

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 BIS DU 19 DECEMBRE 2001 REMPLACANT LA
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 DU 14 FEVRIER 2001 INSTAURANT UN
SYSTEME DE CREDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIERE ET DE REDUCTION
DES PRESTATIONS DE TRAVAIL A MI-TEMPS, MODIFIEE PAR LES CONVEN-
TIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL N° 77 TER DU 10 JUILLET 2002,
N° 77 QUATER DU 30 MARS 2007, N° 77 QUINQUIES DU 20
FEVRIER 2009, N° 77 SEXIES DU 15 DECEMBRE 2009
ET N° 77 SEPTIES DU 2 JUIN 2010**

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

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail ;

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

Vu l'Accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 et l'engagement pris :

- dans un premier temps, par les parties signataires de régler par convention collective de travail l'exécution du volet A du point 4 "Fonctionnement du marché du travail", relatif à une meilleure conciliation individuelle entre le travail et la famille ainsi que l'annexe 1 ;
- dans un deuxième temps, par le gouvernement et ensuite des points prévus dans l'accord précité :
 - * d'une part, d'adapter la réglementation de manière à permettre à cette convention de sortir ses effets à la date prévue de son entrée en vigueur soit le 1er janvier 2002 ;
 - * d'autre part, de prendre toutes les dispositions qui s'imposent pour organiser le passage du système actuellement en place vers celui prévu par cette convention et dans ce cadre, d'élaborer les mesures transitoires requises.

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

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

Considérant l'avis n° 1.371 émis par le Conseil national du Travail le 19 septembre 2001 et se prononçant sur un projet d'arrêté royal relatif au système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations à mi-temps ;

Considérant la nécessité, pour une application de la nouvelle réglementation dans des conditions maximales de sécurité juridique, de préciser certaines dispositions de la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 précitée et de la remplacer, dans un souci de lisibilité, par une nouvelle convention collective de travail ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes

ont conclu, le 19 décembre 2001 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CCT

Article 1

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

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

CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

Article 2

- § 1er. La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.
- § 2. Pour l'application du § 1er sont assimilées :
- 1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des apprentis ;
 - 2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.
- § 3. La commission paritaire ou l'entreprise peut, par convention collective de travail, déroger aux §§ 1er et 2 et exclure du champ d'application certaines catégories de personnel.
- § 4. Le § 3 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de dérogation qu'il prévoit.

Commentaire

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

CHAPITRE III - PRINCIPES ET CONDITIONS

Section 1 - Droit au crédit-temps

Article 3

- § 1er. Les travailleurs visés à l'article 2 ont un droit au crédit-temps pour une durée maximum d'un an sur l'ensemble de la carrière à exercer par période de 3 mois minimum :
- 1° ou en suspendant totalement leurs prestations de travail quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés dans l'entreprise au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;
 - 2° ou en réduisant à mi-temps leurs prestations de travail pour autant qu'ils soient occupés au moins au 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.
- § 2. La commission paritaire ou l'entreprise peut, par convention collective de travail, déroger au § 1er et allonger la durée de l'exercice du droit au crédit-temps sans que celle-ci puisse excéder 5 ans sur l'ensemble de la carrière.
- § 3. Le § 2 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de dérogation qu'il prévoit.

[Commentaire

Conformément au Contrat de solidarité entre générations, l'allocation pour un crédit-temps à temps plein est limitée à un an sur l'ensemble de la carrière. Un crédit-temps à temps plein pour l'éducation d'enfants de moins de 8 ans, pour des soins à des membres de la famille ou pour la formation continue peut donner lieu à une période plus longue d'allocations. Les travailleurs peuvent prolonger leur crédit-temps à temps plein jusqu'à 5 ans au maximum, sur la base d'une convention sectorielle ou d'entreprise. En cas de crédit-temps à temps plein en dehors des trois motifs susmentionnés, l'allocation reste toutefois limitée à un an.]¹

[Conformément à l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008, le précompte professionnel qui est dû sur l'indemnité ONEM perçue par les travailleurs est porté, pour les nouvelles demandes à partir du 1er janvier 2009, de 17,15 % à 30 % pour les moins de 50 ans, à l'exception des isolés avec ou sans enfants à charge, pour lesquels le pourcentage actuel est conservé. Cette mesure ne s'applique pas non plus aux congés thématiques.]²

Article 4

- § 1er. Sont imputées sur la durée maximum d'un an visée au § 1er de l'article 3 prolongée jusqu'à 5 ans dans les conditions des §§ 2 et 3 de ce même article, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail d'un mi-temps en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

Ne sont pas imputées sur la durée maximum d'un an visée au § 1er de l'article 3 prolongée jusqu'à 5 ans dans les conditions des §§ 2 et 3 de ce même article, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail d'un mi-temps en application :

¹ Nouveau Commentaire (décision du Conseil du 30 mars 2007).

² Complément au commentaire (décision du Conseil du 20 février 2009).

- de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption ;
- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental ;
- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière ;
- de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

§ 2. La période totale d'interruption de la carrière en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales et d'exercice du droit au crédit-temps en application de l'article 3 de la présente convention ne peut excéder 60 mois sur l'ensemble de la carrière.

Article 5

Pour bénéficier du droit au crédit-temps visé à l'article 3, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Section 2 - Droit à une diminution de carrière d'1/5

Article 6

§ 1er. Les travailleurs visés à l'article 2 occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus ont droit à une diminution de carrière à exercer à concurrence d'un jour par semaine ou 2 demi-jours couvrant la même durée pendant une durée maximum de 5 ans calculée sur l'ensemble de la carrière.

Ce droit est exercé par période de 6 mois minimum.

§ 2. Dans les cas où les travailleurs occupés visés à l'article 2 sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, la commission paritaire [ou l'entreprise]³ déterminera par convention collective de travail les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

[§ 3. Pour les travailleurs visés au § 1er et au § 2, il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit à la diminution de carrière, un autre système équivalent pour une période de 12 mois au maximum :

- par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ;
- ou, en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, par le biais du règlement de travail et à condition qu'un accord mutuel écrit soit conclu à ce sujet entre le travailleur et l'employeur.]⁴

³ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 77 quater du 30 mars 2007 (article 1).

⁴ Inséré par la convention collective de travail n° 77 quater du 30 mars 2007 (article 1).

[Commentaire

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

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

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

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

Article 7

Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière visé à l'article 6, le travailleur doit simultanément réunir les conditions suivantes :

- 1° avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 5 années qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;

[Par dérogation, ce délai est ramené à 3 ans pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. D'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, ce dernier délai peut encore être abaissé à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 50e anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 55e anniversaire ;]⁶

- 2° avoir été occupé dans un régime de travail à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Commentaire

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

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

⁵ Nouveau commentaire (décision du Conseil du 30 mars 2007).

⁶ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 77 quater du 30 mars 2007 (article 3).

[Le deuxième alinéa du 1° de la présente disposition met à exécution le point 2. de la mesure 47 du Contrat de solidarité entre générations. En vue de permettre une plus grande mobilité professionnelle, la condition d'ancienneté pour la diminution de carrière est ramenée à 3 ans pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. Elle peut encore être abaissée d'un commun accord à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés après leur 50e anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés après leur 55e anniversaire.]⁷

Article 8

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

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

- [de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption]⁸ ;
- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental ;
- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière ;
- de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

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

Article 9

§ 1er. Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit sans durée maximum à :

- 1° une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou 2 demi-jours couvrant la même durée pour autant qu'ils soient occupés dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus ;

Ce droit est exercé par période de 6 mois minimum.

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

Ce droit est exercé par période de 3 mois minimum.

§ 2. Dans les cas où les travailleurs occupés à temps plein visés à l'article 2 sont occupés à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, la commission paritaire [ou l'entreprise]⁹ déterminera par convention collective de travail les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

[§ 3. Pour les travailleurs visés au § 1er et au § 2, il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit à la diminution de carrière, un autre système équivalent pour une période de 12 mois au maximum :

⁷ Complément au commentaire (décision du Conseil du 30 mars 2007).

⁸ Inséré par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002 (article 1).

⁹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 77 quater du 30 mars 2007 (article 2).

- 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.]¹⁰

[Commentaire

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

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

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

En ce qui concerne l'allocation d'interruption, pour éviter que la différence entre le revenu du travail et le revenu de remplacement ne devienne trop faible ou que le revenu à 4/5 temps ne dépasse le revenu à temps plein, le précompte professionnel dû sur l'indemnité ONEM que reçoivent les travailleurs est augmenté. Le précompte professionnel s'élève à 35 % pour les nouvelles demandes à partir du 1er juin 2007, sauf pour les isolés ayant des enfants à charge, pour qui le pourcentage actuel de 17,15 % reste d'application. En appliquant un pourcentage plus élevé de précompte professionnel, correspondant à l'impôt final qui sera dû pour la période imposable, on évite également que ces travailleurs doivent reverser ultérieurement un complément d'impôt trop important. Cette mesure a été adoptée en exécution du Contrat de solidarité entre générations.]¹¹

[Conformément à l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008, le précompte professionnel qui est dû sur l'indemnité ONEM perçue par les travailleurs est porté, pour les nouvelles demandes à partir du 1er janvier 2009, de 17,15 % à 35 % pour les plus de 50 ans, à l'exception des isolés avec ou sans enfants à charge, pour lesquels le pourcentage actuel est conservé. Cette mesure ne s'applique pas non plus aux congés thématiques.]¹²

Article 10

§ 1er. Pour bénéficier :

- 1° du droit à une diminution de carrière visée à l'article 9, § 1er, 1°, le travailleur doit être occupé ou à temps plein ou à 4/5ème d'un temps plein dans l'entreprise dans le cadre de l'article 6, [ou de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985] ¹³ pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;

[Le travailleur qui est occupé dans le cadre de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, doit avoir introduit sa demande d'allocations d'interruption pour une période d'au moins un an] ¹⁴.

- 2° [du droit à une diminution des prestations de travail à mi-temps visée à l'article 9, § 1er, 2°, le travailleur doit :

¹⁰ Inséré par la convention collective de travail n° 77 quater du 30 mars 2007 (article 2).

¹¹ Nouveau commentaire (décision du Conseil du 30 mars 2007).

¹² Complément au commentaire (décision du Conseil du 20 février 2009).

¹³ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002 (article 2).

¹⁴ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002 (article 2).

- soit être occupé au moins au 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;
- soit être occupé à concurrence de la moitié d'un temps plein dans l'entreprise, dans le cadre de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, et être âgé de 50 ans ou plus au moment de la demande ou de la dernière prolongation de cette interruption de carrière.

En outre, ce travailleur doit avoir introduit sa demande d'allocations d'interruption pour une période d'au moins un an.]¹⁵

§ 2. Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière ou des prestations à mi-temps visé à l'article 9, le travailleur doit, outre celles prévues au § 1er, réunir simultanément les conditions suivantes :

- 1° être âgé de 50 ans au moins au moment de la prise de cours souhaitée de l'exercice du droit ;
- 2° avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les [3]¹⁶ années qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

[Par dérogation, ce délai est ramené à 3 ans pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. D'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, ce dernier délai peut encore être abaissé à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 50e anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 55e anniversaire.]¹⁷

- 3° compter une ancienneté comme salarié de 20 ans au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 3. Pour le calcul de l'ancienneté comme salarié de 20 ans, sont prises en compte les journées de travail.

Sont assimilées à des journées de travail, à l'exception des journées de chômage complet et de suspension totale des prestations de travail au sens de l'article 3, § 1er, 1° de la présente convention ainsi que de l'article 100 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales :

- 1° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, l'assurance chômage, les vacances annuelles et la pension d'invalidité pour ouvriers mineurs ;
- 2° les journées d'inactivité qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération sur laquelle ont été retenues les cotisations de sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage ;
- 3° les jours fériés pour lesquels, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue ;
- 4° les journées d'incapacité de travail pour lesquelles, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue ;

¹⁵ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002 (article 2).

¹⁶ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 77 quater du 30 mars 2007 (article 4).

¹⁷ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 77 quater du 30 mars 2007 (article 4).

- 5° les jours de repos compensatoire auxquels le travailleur a droit en vertu de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou d'un régime de réduction du temps de travail ;
- 6° les jours de grève ou de lock-out ;
- 7° les jours de carence prévus par la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité ;
- 8° les journées chômées pour cause de gel qui ont été indemnisées par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction ;
- 9° les journées pendant lesquelles le travailleur a exercé la fonction de juge social ou de juge consulaire ou de conseiller social ;
- 10° les autres journées d'absence non rémunérées à raison au maximum de dix jours par année civile ;
- [11° les journées de présence sous les armes en vertu d'un appel ou un rappel sous les drapeaux ainsi que les journées de service accomplies en qualité d'objecteur de conscience ou les journées de prestations remplies par un milicien qui sont assimilées au service militaire en vertu de la législation concernée].¹⁸

Commentaire

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

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

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

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

A l'exception du passage du système de l'article 6 au système de l'article 9, les autres passages sont d'application à partir du 1^{er} juillet 2002. Afin de garantir la continuité entre les systèmes, les travailleurs dont la diminution de carrière dans l'ancien système se termine le 30 juin 2002 peuvent passer au nouveau système de diminution de carrière pour travailleurs de plus de 50 ans.]¹⁹

¹⁸ Inséré par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002 (article 3).

¹⁹ Complément au commentaire (décision du Conseil du 10 juillet 2002).

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

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

[Le paragraphe 2 de la présente disposition règle les conditions auxquelles les travailleurs âgés de 50 ans ou plus visés à l'article 9 doivent satisfaire pour bénéficier du droit au système. En exécution de la mesure 47 du Contrat de solidarité entre générations et en vue de permettre une plus grande mobilité professionnelle, la condition d'ancienneté pour la diminution de carrière est ramenée à 3 ans pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. Ce délai peut encore être abaissé d'un commun accord à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés après leur 50e anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés après leur 55e anniversaire.]²⁰

Section 4 - Dispositions communes

Article 11

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

- les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles [26]²¹, 27, 28, 29, 30, 30 bis, 31, 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

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

- [les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 23, § 1er de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise.]²²
- [les jours de congé qui sont octroyés en exécution d'un accord collectif].²³

[§ 2, 1° Ne sont pas prises en compte, pour le calcul des 12 mois visés respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1er, les périodes de suspension du contrat de travail prévues en application :

- de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption ;
- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental ;
- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière ;

²⁰ Complément au commentaire (décision du Conseil du 30 mars 2007).

²¹ Inséré par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002 (article 4).

²² Inséré par la convention collective de travail n° 77 septies du 2 juin 2010 (article 1).

²³ Inséré par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002 (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.
- 2° Ne sont pas non plus prises en compte, pour le calcul des 12 mois, visés respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1^{er}, 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 mois visés respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1^{er}, la période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, à concurrence de 5 mois non couverts par le salaire garanti.

Cette période de 5 mois est prolongée de 6 mois en cas d'incapacité de travail complète temporaire en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

[Ne sont pas non plus prises en compte pour le calcul des 12 mois visés respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1^{er}, 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°, 1^{er} et 2° 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.]²⁴
- 4° Ne sont pas non plus prises en compte, en accord avec l'employeur, pour le calcul des 12 mois visés respectivement aux articles 3, § 1^{er}, 2°, 7, 2° et 10, § 1^{er}, les périodes pendant lesquelles le travailleur suspend totalement ses prestations de travail ou les réduit à mi-temps comme visé aux articles 3, § 1^{er} et 9, § 1^{er}, 2° 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^{er} janvier 2002.]²⁵

[En outre, ne sont pas prises en compte pour le calcul des 12 mois visés respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1^{er} :

- a) les périodes de réduction des prestations de travail en application de l'article 15 et de l'article 20, § 1^{er} 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^{er} 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^{er} mars 2002 portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé.]²⁶
- § 3. En cas d'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 12, § 2, les conditions prévues respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1^{er}, doivent être satisfaites au moment de l'avertissement par écrit initialement opéré conformément à l'article 12, § 1^{er}.

²⁴ Inséré par la convention collective de travail n° 77 sexies du 15 décembre 2009 (article 1).

²⁵ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 77 quinquies du 20 février 2009 (article 1).

²⁶ Inséré par la convention collective de travail n° 77 septies du 2 juin 2010 (article 2).

- § 4. L'exercice des droits visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 est subordonné à l'accord de l'employeur lorsque celui-ci occupe 10 travailleurs ou moins à la date du 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12.
- § 5. L'accord ou le non accord de l'employeur en exécution du § 4 sera communiqué au travailleur au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement par écrit est opéré conformément à l'article 12.

Commentaire

[Le paragraphe 1^{er} de la présente disposition règle pour le calcul de la condition d'occupation de 12 mois visée aux articles 3, 7, 2^o et 10, § 1^{er}, les périodes de suspension du contrat de travail qui sont assimilées à une occupation au travail 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^{er}, 2^e et 3^e alinéas de la présente disposition règle également pour le calcul de la condition d'occupation de 12 mois visée aux articles 3, 7, 2^o et 10, § 1^{er}, 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 la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9. 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.

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 5 mois non couverts par le salaire garanti.

Cette période est prolongée de 6 mois en cas d'incapacité de travail complète temporaire en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Au cas où le travailleur est absent pour maladie pendant plus de 6 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 3, 6 et 9.

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 6 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^e alinéa de la présente disposition règle, pour le calcul de la condition d'occupation de 12 mois visée aux articles 3, § 1^{er}, 2^o, 7, 2^o et 10, § 1^{er}, les périodes de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps qui sont neutralisées et dont il n'est dès lors pas tenu compte dans ce calcul.

Comme ces périodes sont neutralisées, les travailleurs ayant pris un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps, qu'ils soient âgés de plus ou de moins de 50 ans, peuvent passer à une diminution de carrière à mi-temps ou de 1/5, en accord avec leur employeur.

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 la carrière.

Il est ainsi prévu que lorsque le travailleur exerce le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, et qu'il souhaite prolonger cet exercice ou passer à un autre système de crédit-temps, de diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps, le moment où il est vérifié 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.²⁷

CHAPITRE IV - MISE EN ŒUVRE

Section 1 - Modalités de notification et d'attestation

Article 12

§ 1er. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 en avertit, par écrit, l'employeur qui l'occupe :

²⁷ Modification du commentaire (décision du Conseil du 2 juin 2010).

- 1° 3 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs ;
- 2° 6 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe 20 travailleurs ou moins.

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

§ 2. [L'avertissement par écrit et les délais prévus au § 1er s'appliquent au travailleur qui souhaite prolonger l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps, visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 ou conformément à l'article 11, § 2, 4°.]²⁸

L'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou des prestations de travail à mi-temps est prolongé selon les modalités prévues aux articles 3, 6 et 9 et le travailleur qui prolonge l'exercice de ces droits est pris en compte dans le calcul du seuil visé au § 1er de l'article 15 éventuellement modifié en application du § 7 de cette même disposition.

§ 3. Le délai de 3 ou 6 mois prévu au § 1er est toutefois réduit à 2 semaines lorsque le travailleur souhaite exercer, sans interruption, le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, 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.

§ 4. Le nombre de travailleurs pris en considération pour l'application du § 1er est celui occupé au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément au présent article.

§ 5. Lorsque le travailleur souhaite exercer le droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 3 et 6, 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 respectivement aux articles 3 et 6 ;
- 2° d'une suspension ou d'une réduction des prestations de travail en exécution des articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

§ 6. L'écrit est également accompagné d'attestations lorsque le travailleur exerce le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9, 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 ;
- 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.

²⁸ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 77 quinquies du 20 février 2009 (article 2).

Ces attestations sont celles requises pour l'application de ces arrêtés royaux et convention collective de travail.

- § 7. L'écrit comporte en ce qui concerne l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 :
- 1° la proposition faite, conformément au § 3 de l'article 13, par le travailleur quant aux modalités de l'exercice du droit ;
 - 2° la date de prise de cours souhaitée ainsi que la durée de l'exercice du droit ;
 - 3° les éléments nécessaires à l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 16 à 18, lorsque le travailleur indique dans l'avertissement écrit vouloir en bénéficier.
- § 8. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visée au § 1er dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

Section 2 - Modalités d'exercice

Article 13

- § 1er. Lorsque le droit au crédit-temps visé à l'article 3 est exercé :
- 1° soit les prestations de travail sont interrompues et l'exécution du contrat de travail est suspendue totalement pendant un an maximum ;
 - 2° soit les prestations de travail sont réduites à mi-temps et le contrat de travail est constaté par écrit ; cet écrit mentionne le régime de travail et l'horaire convenus conformément au prescrit de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
- Le régime de travail mentionné dans le contrat de travail constaté par écrit doit être l'un de ceux indiqués dans le règlement de travail conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.
- § 2. Lorsque le droit à une diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 6 et 9 est exercé, le contrat de travail est constaté par écrit ; cet écrit mentionne le régime de travail et l'horaire convenus conformément au prescrit de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 précitée.
- Le régime de travail mentionné dans le contrat de travail constaté par écrit doit être l'un de ceux indiqués dans le règlement de travail conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.
- § 3. Les modalités de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 sont proposées par le travailleur dans l'avertissement écrit qu'il adresse à l'employeur conformément à l'article 12.
- L'employeur et le travailleur s'accordent, au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement par écrit a été opéré, sur les modalités proposées de l'exercice du droit.
- En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§ 4. Les jours où le droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9, § 1er, 1° est exercé, sont répartis de manière à assurer la continuité de l'entreprise ou du service au sens du § 2 de l'article 15.

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

Commentaire

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

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

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

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

Section 3 - Modalités de report et de retrait

Article 14

§ 1er. L'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, reporter l'exercice du droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, pour des raisons internes ou externes impératives.

Le conseil d'entreprise peut préciser ces raisons pour l'entreprise.

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

§ 2. Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, prend cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

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

§ 3. Le report visé au § 1er est inclus dans le délai qui découle de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 16 à 18.

§ 4. L'employeur peut retirer ou modifier l'exercice du droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9 pour des raisons et pour la durée de celles-ci, déterminées par le biais :

1° du conseil d'entreprise et à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ;

2° en l'absence des organes cités au 1°, du règlement de travail.

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

Commentaire

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

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

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

[Article 14 bis

§ 1er. Dans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, l'employeur peut reporter pendant douze mois au maximum l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5, visé aux articles 6 et 9, pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé.

L'employeur est tenu de motiver ce report.

La notion de fonction-clé peut être précisée par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par le biais du règlement de travail.

