

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 103 DU 27 JUIN 2012 INSTAURANT UN SYSTÈME DE CRÉDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIÈRE ET D'EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE, MODIFIÉE PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL N° 103 BIS DU 27 AVRIL 2015, N° 103 TER DU 20 DÉCEMBRE 2016, N° 103/4 DU 29 JANVIER 2018, N° 103/5 DU 7 OCTOBRE 2020 ET N° 103/6 DU 27 SEPTEMBRE 2022**

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 de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;

Vu l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 et l'engagement pris, d'une part, par les parties signataires de régler par convention collective de travail l'exécution du volet A « Meilleure conciliation entre le travail et la famille » du point 4 « Fonctionnement du marché du travail », ainsi que de l'annexe 1, et, d'autre part, par le gouvernement d'exécuter cet accord en adaptant la réglementation ;

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 l'avis n° 1.339 que le Conseil national du Travail a émis le 14 février 2001 et dans lequel il formule des propositions dans ce sens ;

Vu l'avis n° 1.371 que le Conseil national du Travail a émis le 19 septembre 2001 et dans lequel il se prononce sur un projet d'arrêté royal relatif au système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps ;

Vu l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps ;

Vu l'accord de gouvernement du 1<sup>er</sup> décembre 2011, dans lequel une adaptation du cadre réglementaire du crédit-temps est annoncée ;

Vu l'arrêté royal du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps ;

Considérant que ce dernier arrêté royal a adapté, en exécution de l'accord de gouvernement, les conditions du droit à une allocation, ce qui a créé un décalage entre le droit aux allocations, réglé par l'arrêté royal, et le droit à l'absence, réglé par convention collective de travail ;

Vu la demande d'avis du 16 janvier 2012 de la ministre de l'Emploi, dans laquelle elle demande de prendre des initiatives afin de supprimer ce décalage entre le droit au congé et le droit aux allocations, et la demande d'avis du 3 mai 2012 sur un projet d'arrêté royal qui prévoit, pour les travailleurs à partir de 50 ans, un certain nombre d'exceptions au relèvement de l'âge à 55 ans pour les emplois de fin de carrière ;

Considérant que, pour des raisons de clarté et de sécurité juridique, les parties signataires jugent nécessaire de supprimer ce décalage et que, pour des raisons de lisibilité et de sécurité juridique, il convient de remplacer la convention collective de travail n° 77 bis par une nouvelle convention collective de travail ;

Vu la concertation tripartite du 14 février 2012, lors de laquelle le gouvernement a décidé, après discussion avec les partenaires sociaux, d'apporter quelques aménagements aux mesures d'exécution de l'accord de gouvernement déjà arrêtées ;

Vu l'avis n° 1.800 que le Conseil national du Travail a émis le 27 juin 2012 ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes .....

ont conclu, le 27 juin 2012, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

## CHAPITRE I – PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

### Article 1<sup>er</sup>

La présente 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, et de supprimer le décalage qui est né entre le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière et le droit aux allocations du fait de l'exécution de l'accord de gouvernement du 1<sup>er</sup> décembre 2011 et de l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014 :

- en instaurant un droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel ;
- en instaurant un droit aux emplois de fin de carrière pour les travailleurs à partir de 55 ans ayant une carrière professionnelle de 25 ans comme salarié, ainsi que des règles particulières pour les travailleurs à partir de 50 ans qui exercent un métier lourd ou qui ont une carrière longue ou qui sont dans une entreprise reconnue comme entreprise en difficulté ou comme entreprise en restructuration.

## CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

§ 1<sup>er</sup>. 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 paragraphe 1<sup>er</sup>, 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<sup>o</sup>.

§ 3. La commission paritaire ou l'entreprise peut, par convention collective de travail, déroger aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 et exclure du champ d'application certaines catégories de personnel.

§ 4. Le paragraphe 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 paragraphe 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 à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5

Article 3 – (...) Abrogé par la CCT n° 103 ter du 20 décembre 2016.

#### Commentaire

En conséquence de l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014 et de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, qui exécute cet accord, un décalage est apparu entre, d'une part, le droit aux allocations, tel que réglé dans l'arrêté royal précité, et, d'autre part, le droit à l'interruption ou à la diminution de carrière, tel que réglé dans la présente convention collective de travail.

En vue de supprimer ce décalage entre le droit aux allocations et le droit à l'interruption ou à la diminution de carrière, l'article 3 de la présente convention collective de travail, relatif au crédit-temps sans motif, a été abrogé. Afin d'assurer la continuité, des dispositions transitoires ont été prévues à l'article 10 de la convention collective de travail n° 103 ter pour les systèmes en cours.

### Article 4 – Droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif

§ 1<sup>er</sup>. Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 51 mois au maximum :

- a) pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ; en cas d'adoption, la suspension ou la diminution des prestations de travail peut débuter à partir de l'inscription au registre de la population ou des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié ;

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, le ou les documents attestant de l'évènement qui ouvre le droit prévu à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, a).

- b) pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100 bis, § 2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 ;

Cette période doit être prise par période minimale d'un mois et peut, par patient, être prolongée d'un mois.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à donner ces soins palliatifs, sans que l'identité du patient y soit mentionnée. Si le travailleur souhaite faire usage de la prolongation d'un mois de la période, il doit à nouveau fournir la même attestation à l'employeur.

- c) pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, tel que défini aux articles 3 et 4 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 ;

Cette période peut seulement être prise par période minimale d'un mois et par période maximale de trois mois.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille gravement malade, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade et sur laquelle le médecin traitant indique si les besoins en matière de soins requièrent effectivement une interruption ou une diminution de carrière à temps plein, à mi-temps ou d'1/5, à côté de l'éventuelle assistance professionnelle dont le membre du ménage ou de la famille peut bénéficier.

- d) pour l'octroi de soins prodigués à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ;

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débiter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de 21 ans.

[Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation de l'incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou de l'affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.]<sup>1</sup>

- e) pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage, tel que défini à l'article 4 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.

Cette période doit être prise par période minimale d'un mois et par période maximale de trois mois.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débiter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de la majorité.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant de son enfant mineur gravement malade ou de l'enfant mineur gravement malade, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade.

- § 2. Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 36 mois au maximum pour suivre une formation.

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

---

<sup>1</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 103/4 du 29 janvier 2018 (article 1<sup>er</sup>).

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, la preuve qu'il suspend ou réduit ses prestations de travail :

- pour suivre une formation reconnue par les Communautés ou par le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an, ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois ;
- pour suivre un enseignement prodigué dans un centre d'éducation de base ou une formation axée sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement secondaire, pour lesquels la limite est fixée à 300 heures par an ou 100 heures par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois.

La Communauté ou l'institution de formation atteste sur la preuve que le travailleur est valablement inscrit à une formation de cette durée ou de cette importance. Le travailleur doit introduire auprès de l'employeur, dans les 20 jours civils après chaque trimestre, une attestation qui fournit la preuve d'une présence régulière à la formation dans le courant du trimestre. Les jours de congé scolaire pendant la période de formation ou qui suivent cette période, sont assimilés à des jours de présence régulière à une formation. La présence régulière signifie que le travailleur ne peut pas s'absenter irrégulièrement pendant plus d'un dixième de la durée de la formation dans le courant du trimestre.

§ 3. Le droit au crédit-temps visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, a), b) et c) et au paragraphe 2 ne peut pas être pris en combinaison avec une activité salariée ou indépendante non autorisée que le travailleur entame ou élargit.

§ 4. Pour le droit aux 51 ou 36 mois visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, a), b) et c) et au paragraphe 2, le crédit-temps à temps plein ou la diminution de carrière à mi-temps ne peut être pris que si le secteur ou l'entreprise a conclu une convention collective de travail à ce sujet.

Les conventions collectives de travail qui ont été conclues, avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, au niveau du secteur ou de l'entreprise, dans le cadre de l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis, restent en vigueur pour l'application du présent paragraphe.

§ 5. Les travailleurs visés à l'article 2 peuvent, en application des paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 :

- 1) suspendre complètement 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) réduire à mi-temps leurs prestations de travail pour autant qu'ils soient occupés au moins aux 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;
- 3) réduire leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils soient occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus et qu'ils soient occupés à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 6. Par dérogation aux périodes minimales visées aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, l'éventuel solde restant peut être pris pour une période plus courte.

§ 7. Le droit à 36 et 51 mois n'est pas imputé proportionnellement en cas de prise en formule à temps partiel.

§ 8. Les périodes mentionnées aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 ne peuvent pas s'élever à plus de 51 mois au total.

## Commentaire

1. En conséquence de l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014 et de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, qui exécute cet accord, un décalage est apparu entre, d'une part, le droit aux allocations, tel que réglé dans l'arrêté royal précité, et, d'autre part, le droit à l'interruption ou à la diminution de carrière, tel que réglé dans la présente convention collective de travail.

Dans cette optique, l'article 4 prévoit un droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif :

- au paragraphe 1<sup>er</sup>, jusqu'à un maximum de 51 mois pour :
  - a) les travailleurs qui suspendent ou diminuent leur carrière pour prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, pour l'octroi de soins palliatifs ou pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade. Dans la demande pour prendre soin d'un enfant, la suspension ou la réduction des prestations de travail ou la période de prolongation qui a été demandée doit débiter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans.

Un éventuel report du droit, tel que visé aux articles 14 et 15, n'y change rien.

Ce droit à 51 mois ne peut pas être pris en combinaison avec une activité salariée ou indépendante non autorisée que le travailleur entame ou élargit, telle que visée à l'article 7, § 2, 2° à 5° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

De même, la carrière ne peut être interrompue à temps plein ou diminuée à mi-temps dans ce cadre que si une convention collective de travail a été conclue à ce sujet au niveau du secteur ou de l'entreprise. Les conventions collectives de travail qui ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la présente convention dans le cadre de l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis entrent en ligne de compte à ce titre, qu'elles contiennent ou non une référence à des motifs. La possibilité qui existait pour les secteurs et entreprises de prolonger le droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps jusqu'à cinq ans est remplacée par cette disposition. Pour les travailleurs qui exercent encore des droits dans ce système et qui ont demandé, avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter, à exercer leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière, une disposition transitoire est prévue à l'article 10 de la convention collective de travail n° 103 ter.

- b) les travailleurs qui suspendent à temps plein ou diminuent à mi-temps ou d'1/5 leur carrière pour l'octroi de soins prodigués à un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ou pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant mineur gravement malade.

Pour pouvoir faire usage de ce droit, il n'est pas nécessaire qu'une convention collective de travail soit conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. La suspension ou la réduction des prestations de travail ou la période de prolongation qui a été demandée pour prendre soin d'un enfant doit débiter avant le moment où l'enfant atteint la limite d'âge prévue. Un éventuel report du droit, tel que visé aux articles 14 et 15, n'y change rien.

- au paragraphe 2, jusqu'à un maximum de 36 mois pour suivre une formation.

Ce droit à 36 mois ne peut pas être pris en combinaison avec une activité salariée ou indépendante non autorisée que le travailleur entame ou élargit, telle que visée à l'article 7, § 2, 2° à 5° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

De même, la carrière ne peut être interrompue à temps plein ou diminuée à mi-temps dans ce cadre que si une convention collective de travail a été conclue à ce sujet au niveau du secteur ou de l'entreprise. Les conventions collectives de travail qui ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la présente convention dans le cadre de l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis entrent en ligne de compte à ce titre, qu'elles contiennent ou non une référence à des motifs. La possibilité qui existait pour les secteurs et entreprises de prolonger le droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps jusqu'à cinq ans est remplacée par cette disposition. Pour les travailleurs qui exercent encore des droits dans ce système et qui ont demandé, avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter, à exercer leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière, une disposition transitoire est prévue à l'article 10 de la convention collective de travail n° 103 ter.

2. Le droit à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif n'est pas imputé proportionnellement en cas de prise en formule à temps partiel.

Les travailleurs pouvant invoquer un motif sur la base de l'article 4 peuvent choisir librement une suspension complète ou une réduction à mi-temps ou d'1/5 de leurs prestations.

Les périodes de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 ne peuvent pas s'élever à plus de 36 ou 51 mois au total.

Pour le crédit-temps et la diminution de carrière avec motif, il a chaque fois été prévu une période minimale et, éventuellement, une période maximale, par analogie avec les congés thématiques. De ce fait, il peut subsister, dans certains cas, une fraction plus petite du droit que la période minimale requise. Pour que le travailleur puisse prendre son droit en totalité, on a prévu que ce solde restant peut être pris pour une période plus courte. En outre, le droit avec motif ne peut être pris que si le travailleur fournit à l'employeur des documents justificatifs similaires à ceux prévus dans le cadre du congé thématique. Pour le droit aux allocations, ces documents justificatifs doivent également être transmis à l'ONEM.

## Article 5

- § 1<sup>er</sup>. Pour bénéficier du droit à 36 ou 51 mois de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 de l'article 4, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.
- § 2. Par dérogation, les conditions susmentionnées ne s'appliquent pas aux travailleurs qui prennent leur crédit-temps à temps plein ou leur diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5, visés à l'article 4, immédiatement après un congé parental tel que défini par 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 et par la convention collective de travail n° 64, et qui ont épuisé leurs droits en application de cet arrêté royal ou de la convention collective de travail n° 64 pour tous les enfants bénéficiaires.

## Commentaire

En conséquence de l'abrogation du crédit-temps sans motif à l'article 3 et de l'extension du crédit-temps avec motif de soins à l'article 4 de la convention collective de travail n° 103, les conditions d'ancienneté requérant d'avoir été dans les liens d'un contrat de travail pendant 24 mois et de compter une carrière de cinq ans comme salarié pour avoir droit à un crédit-temps sans motif sont également abrogées. Étant donné que le crédit-temps avec motif est le seul droit restant, il n'est plus question d'un droit complémentaire, mais d'un droit à un crédit-temps avec motif. Par ailleurs, la durée maximale de 36 ou 48 mois est adaptée au nouvel article 4, où il est question d'une durée maximale de 36 mois pour le motif de la formation et de 51 mois pour les motifs de soins.

## Article 6

§ 1<sup>er</sup>. Dans les cas où les travailleurs visés à l'article 2 sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycles dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus, la commission paritaire ou l'entreprise détermine par convention collective de travail les modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

§ 2. Pour les travailleurs visés au paragraphe 1<sup>er</sup>, ainsi que pour les travailleurs visés à l'article 4, §§ 1<sup>er</sup> et 2, dans la mesure où ils diminuent leur carrière d'1/5, 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.

§ 3. Dans les cas où les travailleurs visés à l'article 2 combinent deux fonctions à temps partiel auprès de deux employeurs, ils peuvent, en application de l'article 4, § 5, 3), réduire leurs prestations de travail d'1/5, comme visé à l'article 4, pour autant qu'au total, la somme des deux fractions d'occupation du travailleur auprès des deux employeurs corresponde au moins à un emploi à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur ou des employeurs auprès duquel ou desquels est opéré l'avertissement écrit visé à l'article 12.

Pour déterminer la diminution d'1/5, il est tenu compte de la durée du travail à temps plein chez l'employeur auprès duquel est opéré l'avertissement écrit visé à l'article 12.

Cette diminution de carrière d'1/5 peut être prise proportionnellement auprès de chacun des deux employeurs, à condition que le début et la durée des deux diminutions de carrière soient identiques et qu'elles constituent ensemble une diminution de carrière d'1/5, telle que visée à l'article 4, § 5, 3).

## Commentaire

Tant pour les travailleurs qui sont occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus que pour les travailleurs qui sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycles, il est possible, conformément à 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 prévues par ce système dérogatoire.

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.

Les parties signataires ont jugé que la différence de traitement des travailleurs qui occupent, auprès de deux employeurs, deux emplois à temps partiel constituant ensemble un emploi à temps plein, par rapport à des travailleurs à temps plein ordinaires, ne se justifie pas, d'autant plus que la possibilité existe déjà pour des travailleurs qui combinent deux fonctions à temps partiel auprès d'un seul employeur.

Par conséquent, un droit similaire a été prévu, au paragraphe 3 de la présente disposition, pour ces travailleurs à temps partiel, pour autant qu'au total, la somme des deux fractions d'occupation du travailleur corresponde au moins à un emploi à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur ou des employeurs auprès duquel ou desquels est opéré l'avertissement écrit.

La diminution de carrière d'1/5 est appliquée conformément aux modalités (durée, seuil...) qui sont applicables chez l'employeur (champ d'application de la commission paritaire) auprès duquel l'interruption est prise. Pour déterminer la diminution d'1/5, il est tenu compte de la durée du travail à temps plein chez l'employeur auprès duquel est opérée la demande écrite de diminution de la carrière.

Cette diminution de carrière d'1/5 peut être prise proportionnellement auprès de chacun des deux employeurs, à condition que le début et la durée des deux diminutions de carrière soient identiques et qu'elles constituent ensemble une diminution de carrière d'1/5, ce qui est également important pour le droit aux allocations.

## Article 7

§ 1<sup>er</sup>. Sont imputées chronologiquement sur la durée maximale de 51 ou 36 mois de crédit-temps avec motif visée à l'article 4, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail en application de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, des articles 3 et 6 de la convention collective de travail n° 77 bis, de l'article 3 de la convention collective de travail n° 103 tel qu'applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter et de l'article 4 de la convention collective de travail n° 103. Les douze premiers mois, en équivalents temps plein, du crédit-temps ou de l'interruption de carrière sans motif que le travailleur a déjà pris ne sont pas imputés.

Les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail sans motif en application des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, des articles 3 et 6 de la convention collective de travail n° 77 bis et de l'article 3 de la convention collective de travail n° 103 tel qu'applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter sont imputées proportionnellement.

Les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail avec motif en application des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, des articles 3 et 6 de la convention collective de travail n° 77 bis et de l'article 4 de la convention collective de travail n° 103 sont imputées en mois civils.

§ 2. Ne sont pas imputées sur la durée maximale de 51 ou 36 mois de crédit-temps visée à l'article 4, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail 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 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.

## Commentaire

L'article 7 de la convention collective de travail n° 103 déterminait de quelle manière le crédit déjà pris par le passé devait être imputé sur le système actuel. Selon cette convention collective de travail, telle que précisée dans la communication n° 11 du 30 octobre 2012, il fallait d'abord imputer le passé sur le crédit-temps sans motif, et le solde restant sur le crédit-temps avec motif. Par dérogation à ce principe général, le passé pouvait aussi d'abord être imputé sur le crédit-temps avec motif, à condition que le travailleur puisse présenter une preuve irréfutable que ce qu'il avait utilisé par le passé relevait d'un des motifs concernés. Le solde restant de ce crédit-temps avec motif du passé était ensuite imputé sur le crédit-temps sans motif.

En application de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, ces règles d'imputation ont été adaptées pour ce qui concerne les allocations. Conformément à cette réglementation, pour ce qui concerne le droit aux allocations, toutes les périodes prises par le passé, tant avec motif que sans motif, sont, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, déduites de la durée maximale d'indemnisation du crédit-temps avec motif. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103, les périodes sans motif sont déduites en mois d'équivalent temps plein et les périodes avec motif en mois civils.

Tant que la convention collective de travail n° 103 ne prévoyait pas d'extension à 48 ou 51 mois pour les motifs de soins, l'imputation des périodes obtenues par le passé se faisait sur la base de la durée maximale de 36 mois prévue dans la convention collective de travail.

Afin d'y remédier, mais également parce que l'abrogation du crédit-temps sans motif et l'extension du crédit-temps avec motif à 51 mois, telles que prévues aux articles 3 et 4 de la présente convention collective de travail, requièrent d'autres règles d'imputation, qui soient claires et simples à appliquer pour toutes les parties, les règles d'imputation existantes de l'article 7 de la convention collective de travail n° 103 ont été adaptées.

L'article 7 de la convention collective de travail n° 103 ter dispose que, pour le calcul du crédit, il faut tenir compte de toutes les périodes d'interruption ou de diminution de carrière et de crédit-temps sans motif (proportionnellement) et avec motif (en mois civils), par ordre chronologique. Les 12 premiers mois, en équivalent temps plein, du crédit-temps sans motif que le travailleur a déjà pris ne sont pas imputés.

Cela a pour conséquence qu'un travailleur qui a déjà pris au maximum 12 mois d'interruption ou de diminution de carrière ou de crédit-temps sans motif en équivalent temps plein, conserve la totalité de son droit au crédit-temps de 51 mois pour motif de soin et de 36 mois pour motif de formation. Toutes les périodes que le travailleur a prises en sus de la période neutralisée sont bel et bien imputées.

## Section 2 – Droit des travailleurs âgés aux emplois de fin de carrière

### Article 8

§ 1<sup>er</sup>. Les travailleurs visés à l'article 2 qui sont âgés de 55 ans et plus ont droit sans durée maximale à :

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

Cette période doit être prise par période minimale de six mois.

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

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'âge est abaissé à 50 ans pour les travailleurs visés à l'article 2 qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et qui, au moment de l'avertissement visé à l'article 12, satisfont, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- antérieurement, le travailleur a effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes ;
- ce métier lourd figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main-d'œuvre. Le ministre de l'Emploi établit cette liste après avis unanime du Comité de gestion de l'Office national de l'emploi.

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois.

§ 3. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'âge est abaissé à 50 ans pour les travailleurs visés à l'article 2 qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine et qui satisfont à l'une des conditions suivantes :

- antérieurement, ils ont effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes ;
- antérieurement, ils ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans, pour autant qu'un droit à la réduction des prestations de travail d'1/5 sur la base d'une carrière professionnelle de 28 ans soit explicitement prévu dans une convention collective de travail conclue au niveau du secteur.

Cette période doit être prise par période minimale de six mois.

§ 4. Pour l'application des paragraphes 2 et 3, on entend par métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures ;
- le travail dans un régime tel que visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

§ 5. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'âge peut être abaissé à 50 ans pour les travailleurs visés à l'article 2 qui réduisent leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine ou à concurrence d'un mi-temps si la date de prise de cours de leur diminution de carrière se situe pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficulté en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;
- l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise ;
- le ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies.

