage au système de réduction des prestations de travail pour les travailleurs de plus de 50 ans prévu à l'article 9, moyennant le respect des conditions prévues aux paragraphes 2 et 3, pour :

- les travailleurs de moins de 50 ans qui se trouvent dans un régime de diminution de la carrière d'1/5ème dans le cadre de l'article 6 ;
- les travailleurs de moins de 50 ans qui se trouvent dans l'ancien système d'interruption de carrière d'1/5ème temps, à condition d'avoir introduit la demande d'allocations d'interruption pour une période d'un an au moins ;
- les travailleurs de 50 ans et plus qui se trouvent dans l'ancien système d'interruption de carrière d'1/5ème temps, à condition d'avoir introduit la demande d'allocations d'interruption pour une période d'un an au moins ;
- les travailleurs de 50 ans et plus qui se trouvent dans l'ancien système de diminution de la carrière à mi-temps, à condition d'avoir introduit la demande d'allocations d'interruption pour une période d'un an au moins.

Par travailleurs de moins de 50 ans qui se trouvent dans l'ancien système d'interruption de carrière d'1/5ème temps, on entend les travailleurs qui reçoivent des allocations d'interruption sur la base du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 8 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

Par travailleurs de 50 ans et plus qui se trouvent dans l'ancien système d'interruption de carrière d'1/5ème temps ou à mi-temps, on entend les travailleurs qui reçoivent des allocations d'interruption sur la base du paragraphe 2 de l'article 8 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

A l'exception du passage du système de l'article 6 au système de l'article 9, les autres passages sont d'application à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2002. Afin de garantir la continuité entre les systèmes, les travailleurs dont la diminution de carrière dans l'ancien système se termine le 30 juin 2002 peuvent passer au nouveau système de diminution de carrière pour travailleurs de plus de 50 ans."

En ce qui concerne le commentaire de l'article 11 :

Les alinéas 3 et 4 du commentaire de l'article 11 sont remplacés par l'alinéa suivant :

"Ces périodes sont :

- les périodes pendant lesquelles le travailleur a exercé :
  - le droit au congé pour soins palliatifs ;
  - le droit au congé pour assister ou donner des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
  - le droit au congé parental ;
  
- les périodes de suspension du contrat de travail en raison de congé sans solde, de grève et de lock-out ;
- les périodes qui correspondent aux périodes de suspension prévues par l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail (maladie et accident) mais à concurrence de 5 mois non couverts par le salaire garanti.

Cette période 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."