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

§ 2. Pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé, le droit à la diminution de carrière d'1/5, visé aux articles 6 et 9, prend cours au plus tard 12 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

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

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

Commentaire

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

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

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

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

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

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

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

Pour faire face à ces motifs sérieux, le mode d'exercice de la diminution de carrière d'1/5 peut être modifié temporairement, d'un commun accord, en déplaçant les heures ou jours de diminution de carrière, mais l'exercice du droit ne peut pas être retiré.]²⁹

Section 4 - Règles d'organisation

Article 15

§ 1er. Lorsque le nombre total des travailleurs qui exercent ou exerceront en même temps dans l'entreprise ou au niveau d'un service le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, ainsi que des travailleurs qui bénéficient de l'interruption de la carrière professionnelle en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales 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 de la carrière professionnelle en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement 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 ;
- 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 des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, dans la mesure où ce système continue après le 1er janvier 2002.]³⁰

§ 2. Pour l'application du § 1er du présent article :

²⁹ Inséré par la convention collective de travail n° 77 quater du 30 mars 2007 (article 5).

³⁰ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 77 quater du 30 mars 2007 (article 6).

1° l'entreprise est l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ;

2° le service est défini en fonction des caractéristiques de l'entreprise et de son organisation.

§ 3. Le nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au § 1er est celui occupé dans les liens d'un contrat de travail, dans l'entreprise ou le service au sens du § 2, au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle les droits sont en même temps exercés.

[Pour la détermination du nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie à l'alinéa premier, ne sont pas pris en considération les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le 1er janvier 2002.]³¹

§ 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 ou plus qui bénéficient de la diminution des prestations de travail à mi-temps]³², visé à l'article 9 [ou visé à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et dans la mesure où ce système continue après le 1^{er} janvier 2002]³³ sont pris en considération pendant cinq ans dans le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3.

Dans le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, ne sont pas pris en compte pendant les 6 premiers mois de l'exercice du droit, les travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9, 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.

§ 5. Le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise.

La ou les unités dont le seuil est ainsi augmenté, sont affectées, lors de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé à l'article 18, par priorité aux travailleurs de 50 ans ou plus qui exercent le droit à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9.

[Ne sont pas pris en compte pour le calcul des unités supplémentaires dont est augmenté le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5 sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le 1er janvier 2002.]³⁴

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

³¹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 77 quater du 30 mars 2007 (article 6).

³² Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 77 quater du 30 mars 2007 (article 6).

³³ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002.

³⁴ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 77 quater du 30 mars 2007 (article 6).

§ 7. Le seuil prévu au § 1er 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 § 8.

Par petites et moyennes entreprises, il y a lieu de comprendre celles qui occupent moins de 50 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12.

§ 8. Le § 7 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de 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 des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le 1er janvier 2002, sont complètement neutralisés pour le calcul du seuil de 5 % visé au § 1er, éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition, et opéré conformément aux paragraphes 3, 4 et 5 de la présente disposition.

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

- le calcul du seuil de 5 % qui est visé au § 1er et qui constitue la limite au-dessus de laquelle l'employeur est tenu d'appliquer un mécanisme de préférence et de planification ;
- la détermination de l'effectif auquel s'applique le seuil de 5 %, telle que visée au § 3 ;
- la procédure particulière de comptabilisation des travailleurs âgés de 50 ans ou plus, telle que visée au § 4 ;
- l'unité supplémentaire par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise dont est augmenté le seuil de 5 %, telle que visée au § 5.]³⁵

La présente disposition implique trois étapes :

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

En revanche, 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 § 1er éventuellement modifié en application du § 7, et opéré conformément aux §§ 3 à 5 de la présente disposition.

A noter que la modification du seuil en application du § 7 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 § 8 de la présente disposition.

³⁵ Complément au commentaire (décision du Conseil du 30 mars 2007).

A 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 6 premiers mois dans le seuil des 5 % visé au § 1er éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition.

Les délais d'avertissement écrit de 3 ou 6 mois prévu à l'article 12 sont par ailleurs réduits conformément au § 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 pris en compte pendant les 6 premiers mois dans le seuil de 5 % visé au § 1er éventuellement modifié en application du § 7 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 § 1er éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition.