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois s'il s'agit d'une diminution de carrière à mi-temps ou de six mois s'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

### Commentaire

En exécution de l'accord de gouvernement du 1<sup>er</sup> décembre 2011, le droit à l'allocation pour les emplois de fin de carrière a été limité aux travailleurs âgés de 55 ans et plus qui ont une carrière professionnelle de 25 ans. Afin de supprimer le décalage qui est né de ce fait entre le droit aux allocations et le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière, et pour des raisons de clarté et de sécurité juridique, l'âge pour le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière est également relevé à 55 ans et la condition de carrière est relevée à 25 ans.

Une exception à cette condition d'âge est prévue pour les travailleurs qui exercent un métier lourd, qui ont une carrière longue ou qui se trouvent dans une entreprise en période de reconnaissance comme entreprise en restructuration ou en difficulté. Ces travailleurs peuvent entrer dans un emploi de fin de carrière à partir de 50 ans. L'exception pour les travailleurs qui ont une carrière longue ne peut être appliquée que si la commission paritaire a conclu une convention collective de travail à ce sujet. L'exception pour les travailleurs qui se trouvent dans des entreprises en période de reconnaissance comme entreprise en restructuration ou en difficulté ne s'applique que si cela permet d'éviter des licenciements ou de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise.

Pour l'application du paragraphe 4, deuxième tiret de la présente disposition, on entend par « en permanence » le fait que le service ininterrompu est le régime habituel du travailleur et que celui-ci n'est pas occasionnellement occupé dans un tel régime.

#### Article 9

§ 1<sup>er</sup>. Dans les cas où les travailleurs occupés à temps plein visés à l'article 2 sont occupés à un travail par équipes ou par cycles dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus, la commission paritaire ou l'entreprise détermine par convention collective de travail les modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

§ 2. Pour les travailleurs visés au paragraphe 1<sup>er</sup> ainsi que pour les travailleurs visés à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et §§ 3 et 5, dans la mesure où il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5, 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.

§ 3. Dans les cas où les travailleurs visés à l'article 2 combinent deux fonctions à temps partiel auprès de deux employeurs, ils peuvent, en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 1), réduire leurs prestations de travail d'1/5, comme visé à l'article 8, pour autant qu'au total, la somme des deux fractions d'occupation du travailleur auprès des deux employeurs corresponde au moins à un emploi à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur ou des employeurs auprès duquel ou desquels est opéré l'avertissement écrit visé à l'article 12.

Pour déterminer la diminution d'1/5, il est tenu compte de la durée du travail à temps plein chez l'employeur auprès duquel est opéré l'avertissement écrit visé à l'article 12.

Cette diminution de carrière d'1/5 peut être prise proportionnellement auprès de chacun des deux employeurs, à condition que le début et la durée des deux diminutions de carrière soient identiques et qu'elles constituent ensemble une diminution de carrière d'1/5, telle que visée à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 1).

#### Commentaire

Tant pour les travailleurs qui sont occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus que pour les travailleurs qui sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycles, il est possible, conformément à 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 prévues par ce système dérogatoire.

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.

Les parties signataires ont jugé que la différence de traitement des travailleurs qui occupent, auprès de deux employeurs, deux emplois à temps partiel constituant ensemble un emploi à temps plein, par rapport à des travailleurs à temps plein ordinaires, ne se justifie pas, d'autant plus que la possibilité existe déjà pour des travailleurs qui combinent deux fonctions à temps partiel auprès d'un seul employeur.

Par conséquent, un droit similaire a été prévu, au paragraphe 3 de la présente disposition, pour ces travailleurs à temps partiel, pour autant qu'au total, la somme des deux fractions d'occupation du travailleur corresponde au moins à un emploi à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur ou des employeurs auprès duquel ou desquels est opéré l'avertissement écrit.

La diminution de carrière d'1/5 est appliquée conformément aux modalités (durée, seuil...) qui sont applicables chez l'employeur (champ d'application de la commission paritaire) auprès duquel l'interruption est prise. Pour déterminer la diminution d'1/5, il est tenu compte de la durée du travail à temps plein chez l'employeur auprès duquel est opérée la demande écrite de diminution de la carrière.

Cette diminution de carrière d'1/5 peut être prise proportionnellement auprès de chacun des deux employeurs, à condition que le début et la durée des deux diminutions de carrière soient identiques et qu'elles constituent ensemble une diminution de carrière d'1/5, ce qui est également important pour le droit aux allocations.

## Article 10

§ 1<sup>er</sup>. Pour bénéficier :

- 1) du droit à une diminution de carrière d'1/5 visé à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et §§ 3 et 5, le travailleur doit être occupé soit à temps plein soit à concurrence des 4/5 d'un temps plein dans le cadre de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter ou de l'article 4 de la présente convention ou de l'article 6 ou de l'article 9, 1<sup>o</sup> de la convention collective de travail n° 77 bis, pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;
- 2) du droit à une diminution des prestations de travail à mi-temps visé à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et §§ 2 et 5, le travailleur doit être occupé au moins aux 3/4 d'un temps plein pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 2. Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 8, le travailleur doit, outre les conditions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup>, réunir simultanément les conditions suivantes :

- 1) atteindre la condition d'âge au moment de la prise de cours souhaitée de l'exercice du droit ;
- 2) avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;

Par dérogation, ce délai peut encore être réduit d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur.

- 3) compter une carrière de 25 ans comme salarié au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Par dérogation, pour avoir droit à la diminution de carrière visée à l'article 8, § 3, premier alinéa, deuxième tiret, le travailleur doit compter une carrière de 28 ans comme salarié au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 3. 1) Pour le calcul de la carrière de 25 ans comme salarié, on entend par carrière le travail effectif normal et les prestations supplémentaires sans repos compensatoire, effectués dans une profession ou une entreprise assujetties à la sécurité sociale, secteur chômage, pour lesquels :

- 1° a été payée une rémunération au moins égale au salaire minimum fixé par une disposition légale ou réglementaire ou une convention collective de travail qui lie l'entreprise ou, à défaut, par l'usage ;
- 2° ont été opérées sur la rémunération payée, les retenues réglementaires pour la sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage.

Le travail effectué à l'étranger n'est pris en considération que dans les limites définies dans la réglementation du chômage.

2) Sont assimilés à des journées de travail pour l'application du § 3, 1) :

- 1° les journées couvertes par une indemnité de préavis ou par une indemnité en compensation du licenciement ;
- 2° les journées de chômage complet lorsque le chômeur a, au cours de celles-ci, suivi une formation professionnelle, été occupé en atelier protégé en qualité de chômeur handicapé difficile à placer ou été occupé en application de l'article 161 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage ;
- 3° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une allocation de chômage à la suite de chômage temporaire ;
- 4° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités ;
- 5° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, et à la pension d'invalidité pour ouvriers mineurs ;
- 6° les jours de vacances légales et les jours de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, s'ils ont donné lieu au paiement du pécule de vacances, ainsi que les jours couverts par le pécule de vacances qui sont situés dans une période de chômage complet ;
- 7° la période qui a donné lieu au paiement d'une allocation de transition prévue dans la réglementation relative aux pensions, sous les conditions déterminées dans la réglementation du chômage ;
- 8° les journées d'absence du travail avec maintien de la rémunération sur lesquelles ont été retenues des cotisations de sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage ;
- 9° les jours fériés ou de remplacement durant une période de chômage temporaire ;
- 10° les jours d'incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine et les jours d'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12 bis ou n° 13 bis ;
- 11° les jours de repos compensatoire ;

- 12° les jours de grève, de lock-out et les jours de chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out ;
  - 13° le jour de carence ;
  - 14° les journées chômées pour cause de gel qui ont été indemnisées par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction ;
  - 15° les jours d'exercice de la fonction de juge social ;
  - 16° les autres journées d'absence du travail sans maintien de la rémunération à raison de maximum dix jours par année civile ;
  - 17° les journées d'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil ;
  - 18° les jours au cours desquels une formation professionnelle au sens de la réglementation du chômage a effectivement été suivie ou au cours desquels le travailleur a été actif dans le cadre d'un stage de transition, à concurrence de 96 jours maximum ;
  - 19° les journées de présence sous les armes en vertu d'un appel ou 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.
- 3) Pour l'application du § 3, 2), les journées assimilées situées à l'étranger ne sont prises en considération que dans les limites définies dans la réglementation du chômage.

Les journées assimilées à des journées de travail sont prises en considération dans la même mesure et sont calculées de la même manière que les journées de travail qui les précèdent.

- 4) Les journées de travail et les journées assimilées sont prouvées par toute voie de droit.

Le nombre de journées de travail et de journées assimilées obtenu, divisé par 312, donne le nombre d'années de passé professionnel en tant que salarié. Par année civile, un maximum de 313 journées de travail et journées assimilées est pris en compte.

Le travail à temps partiel est imputé en convertissant les heures de travail en journées de travail au moyen de la formule (heures de travail et heures assimilées x 6 / S).

- § 4. Pour le calcul de la carrière professionnelle d'au moins 28 ans visée à l'article 8, § 3, premier alinéa, deuxième tiret, entre en ligne de compte chaque année civile comptant au moins 285 journées qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération ou au cours desquelles le travailleur a bénéficié du congé de maternité, de la protection de la maternité et de l'écartement préventif des femmes enceintes, du congé de naissance, du congé d'adoption et/ou du congé parental. Le nombre de journées de ces années civiles qui dépasse 285 n'est pas pris en considération.

Pour les années civiles comptant moins de 285 journées qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération ou au cours desquelles le travailleur a bénéficié du congé de maternité, de la protection de la maternité et de l'écartement préventif des femmes enceintes, du congé de naissance, du congé d'adoption et/ou du congé parental, ces journées sont additionnées pour l'ensemble de ces années civiles et divisées par 285. Le résultat de cette opération, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années supplémentaires à prendre en considération.

#### Commentaire

Le paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente disposition règle, outre le droit, le passage au système des emplois de fin de carrière pour les travailleurs de plus de 50 ou 55 ans, prévu à l'article 8, moyennant le respect des conditions prévues aux paragraphes 2 et 3, pour :

- les travailleurs de moins de 50 ou 55 ans qui se trouvent dans le régime de diminution de carrière d'1/5 sur la base de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter ou de l'article 4 de la présente convention collective de travail ;
- les travailleurs de 50 ou 55 ans et plus qui se trouvent dans l'ancien système d'interruption de carrière d'1/5 .

Par travailleurs de 50 ou 55 ans et plus qui se trouvent dans l'ancien système de diminution de carrière d'1/5 ou à mi-temps, on entend les travailleurs qui reçoivent des allocations d'interruption sur la base des paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 de l'article 4 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

Le paragraphe 2 de la présente disposition prévoit qu'un travailleur âgé n'a droit à un emploi de fin de carrière que quand il a été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 24 mois précédents.

Afin de favoriser la mobilité des travailleurs âgés, cette condition d'ancienneté peut cependant être réduite d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

La présente disposition s'applique sans préjudice des dispositions 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, n° 32 quater du 19 décembre 1989 et n° 32 quinquies du 13 mars 2002.

### Section 3 – Dispositions communes

#### Article 11

§ 1<sup>er</sup>. Sont assimilés à une occupation, pour le calcul des 12 ou 24 mois visés à l'article 4, § 5 et à l'article 10, § 1<sup>er</sup> :

- les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles 26, 27, 28, 29, 30, 30 bis, 30 ter, 30 quater, 31, 49, 50, 51 et 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

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

- les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 23, § 1<sup>er</sup> de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise ;
- les jours de congé qui sont octroyés en exécution d'un accord collectif.

Pour le calcul des 24 mois visés à l'article 10, § 1, sont assimilés à une occupation, les jours couverts par l'indemnité en compensation du licenciement et par l'indemnité de rupture, pour les travailleurs qui, en application de l'article 10, § 2, 2), réduisent le délai de 24 mois.

§ 2. [1) Ne sont pas prises en compte, pour le calcul des 12 ou 24 mois visés à l'article 4, § 5 et à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, les périodes de suspension du contrat de travail, de diminution des prestations de travail ou d'adaptation des modalités 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 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.
- de la convention collective de travail n° 162 du 27 septembre 2022 instituant un droit à demander des formules souples de travail.]<sup>2</sup>

2) Ne sont pas non plus prises en compte, pour le calcul des 12 ou 24 mois visés à l'article 4, § 5 et à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, les périodes de suspension du contrat de travail en raison du congé sans solde ou de grève et de lock-out.

3) En outre, n'est pas prise en compte pour le calcul des 12 ou 24 mois visés à l'article 4, § 5 et à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, la période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à concurrence de cinq mois non couverts par le salaire garanti.

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

Ne sont pas non plus prises en compte pour le calcul des 12 ou 24 mois visés à l'article 4, § 5 et à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, au cas où les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dépassent la durée visée à l'article 11, § 2, 3<sup>o</sup>, premier et deuxième alinéas :

- les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui ne sont pas couvertes par le salaire garanti, dans la mesure où l'employeur n'a pas émis d'objections écrites pour des raisons liées aux besoins organisationnels dans le mois qui suit la demande visée à l'article 12 ;
- les périodes de reprise progressive du travail dans le cadre de l'article 100, § 2 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui les précèdent, qui ne sont pas couvertes par le salaire garanti.

4) Ne sont pas non plus prises en compte, pour le calcul des 12 ou 24 mois visés à l'article 4, § 5 et à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, les périodes pendant lesquelles le travailleur suspend complètement ses prestations de travail ou les réduit à mi-temps ou d'1/5 comme visé à l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter et aux articles 4 et 8 de la présente convention collective de travail ou aux articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis 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<sup>er</sup> janvier 2002.

---

<sup>2</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 103/6 du 27 septembre 2022 (article 1<sup>er</sup>).

En outre, ne sont pas prises en compte pour le calcul des 12 ou 24 mois visés à l'article 4, § 5 et à l'article 10, § 1<sup>er</sup> :

- a) les périodes de réduction des prestations de travail en application de l'article 15 et de l'article 20, § 1<sup>er</sup> de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise ;
- b) les périodes de réduction des prestations de travail dans le cadre d'un plan de restructuration, telles que prévues à l'article 13 de l'arrêté du gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> mars 2002 portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé, aux conditions de l'arrêté du gouvernement flamand du 20 mars 2009 modifiant l'arrêté du gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> mars 2002 portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé.
- (c) les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail en conséquence de la prise du congé parental corona en application des articles 4 et 5 de l'arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020 visant le congé parental corona.
- d) les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail en conséquence de la prise d'un crédit-temps corona en application des articles 4 à 8 de l'arrêté royal n° 46 du 26 juin 2020 visant à soutenir les employeurs et les travailleurs.
- e) les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail en conséquence de la prise du crédit-temps de fin de carrière corona en application des articles 9 et 10 de l'arrêté royal n° 46 du 26 juin 2020 visant à soutenir les employeurs et les travailleurs. ]<sup>3</sup>

§ 3. En cas d'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, § 2, les conditions prévues à l'article 4, § 5 et à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, doivent être remplies au moment de l'avertissement écrit initialement opéré conformément à l'article 12, § 1<sup>er</sup>.

§ 4. L'exercice des droits visés aux articles 4 et 8 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.

§ 5. L'accord ou le non-accord de l'employeur en exécution du paragraphe 4 sera communiqué au travailleur au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12.

### Commentaire

Le paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente disposition règle pour le calcul de la condition d'occupation de 12 ou 24 mois visée à l'article 4, § 5 et à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, les périodes de suspension du contrat de travail qui sont assimilées à une occupation et donc comptabilisées dans ce calcul.

Par analogie avec les périodes de chômage temporaire des ouvriers, on a ajouté à cette liste les périodes de chômage temporaire de crise des employés en vertu de la loi du 19 juin 2009 pendant la période au cours de laquelle cette disposition est d'application.

Le paragraphe 2, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de la présente disposition règle également pour le calcul de la condition d'occupation de 12 ou 24 mois visée à l'article 4, § 5 et à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, les périodes de suspension qui sont neutralisées et dont il n'est dès lors pas tenu compte dans ce calcul. En d'autres termes, ces périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail prolongent d'autant celle qui est considérée pour déterminer si le travailleur a droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visés aux articles 4 et 8. Il en va de même pour les travailleurs qui, après une période de maladie de longue durée ou après une reprise progressive du travail, souhaitent passer à un système de crédit-temps ou de diminution de carrière.

---

<sup>3</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 103/5 du 7 octobre 2020 (article 1er)

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 aux contrats de travail (maladie et accident) mais à concurrence de cinq mois non couverts par le salaire garanti.

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

Au cas où le travailleur est absent pour maladie pendant plus de six mois, la période prévue audit article 31 de la loi relative aux contrats de travail est complètement neutralisée dans la mesure où l'employeur n'a pas émis d'objections écrites pour des raisons liées aux besoins organisationnels dans le mois qui suit la demande du crédit-temps ou de la diminution de carrière visés aux articles 4 et 8.

La période de reprise progressive du travail dans le cadre de l'article 100, § 2 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, ainsi que la période de maladie qui la précède, sont également complètement neutralisées.

Dans l'optique d'une réintégration des malades de longue durée sur le marché du travail, la possibilité est ainsi offerte aux travailleurs qui sont malades pendant plus de six mois de reprendre partiellement le travail, dans la mesure où l'organisation du travail le permet.

En outre, la possibilité est donnée aux travailleurs qui se trouvent déjà dans un système de reprise progressive du travail de poursuivre leur régime de travail à temps partiel dans le cadre d'un système de crédit-temps ou de diminution de carrière.

La volonté est de ne pas pénaliser les personnes qui ont repris progressivement le travail à temps partiel après une maladie grave telle qu'un cancer.

Le paragraphe 2, 4<sup>o</sup> de la présente disposition prévoit que, pour le calcul de la condition d'occupation de 12 ou 24 mois visée à l'article 4, § 5 et à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, les périodes de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 sont neutralisées et ne sont dès lors pas prises en compte dans ce calcul. Comme ces périodes sont neutralisées, les travailleurs peuvent passer d'une forme de crédit-temps et de diminution de carrière à une autre, ce qui permet une combinaison des différentes formes de crédit-temps et de diminution de carrière. Il faut chaque fois examiner si les conditions d'occupation sont remplies au moment de la demande initiale.

Les périodes de diminution de carrière dans le cadre du crédit-temps de crise ou dans le cadre du système des primes de transition flamandes sont également neutralisées pendant la période au cours de laquelle ces régimes sont d'application, ce qui permet aux travailleurs de passer de ces régimes temporaires de crise à un système normal de crédit-temps ou de diminution de carrière. Les périodes de crédit-temps qui ont été prises dans les six mois précédant l'entrée en vigueur de la loi du 19 juin 2009, puis qui ont été transformées en un crédit-temps de crise en vertu de l'article 20 de ladite loi, sont également neutralisées.

Le paragraphe 3 de la présente disposition concerne les demandes de prolongation de l'exercice de l'un des droits visés par la présente convention et la question de savoir quand le travailleur doit satisfaire à la condition d'occupation exigée. Dans le cas d'une période neutralisée, le travailleur concerné doit satisfaire aux conditions s'appliquant au système concerné au moment de la demande initiale de la première des périodes successives de crédit-temps ou de diminution de carrière.

Il est ainsi prévu que lorsque le travailleur exerce le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 4 et 8, et qu'il souhaite prolonger cet exercice ou passer à un autre système de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5, le moment où l'on vérifie s'il réunit les conditions requises est celui du premier avertissement écrit qu'il a opéré conformément à l'article 12. Il en va de même pour les travailleurs qui, après un régime temporaire de crise de diminution de carrière, souhaitent passer à un système de crédit-temps ou de diminution de carrière.

## CHAPITRE IV – MISE EN ŒUVRE

### Section 1 – Modalités d'avertissement et d'attestation

#### Article 12

§ 1<sup>er</sup>. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière visé aux articles 4 et 8 en avertit, par écrit, l'employeur qui l'occupe :

- 1) trois mois à l'avance lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs ;
- 2) six mois à l'avance lorsque l'employeur occupe 20 travailleurs ou moins.

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

§ 2. L'avertissement écrit et les délais prévus au paragraphe 1<sup>er</sup> s'appliquent au travailleur qui souhaite prolonger l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 4 et 8.

L'exercice du droit au crédit-temps et à la diminution de carrière est prolongé selon les modalités prévues aux articles 4 et 8 et le travailleur qui prolonge l'exercice de ces droits est pris en compte dans le calcul du seuil visé au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 16, éventuellement modifié en application du paragraphe 8 de cette même disposition.

§ 3. L'avertissement écrit et les délais prévus au paragraphe 1<sup>er</sup> s'appliquent également au travailleur qui souhaite passer d'une forme de crédit-temps ou de diminution de carrière visée aux articles 4 et 8 à une autre forme de crédit-temps et de diminution de carrière visée aux articles 4 et 8.

Le travailleur qui passe d'une forme de crédit-temps et de diminution de carrière à une autre est pris en compte dans le calcul du seuil visé au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 16, éventuellement modifié en application du paragraphe 8 de cette même disposition.

§ 4. Le délai de trois ou six mois prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> est toutefois réduit à deux semaines lorsque le travailleur souhaite exercer, sans interruption, le droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière visé à l'article 4, 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 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.

- § 5. Le nombre de travailleurs pris en considération pour l'application du paragraphe 1<sup>er</sup> est le nombre de travailleurs occupés au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément au présent article.
- § 6. Lorsque le travailleur souhaite exercer le droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière visé à l'article 4, 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 à l'article 4 ;
  - 2) d'une suspension ou d'une réduction des prestations de travail en exécution des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ou des articles 3 et 6 de la convention collective de travail n° 77 bis ou de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter.
- § 7. L'écrit est également accompagné d'attestations lorsque le travailleur exerce le droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière visé aux articles 4 et 8, 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 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 ;
  - 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 professionnelle ;
  - 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.
- § 8. L'écrit comporte en ce qui concerne l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 4 et 8 :
- 1) la proposition faite, conformément au paragraphe 2 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) la preuve du motif telle que visée à l'article 4 ;
  - 4) les éléments nécessaires à l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 17 à 19, lorsque le travailleur indique dans l'avertissement écrit vouloir en bénéficier.
- § 9. L'avertissement écrit visé au paragraphe 1<sup>er</sup> se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

## Section 2 – Modalités d'exercice

### Article 13

§ 1<sup>er</sup>. Lorsque le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 4 et 8 est exercé :

- 1) soit les prestations de travail sont interrompues et l'exécution du contrat de travail est suspendue complètement ;
- 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.

- 3) soit les prestations de travail sont réduites à un 4/5 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 ladite loi du 3 juillet 1978.

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. Les modalités de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 4 et 8 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 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.

§ 3. Les jours où le droit à la diminution de carrière visé aux articles 4 et 8 est exercé, sont répartis de manière à assurer la continuité de l'entreprise ou du service au sens du paragraphe 2 de l'article 16.

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

### Commentaire

Pour l'application du paragraphe 1<sup>er</sup> 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 paragraphe 2 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

§ 1<sup>er</sup>. 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 à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 4 et 8, 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 temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 4 et 8, prend cours au plus tard six 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 paragraphe 1<sup>er</sup> est inclus dans le délai qui découle de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 17 à 19.

§ 4. L'employeur peut retirer ou modifier l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 visé aux articles 4 et 8 pour des raisons, et pour la durée de celles-ci, déterminées par le biais :

- 1) du conseil d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ;
- 2) en l'absence des organes cités au 1<sup>o</sup>, du règlement de travail.

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

#### Commentaire

Pour l'application du paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente disposition, sont considérés comme des raisons internes ou externes impératives les besoins organisationnels, la continuité et les possibilités réelles de remplacement.

Pour l'application du paragraphe 4 de la présente disposition et dans le but de résoudre 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 aux articles 4 et 8, 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 paragraphes 1<sup>er</sup> et 4, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

#### Article 15

§ 1<sup>er</sup>. Dans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, l'employeur peut reporter pendant 12 mois au maximum l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5, visé à l'article 4 et à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et §§ 3 et 5, 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 à l'article 4 et à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et §§ 3 et 5, 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 à l'article 4 et à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et §§ 3 et 5 peut, d'un commun accord, être modifié temporairement pour des raisons impératives et pour la durée de celles-ci.

### Commentaire

Pour encourager les travailleurs âgés à continuer à travailler plus longtemps, le seuil de 5 % visé à l'article 16 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 à l'article 4 et à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et §§ 3 et 5, 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 paragraphe 1<sup>er</sup> 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 paragraphe 1<sup>er</sup>, 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 paragraphe 3 de la présente disposition, l'on entend par raisons impératives, les raisons pour lesquelles 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 raisons impératives, 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.

## Section 4 – Règles d'organisation

### Article 16

§ 1<sup>er</sup>. Lorsque le nombre total des travailleurs qui exercent ou exerceront simultanément dans l'entreprise ou au niveau d'un service le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter et aux articles 4 et 8, ainsi que des travailleurs qui bénéficient de l'interruption de la carrière professionnelle en application de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ou des articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis 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 ou de la diminution de la carrière professionnelle en application de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, les travailleurs qui bénéficient :

- 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 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.

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 de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter, des articles 4 et 8 de la présente convention collective de travail ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis.

§ 2. Pour l'application du paragraphe 1<sup>er</sup> 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 paragraphe 1<sup>er</sup> est le nombre de travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail, dans l'entreprise ou le service au sens du paragraphe 2, au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle les droits sont simultanément exercés.

Pour la détermination du nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au paragraphe 1<sup>er</sup> 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 de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter et des articles 4 et 8 de la présente convention collective de travail ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis.

§ 4. 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 et plus qui bénéficient de la diminution des prestations de travail à mi-temps, visée à l'article 8 ou visée à l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis, sont pris en considération pendant cinq ans dans le seuil visé au paragraphe 1<sup>er</sup> et obtenu selon la méthode de calcul établie au paragraphe 3.

§ 5. Dans le seuil visé au paragraphe 1<sup>er</sup> et obtenu selon la méthode de calcul établie au paragraphe 3, ne sont pas pris en compte pendant les six premiers mois de l'exercice du droit, les travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière visé à l'article 4, sans interruption 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 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.

§ 6. Le seuil visé au paragraphe 1<sup>er</sup> et obtenu selon la méthode de calcul établie au paragraphe 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 et plus qui exercent le droit aux emplois de fin de carrière visé à l'article 8.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul des unités supplémentaires dont est augmenté le seuil visé au paragraphe 1<sup>er</sup> et obtenu selon la méthode de calcul établie au paragraphe 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 de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter ou des articles 4 et 8 de la présente convention collective de travail ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis.

§ 7. Le paragraphe 1<sup>er</sup> est appliqué au terme de chaque mois.

§ 8. Le seuil prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> 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 paragraphe 9.

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.

§ 9. Le paragraphe 8 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui, par convention collective de travail, a exclu les possibilités de modification qu'il prévoit.

### Commentaire

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 de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter et des articles 4 et 8 de la présente convention collective de travail et conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis, sont complètement neutralisés pour le calcul du seuil de 5 % visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, éventuellement modifié en application du paragraphe 8 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 paragraphe 1<sup>er</sup> 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 paragraphe 3 ;
- la procédure particulière de comptabilisation des travailleurs âgés de 50 ans ou plus, telle que visée au paragraphe 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 paragraphe 6.

Les travailleurs qui exercent leur droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5, tel que visé à l'article 4, sans interruption après avoir épuisé le droit au congé palliatif ou à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, sont, en application des paragraphes 1<sup>er</sup> et 5, neutralisés tant pour la détermination du seuil que pour le calcul du seuil pendant les six premiers mois de leur crédit-temps à temps plein ou de leur diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5, de la même manière que les travailleurs âgés.

La présente disposition implique trois étapes :

- Une première étape : le calcul du nombre total des travailleurs visés au paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente disposition, c'est-à-dire, d'une part, de ceux qui bénéficient du système du crédit-temps et de la diminution de carrière et, d'autre part, de ceux qui exercent ou souhaitent exercer l'un des droits visés à la présente convention.

Les travailleurs qui exercent le droit au congé pour soins palliatifs, au congé pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou un congé parental, ne sont pas pris en compte.

- Une deuxième étape : le calcul du seuil de 5 % visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, éventuellement modifié en application du paragraphe 8, et opéré conformément aux paragraphes 3 et 5 de la présente disposition.

À noter que la modification du seuil en application du paragraphe 8 de la présente disposition peut intervenir tant en termes de relèvement que d'abaissement de ce seuil.

Cette modification ne peut avoir lieu au niveau de la commission paritaire que par convention collective de travail et au niveau de l'entreprise que par convention collective de travail ou par règlement de travail sauf, à ce dernier niveau, si la commission paritaire en a exclu la possibilité par convention collective de travail en application du paragraphe 9 de la présente disposition.

À noter aussi lorsque le travailleur exerce l'un des droits visés par la présente convention sans interruption après avoir épuisé l'un des congés dits thématiques, que :

- \* Dans le premier cas, où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour la même personne, épuisé son droit au congé pour soins palliatifs, le travailleur n'est pas pris en compte pendant les six premiers mois dans le seuil de 5 % visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, éventuellement modifié en application du paragraphe 8 de la présente disposition.

Les délais d'avertissement écrit de trois ou six mois prévus à l'article 12 sont par ailleurs réduits conformément au paragraphe 3 de ce même article.

- \* Dans le deuxième cas, où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour la même personne, épuisé le droit au congé pour assister ou donner des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, le travailleur n'est pas non plus pris en compte pendant les six premiers mois dans le seuil de 5 % visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, éventuellement modifié en application du paragraphe 8 de la présente disposition.

