

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE VLAAMSE SECTOR VAN DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN, DE SOCIALE WERKPLAATSEN EN DE MAATWERKBEDRIJVEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2019 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen in de Sociale Werkplaatsen

Artikel 1: Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers in de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden – en bediendepersoneel.

Artikel 2: Uitvoering CAO nr.103

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de CAO nr.103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad (NAR), zoals gewijzigd door de CAO nr.103bis van 27 april 2015 en 103ter van 20 december 2016.

Artikel 3: Tijdskrediet met motief

In toepassing van artikel 4, §4 van de CAO nr.103, wordt het bijkomend recht op tijdskrediet met motief bepaald op maximaal 51 maanden. De uitoefening van dit recht is mogelijk door vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5^{de}, een halftijdse vermindering of een volledige schorsing van prestaties.

Artikel 4: 1/5^{de} loopbaanvermindering voor werk in ploegen of cycli

De werknemers bedoeld bij artikel 2 van de CAO nr.103, die tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen zoals voorzien in artikel 6 en 9 van voormelde cao, hebben recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst laat het aan de onderneming over om de nadere regels te bepalen voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

Artikel 5: Organisatieregels

De ondertekenende partijen komen overeen om voor alle ondernemingen de in dit artikel uitgewerkte toepassingsregels te hanteren overeenkomstig de regeling voorzien in artikel 16 van de CAO nr.103.

Wanneer in de onderneming of een dienst gelijktijdig het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 4 en 8 van de CAO 103, uitoefenen of zullen uitoefenen of de artikelen 3, 6 en 9 van CAO nr.77bis, meer bedraagt dan 5% wordt voor de

afwezigheden boven de 5% 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 of in de dienst 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% 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% 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).
De werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5^{de} loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 4 en 8 van de CAO nr.103 of ingevolge de artikelen 6 en 9 van de CAO nr.77bis worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de 5% drempel.
4. De werknemers van 50 tot en met 54 jaar die een 1/5^{de} loopbaanvermindering uitoefenen en de werknemers van 50 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 8 of als bedoeld in artikel 9 van de CAO nr.77bis, worden gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel.
5. De drempel wordt verhoogd met één eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming.
6. 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 18 van CAO nr.103.

Artikel 6: 1/5^{de} landingsbaan vanaf 50 jaar

In toepassing van artikel 8§3 van CAO nr.103 en op voorwaarde dat ze geen omkadering uitmaken zoals gedefinieerd in de cao dd. 26 februari 2002 houdende de loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen hebben de werknemers genoemd in artikel 2 van CAO nr.103 het recht om vanaf de leeftijd van 50 jaar hun voltijdse arbeidsprestaties te verminderen ten belope van één dag of 2 halve dagen per week indien ze daaraan voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.

Artikel 7: Bedrijfstoeslag bij SWT

Voor de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid voorzien in deze cao om in tijdskrediet of landingsbaan te gaan, en die vervolgens overgaat naar een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt de bedrijfstoeslag berekend op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van zijn of haar arbeidsprestaties.

Artikel 8: Overgangsbepaling

De bepalingen van de cao van 11 december 2001 (geregistreerd onder het nummer 62.492) blijven van toepassing op alle eerste aanvragen en verlengingsaanvragen voor tijdskrediet, loopbaanvermindering of landingsbanen conform artikel 22 van CAO nr.103.

Artikel 9: Geldigheidsduur en opzegmodaliteiten

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 januari 2018 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen in de Sociale Werkplaatsen (registratienummer 145027/co/327.01).

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van 6 maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR FLAMAND DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ, DES ATELIERS SOCIAUX ET DES "MAATWERKBEDRIJVEN"

Convention collective du 21 mai 2019 instaurant un système de crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière dans les ateliers sociaux

Article premier : Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des ateliers sociaux ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven".

Par "travailleurs", on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2: Exécution de la CCT n°103

La présente convention collective de travail est conclue en application de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 du Conseil national du Travail (CNT) 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° 103bis du 27 avril 2015 et 103ter du 20 décembre 2016.

Article 3: Crédit-temps avec motif

En application de l'article 4, §4 de la CCT n° 103, le droit complémentaire au crédit-temps avec motif est fixé à maximum 51 mois. L'exercice de ce droit est possible par le biais d'une réduction des prestations de travail d'1/5^e, à mi-temps ou d'une suspension complète des prestations.

