

Lorsque, dans une entreprise, plus de 5 p.c. de l'effectif total des travailleurs occupés exerce en même temps le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps, comme prévu aux articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77, un mécanisme de priorité et de planification est appliqué pour les absences au-delà du seuil des 5 p.c. afin d'assurer la continuité de l'organisation de travail. Les principes suivants sont appliqués lors de l'application de ce règlement général :

1. L'effectif total des travailleurs entrant en compte pour le calcul du seuil est le nombre de travailleurs occupés avec un contrat de travail dans l'entreprise au 30 juin de l'année précédent l'année pendant laquelle les droits sont exercés simultanément.

2. Lors du calcul du seuil des 5 p.c. d'exercice simultané du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps, on calculera en équivalents temps plein.

3. Pour le calcul du seuil des 5 p.c., on ne tiendra pas compte des travailleurs faisant appel à des congés thématiques (congé parental, congé pour soins palliatifs et congé pour soigner des personnes gravement malades) ni des travailleurs faisant usage du droit des travailleurs de 50 ans et plus à une diminution des prestations de travail comme prévu à l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 (diminution à une occupation de 4/5^e et diminution à un emploi à mi-temps).

4. Après concertation et accord du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, le seuil des 5 p.c. au-delà duquel un mécanisme de priorité et de planification entre en vigueur peut être relevé par une convention collective de travail.

5. Au niveau des entreprises, un mécanisme propre de priorité et de planification peut être élaboré après concertation et accord du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale. En l'absence d'un mécanisme propre, le mécanisme tel que prévu par l'article 17 de la convention collective de travail n° 77 est d'application.

Art. 6. Si, au niveau du Conseil national du travail, dans la convention collective de travail n° 77bis, ou dans des mesures du Gouvernement fédéral, des dispositions sont reprises en contradiction de la présente convention collective de travail, celle-ci devra être renégociée.

Art. 7. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 10 novembre 2004.

La Ministre de l'Emploi,

Mme F. VAN DEN BOSSCHE

Wanneer in de onderneming meer dan 5 pct. van het totale aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77, uitoefenen wordt voor de afwezigheden boven de 5 pct. drempel een voorkeur- en planningsmechanisme toegepast teneinde de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen. Bij de toepassing van deze algemene regeling gelden volgende principes :

1. Het totale aantal werknemers dat voor de berekening van de drempel in aanmerking wordt genomen, is het aantal werknemers dat met een arbeidsovereenkomst in de onderneming tewerkgesteld is op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend.

2. Bij de berekening van de 5 pct. drempel van gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt in voltijdse equivalenten gerekend.

3. Voor de berekening van de 5 pct. drempel wordt geen rekening gehouden met de werknemers die gebruik maken van de thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen en verlof voor verzorging van zwaar zieken) en met de werknemers die gebruik maken van het recht van de werknemers van 50 jaar en ouder op een vermindering van de arbeidsprestaties zoals voorzien in artikel 9 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 (vermindering tot een 4/5^e tewerkstelling en vermindering tot een halftijdse betrekking).

4. Op het niveau van de ondernemingen kan na overleg en akkoord van de ondernemingsraad of het comité preventie en bescherming of de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis het voltallige personeel via collectieve arbeidsovereenkomst de drempel van 5 pct. waarna een voorkeur- en planningsmechanisme in werking treedt verhoogd worden.

5. Op het niveau van de ondernemingen kan na overleg en akkoord van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging een eigen voorkeur- en planningsmechanisme uitgewerkt worden. Bij afwezigheid van een eigen mechanisme geldt het mechanisme zoals uitgewerkt in artikel 17 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77.

Art. 6. Indien er op het niveau van de Nationale Arbeidsraad in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis of in Federale Regeringsmaatregelen bepalingen worden opgenomen die deze collectieve arbeidsovereenkomst tegenspreken dan moet deze collectieve arbeidsovereenkomst opnieuw onderhandeld worden.

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzegtermijn van 6 maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 10 november 2004.

De Minister van Werk,

Mevr. F. VAN DEN BOSSCHE

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

F. 2005 — 3 (2004 — 3933)

[2004/12400]

**21 SEPTEMBRE 2004. — Arrêté royal
relatif à la protection des stagiaires. — Erratum**

Dans le *Moniteur belge* du 4 octobre 2004, page 70060, il y a lieu de remplacer dans l'article 11, alinéa 1^{er}, les mots « plus de vingt travailleurs » par les mots « vingt travailleurs ou plus ».

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

N. 2005 — 3 (2004 — 3933)

[2004/12400]

**21 SEPTEMBER 2004. — Koninklijk besluit
betreffende de bescherming van stagiairs. — Erratum**

In het *Belgisch Staatsblad* van 4 oktober 2004, bladzijde 70060, dienen in artikel 11, eerste lid, de woorden « meer dan twintig werknemers » vervangen te worden door de woorden « twintig werknemers of meer ».