- \* Dans le troisième cas, où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour le même enfant, épuisé le droit au congé parental, le travailleur est pris en compte dans le seuil de 5 % visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, éventuellement modifié en application du paragraphe 8 de la présente disposition.

À préciser par ailleurs et pour disposer d'une vue globale et synthétique des règles applicables, que dans le premier des trois cas précités, le délai d'avertissement écrit de trois ou six mois prévu à l'article 12 est réduit conformément au paragraphe 3 de ce même article à deux semaines.

Dans les deuxième et troisième cas, ces délais de trois ou six mois sont d'application compte tenu des modalités prévues à l'article 12.

- Une troisième étape : la confrontation, au terme de chaque mois, soit le dernier jour du mois considéré, des résultats des deux étapes précédentes pour en arriver à constater ou non le dépassement du seuil.

Si le seuil est dépassé, l'exercice effectif du droit de certains des travailleurs qui souhaitent exercer l'un des droits visés à la présente convention, est reporté.

La détermination de celui ou de ceux des travailleurs dont l'exercice effectif du droit est reporté intervient par application, mois après mois, du mécanisme de préférence et de planification des absences visé au paragraphe 1<sup>er</sup>.

Ces trois étapes et les opérations qu'elles impliquent sont réitérées mois après mois et à chaque dernier jour du mois considéré.

#### Article 17

Le mécanisme de préférence et de planification visé au paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 16 est fixé par le conseil d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

#### Article 18

En l'absence d'un mécanisme de préférence et de planification fixé conformément à l'article 17, les règles suivantes sont d'application.

Il est accordé :

- 1) une première priorité, aux travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 4, § 1<sup>er</sup> de la présente convention collective de travail pour l'octroi de soins prodigués à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans, ou qui exercent le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 4 et 8 pour dispenser des soins palliatifs ou pour 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 ou attendant la venue d'un enfant.

En cas de demandes d'exercice simultané du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 4 et 8, 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 d'1/5 visé à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et §§ 3 et 5 ;

- ceux qui exercent le droit à une diminution de carrière à mi-temps visé à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et §§ 2 et 5 ;

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

### Commentaire

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.

### Article 19

Le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 17 et, à défaut, celui visé à l'article 18, est appliqué au terme de chaque mois aux demandes qui ont 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 temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 4 et 8.

### Article 20

- § 1<sup>er</sup>. L'employeur communique aux travailleurs, en fin de mois et en respectant le délai prévu à l'article 13, § 2, la date à partir de laquelle ils pourront exercer le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 4 et 8, en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 17 et, à défaut, dans celui visé à l'article 18.
- § 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 paragraphe 1<sup>er</sup>.

## CHAPITRE V – GARANTIES DE L'EXERCICE DU DROIT

### Article 21

- § 1<sup>er</sup>. À l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter et aux articles 4 et 8, 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 à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter et aux articles 4 et 8.
- § 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement 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 au plus tôt trois mois, lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs, et six 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 trois mois après la date de fin de cette même période ou trois 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 du chapitre IV.

- § 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du paragraphe 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou pour un 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 temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé à l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter et aux articles 4 et 8, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six 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 et les 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 avec l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

## CHAPITRE VI – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### Article 22

- § 1<sup>er</sup>. 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 reste applicable à toutes les premières demandes et à toutes les demandes de prolongation d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 dont l'employeur a été averti conformément à l'article 12 avant la date d'entrée en vigueur.
- § 2. 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 reste applicable aux travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui, avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, ont déjà diminué leur carrière en application de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis et qui, après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, introduisent une première demande de prolongation auprès de l'employeur conformément à l'article 12.
- § 3. Les travailleurs qui, avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, ont déjà diminué leur carrière en application des articles 3 ou 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, peuvent encore faire usage de la possibilité de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps prévue à l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, pour autant que l'employeur et le travailleur aient conclu un accord à ce sujet, et ce, aux conditions cumulatives suivantes :
- l'employeur a été informé par écrit, avant le 28 novembre 2011, et conformément à l'article 12, § 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, de la diminution de carrière ou de la réduction des prestations de travail à mi-temps dont le travailleur bénéficie ;

- la diminution de carrière ou la réduction des prestations de travail à mi-temps sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 suit immédiatement, et selon la même forme, la diminution de carrière ou réduction des prestations de travail en cours.

§ 4. 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 reste également applicable aux conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise qui ont été conclues en exécution de l'article 3, §§ 2 et 3 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 et qui restent en vigueur afin d'ouvrir le droit complémentaire à 36 mois de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps en application de l'article 4, § 1<sup>er</sup>, 3° de la présente convention.

§ 5. Les conventions collectives de travail qui ont été conclues au niveau du secteur ou de l'entreprise, les règlements de travail et les accords en application de l'article 2, §§ 3 et 4, de l'article 6, §§ 2 et 3, de l'article 7, 1°, deuxième alinéa, de l'article 9, §§ 2 et 3, de l'article 10, § 2, 2°, deuxième alinéa, de l'article 11, § 2, 4°, premier alinéa et § 4, de l'article 13, § 4, deuxième alinéa, de l'article 14, § 4, de l'article 14 bis, § 1<sup>er</sup>, troisième alinéa, § 2, deuxième alinéa et § 3, de l'article 15, §§ 7 et 8, de l'article 16 et de l'article 20, § 3, deuxième alinéa 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, restent en vigueur pour l'application de la présente convention.

### Commentaire

Les premières demandes et les demandes de prolongation dont l'employeur a été averti avant la date d'entrée en vigueur continuent de relever du champ d'application 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. Les nouvelles demandes et les demandes de prolongation dont l'employeur a été averti à partir de la date d'entrée en vigueur relèvent du champ d'application de la présente convention collective de travail.

Après la date d'entrée en vigueur, les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui se trouvaient déjà dans le système des emplois de fin de carrière visé à l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis peuvent prolonger encore une fois leur diminution de carrière sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis.

En outre, les travailleurs qui, avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, ont déjà diminué leur carrière d'1/5 ou à mi-temps en application des articles 3 ou 6 de la convention collective de travail n° 77 bis, peuvent avoir recours à l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis, pour autant qu'un accord ait été conclu à ce sujet entre l'employeur et le travailleur, et ce, aux conditions cumulatives suivantes :

- l'employeur a été informé par écrit, avant le 28 novembre 2011, et conformément à l'article 12, § 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, de la diminution de carrière ou de la réduction des prestations de travail à mi-temps dont le travailleur bénéficie ;
- la diminution de carrière ou la réduction des prestations de travail à mi-temps sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 suit immédiatement, et selon la même forme, la diminution de carrière ou réduction des prestations de travail en cours. Dans ce cadre, le droit à la diminution de carrière sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 n'est pas toujours lié à un droit à des allocations.

Finalement, le paragraphe 5 dispose que les conventions collectives de travail qui ont été conclues au sujet du champ d'application, des règles d'organisation et du seuil, en exécution de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, restent d'application.

## CHAPITRE VII – ENTRÉE EN VIGUEUR

### Article 23

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, et au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2012.

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 vingt-sept juin deux mille douze.

\*\*\*

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 collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

\*\*\*

#### Entrée en vigueur des conventions collectives de travail modifiant la CCT n° 103 :

- CCT n° 103 bis : le 1<sup>er</sup> janvier 2015
- CCT n° 103 ter : le 1<sup>er</sup> avril 2017
- CCT n° 103/4 : le 1<sup>er</sup> avril 2018
- CCT n° 103/5 : le 1<sup>er</sup> mai 2020
- CCT n° 103/6 : le 27 septembre 2022