A 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 3 à 6 mois prévu à l'article 12 est réduit conformément au § 3 de ce même article à 2 semaines.

Dans le deuxième et troisième cas, ces délais d'avertissement écrit de 3 ou 6 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.

Dans le cas où 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 postposé.

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

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

Article 16

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

Article 17

En l'absence d'un mécanisme de préférence et de planification fixé conformément à l'article 16, les règles suivantes sont d'application.

Il est accordé :

- 1° une première priorité, aux travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 pour dispenser des soins palliatifs, assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade lorsqu'ils ont épuisé le droit prévu en exécution des arrêtés royaux :
 - du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption ;
 - du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
- 2° une deuxième priorité, aux travailleurs dont le ménage est composé de deux personnes occupées au travail ainsi qu'aux travailleurs de ménage monoparental, et comptant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ou attendant la venue d'un enfant.

En cas de demandes d'exercice en même temps du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, il est successivement accordé priorité en fonction :

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

Cette priorité est déterminée inversement à la durée.

- 3° une troisième priorité, aux travailleurs âgés de 50 ans et plus et successivement à :
 - ceux qui exercent le droit à une diminution de carrière visé à l'article 9, § 1er, 1° ;
 - ceux qui exercent le droit à une réduction de prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9, § 1er, 2° ;
- 4° une quatrième priorité, aux travailleurs en formation professionnelle.

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.]³⁶

Article 18

Le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 16 et à son défaut, celui visé à l'article 17 est appliqué au terme de chaque mois aux demandes ayant fait l'objet à la date du 15 de ce mois d'un avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 et qui portent sur l'exercice en même temps du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

³⁶ Nouveau commentaire (décision du Conseil du 30 mars 2007).

Article 19

- § 1er. L'employeur communique aux travailleurs, en fin de mois et en respectant le délai prévu à l'article 13, § 3, la date à partir de laquelle ils pourront exercer le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 16 et à son défaut, dans celui visé à l'article 17.
- § 2. Une fois cette date communiquée, elle ne pourra plus être modifiée par une demande émanant ultérieurement d'un autre travailleur même si cette nouvelle demande peut en théorie bénéficier d'une priorité en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification visé au § 1er.

CHAPITRE V - GARANTIES DE L'EXERCICE DU DROIT

Article 20

- § 1er. A l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.
- § 2. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.
- § 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 12.

Sauf si l'employeur et le travailleur s'accordent sur d'autres modalités conformément à l'article 12, l'interdiction sortit ses effets soit au plus tôt 3 mois lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs et 6 mois lorsqu'il en occupe 20 ou moins, avant la prise de cours souhaitée de la période de suspension ou d'interruption des prestations.

Cette interdiction cesse 3 mois après la date de fin de cette même période ou 3 mois après la date de communication du non accord de l'employeur en exécution de l'article 11.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu sous la section 3.

- § 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS ABROGATOIRES

Article 21

La convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps est abrogée et remplacée par la présente convention.

Article 22

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

CHAPITRE VII - ENTREE EN VIGUEUR

Article 23

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2002.

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

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

Fait à Bruxelles, le dix-neuf décembre deux mille un.

Entrée en vigueur des conventions collectives de travail
modifiant la CCT n° 77 bis :

- CCT n° 77 ter : 1er juillet 2002, à l'exception des articles 1er et 5 qui sont entrés en vigueur le 1er janvier 2002 ;
- CCT n° 77 quater : 1er juin 2007 ;
- CCT n° 77 quinquies : 1er janvier 2009 ;
- CCT n° 77 sexies : 1er janvier 2010 ;
- CCT n° 77 septies : 25 juin 2009, à l'exception de l'article 2, deuxième alinéa, b) (l'article 11, § 2, 4°, deuxième alinéa, b) de la CCT n° 77 bis, qui produit ses effets le 20 mars 2009).