Article 4: Réduction de la carrière professionnelle d'1/5^e pour le travail en équipes ou en cycles

Les travailleurs visés à l'article 2 de la CCT n°103, qui sont occupés en équipes ou en cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus comme prévu aux articles 6 et 9 de ladite CCT, ont droit au droit au crédit-temps et à la diminution de carrière. La présente convention collective de travail permet à l'entreprise de définir les modalités de l'organisation du droit à la diminution de carrière d'un jour par semaine ou un régime équivalent.

Article 5: Règles organisationnelles

Les parties signataires conviennent d'utiliser, pour toutes les entreprises, les règles d'application définies dans le présent article et ce, conformément à la réglementation prévue à l'article 16 de la CCT n°103.

Lorsqu'au sein de l'entreprise ou d'un service, le droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière d'1/5^e ou à mi-temps, tel que visé aux articles 4 et 8 de la CCT n°103 ou aux articles 3, 6 et 9 de la CCT n° 77bis, exercé simultanément, représente plus de 5%, les absences au-dessus du seuil

de 5% font l'objet d'un mécanisme de priorité et de planification, afin de garantir la continuité de l'organisation du travail. L'application de cette règle générale est régie par les principes suivants:

1. Le nombre total de travailleurs pris en compte pour le calcul du seuil est le nombre de travailleurs occupés sous contrat de travail au sein de l'entreprise ou du service au 30 juin de l'année précédant l'année durant laquelle les droits sont exercés simultanément.
2. Lors du calcul du seuil des 5 % 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%, il n'est pas tenu compte des travailleurs qui recourent aux congés thématiques (congé parental, congé pour soins palliatifs et congé pour prendre soin de personnes gravement malades).
Les travailleurs de 55 ans ou plus qui exercent ou ont sollicité une diminution de carrière d'1/5^e sur la base des articles 4 et 8 de la CCT n° 103 ou des articles 6 et 9 de la CCT n° 77bis ne sont pas pris en compte dans le calcul du seuil de 5%.
4. Les travailleurs de 50 à 54 ans inclus qui exercent une diminution de carrière d'1/5^e et les travailleurs de 50 ans et plus qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps, comme visé à l'article 8 ou comme visé à l'article 9 de la CCT n° 77bis, sont pris en compte pendant cinq ans pour le calcul du seuil.
5. Le seuil est majoré d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans au sein de l'entreprise.
6. Après concertation et accord du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale, les entreprises peuvent mettre sur pied leur propre mécanisme de priorité et de planification. À défaut d'un mécanisme propre, c'est le mécanisme décrit à l'article 18 de la CCT n° 103 qui est d'application.

Article 6: Emploi de fin de carrière 1/5^e à partir de 50 ans

En application de l'article 8 §3 de la CCT n° 103 et à condition qu'ils ne fassent pas partie de l'encadrement tel que défini dans la CCT du 26 février 2002 relative à l'harmonisation salariale de l'encadrement dans les ateliers sociaux, les travailleurs visés à l'article 2 de la CCT n° 103 ont le droit, à partir de 50 ans, de réduire leurs prestations de travail à temps plein d'un jour ou 2 demi-jours par semaine si, précédemment à cela, ils comptent une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

Article 7: Complément d'entreprise dans le cadre du RCC

Pour le travailleur qui recourt à la possibilité, prévue dans la présente CCT, de passer à un crédit-temps ou un emploi de fin de carrière et qui passe ensuite à un régime de chômage avec complément d'entreprise, le complément d'entreprise sera calculé sur la base du salaire de référence qui correspond au régime de travail antérieur à la réduction des prestations de travail.

Article 8 : Dispositions transitoires

Les dispositions de la CCT du 11 décembre 2001 (enregistrée sous le numéro 62.492) restent d'application pour toutes les premières demandes et demandes de prolongation de crédit-temps, diminution de carrière ou emploi de fin de carrière conformément à l'article 22 de la CCT n° 103.

Article 9: Durée de validité et modalités de dénonciation

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 23 janvier 2018 instaurant un système de crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière dans les ateliers sociaux (numéro d'enregistrement 145027/co/327.01).

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois notifié par courrier recommandé à la poste, adressé au Président de la Sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven".