

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2013 ter uitvoering van CAO nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, en inzake het stelsel van aanmoedigingspremies in de socioculturele sector

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de organisaties die ressorteren onder het Paritair Comité nr. 329 voor de socioculturele sector en met maatschappelijke zetel hetzij in het Vlaams Gewest, hetzij in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op voorwaarde van en beperkt tot de inschrijving op de Nederlandse taalrol bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Artikel 2

§ 1. Overeenkomstig artikel 2 §3 van CAO nr. 103 van de NAR heeft het directiepersoneel slechts recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan mits akkoord van de werkgever.

Wie onder het directiepersoneel valt voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan worden bepaald in een cao, gesloten op organisatieniveau, bij gebreke daarvan door de ondernemingsraad, bij gebreke daarvan in overleg tussen werkgever en vakbondsafvaardiging, bij gebreke daarvan door de werkgever in overleg met de werknemers.

De cao's, de bepalingen in arbeidsreglementen en de overeenkomsten die voor de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst op organisatieniveau werden gesloten in het kader van artikel 2, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2002 ter uitvoering van CAO nr. 77 bis van 19 december 2001, blijven gelden voor de toepassing van deze paragraaf.

Is er geen akkoord daarover op organisatieniveau, dan behoren tot het directiepersoneel:

- de directie, zijnde de algemene organisatieverantwoordelijken zoals de directeur, de onderdirecteur, de coördinator
- de afdelingsverantwoordelijken en de diensthoofden met gezagsbevoegdheid over het geheel of een deel van het personeel.

§2. Overeenkomstig artikel 2 §3 van CAO nr. 103 van de NAR worden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet beschouwd als werknemers: de leerlingen, de personen in een werkervaring- of doorstromingsprogramma (wep- of dsp-statuut) met een anciënniteit van minder dan één jaar, de personen met een studentenovereenkomst en de personen tewerkgesteld in het kader van artikel 17 KB 28/11/1969 ('occasionele socioculturele arbeid').

Hoofdstuk 2. Recht op tijdskrediet

Artikel 3 – Tijdskrediet zonder motief

De werknemers hebben recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering gelijk aan een equivalent van maximum 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties over de gehele loopbaan, zoals geregeld in CAO nr. 103 van de NAR.

Artikel 4 - Tijdskrediet met motief 36 maanden

§ 1. 1° Het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering, zoals bedoeld in artikel 3, wordt uitgebreid met een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering tot maximaal 36 maanden voor:

a° de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5 verminderen om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van acht jaar; in geval van adoptie kan de schorsing van de arbeidsprestaties aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolking- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn woonplaats heeft.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5 loopbaanvermindering betreft.

De periode waarvoor de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode waarvoor de verlenging werd gevraagd, moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind acht jaar wordt.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, het document of de documenten tot staving van de gebeurtenis die het recht doet ontstaan, zoals bepaald in artikel 4, § 1, 1°, a°.

b° de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5 verminderen voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100 bis, § 2 van de herstellwet van 22 januari 1985;

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van één maand en kan per patiënt met één maand worden verlengd.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaat, een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve verzorging behoeft en waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid heeft verklaard deze palliatieve verzorging te verlenen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld. In geval de werknemer wenst gebruik te maken van de verlenging van de periode met één maand dient hij opnieuw een dergelijk attest af te leveren aan de werkgever.

c° de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5 verminderen voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid zoals gedefinieerd in de artikelen 3 en 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

Deze periode kan enkel worden opgenomen per minimumperiode van één maand en een maximumperiode van drie maanden.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaat, een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zwaar ziek gezins- of familielid waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid heeft verklaard bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

d° de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5 verminderen voor het volgen van een opleiding.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5 loopbaanvermindering betreft.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, het bewijs dat hij zijn arbeidsprestaties schorst of vermindert:

- om een door de Gemeenschappen of de sector erkende opleiding te volgen die minstens 360 uren of 27 studiepunten per jaar of 120 uren of 9 studiepunten per schooltrimester of per ononderbroken periode van drie maanden telt;
- om onderwijs te volgen verstrekt in een centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het behalen van een diploma of getuigschrift van secundair onderwijs, waarbij de grens wordt vastgesteld op 300 uren per jaar of 100 uren per schooltrimester of per ononderbroken periode van 3 maanden.

De Gemeenschap of de opleidingsinstelling bevestigt op het bewijs dat de werknemer geldig is ingeschreven voor een opleiding met deze tijdsduur of omvang. Binnen 20 kalenderdagen na elk kwartaal moet de werknemer bij de werkgever een attest indienen dat het bewijs levert van regelmatige aanwezigheid van opleiding in dat kwartaal. De dagen schoolvakantie in de loop van of aansluitend op een periode van opleiding worden gelijkgesteld met regelmatige aanwezigheid bij een opleiding. Regelmatige aanwezigheid betekent dat de werknemer niet meer dan één tiende van de duur van de opleiding in dat kwartaal ongewettigd afwezig mag zijn.

2° Het bijkomend recht van 36 maanden tijdskrediet kan niet worden opgenomen in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit die de werknemer aanvangt of uitbreidt.

Artikel 5 - Tijdskrediet met motief 48 maanden

Het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 3, wordt uitgebreid met een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering tot maximaal 48 maanden voor:

1° de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of 1/5 verminderen om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5 loopbaanvermindering betreft.

De periode waarvoor de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode waarvoor de verlenging werd gevraagd, moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind 21 jaar wordt.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaat, een attest dat de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van 66 % aantoonde of de aandoening die leidt tot een erkenning van minstens

4 punten in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag.

2° de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5 verminderen voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is zoals gedefinieerd in artikel 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van één maand en maximumperiode van drie maanden.

De periode waarvoor de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode van verlenging wordt gevraagd, moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind meerderjarig wordt.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaat, een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van hun of het minderjarig zwaar ziek kind waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid heeft verklaard bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

Artikel 6 - Anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden tijdskrediet met motief

§1. De werknemers kunnen ingevolge artikel 4 en 5 van deze cao:

1° hun arbeidsprestaties volledig schorsen ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR;

2° hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking voor zover zij ten minste 3/4 van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR;

3° hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week voor zover zij gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer en gedurende de 12 maanden die voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR in een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn.

§2. Om recht te hebben op het bijkomend recht van 36 of 48 maanden voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering als bedoeld in 4 en 5 van deze cao, moet de werknemer door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR.

§3. In afwijking van §2 geldt de hierboven vermelde voorwaarde niet voor werknemers die hun voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 4 en 5, onmiddellijk laten aansluiten op een ouderschapsverlof, zoals gedefinieerd in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan en CAO nr. 64, en die hun rechten in toepassing van voornoemd koninklijk besluit of CAO nr. 64, voor alle rechthebbende kinderen hebben uitgeput.

Artikel 7 - Gemeenschappelijke bepalingen tijdskrediet met motief

§1. Het recht van 36 en 48 maanden, zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt niet proportioneel verrekend bij het opnemen van een deeltijdse formule.

§2. De perioden, zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, mogen samen niet meer dan 48 maanden bedragen.

§3. In afwijking van de minimumperioden van opname, zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan het eventueel overblijvend saldo voor een kortere periode worden opgenomen.

§4. Op het recht van 36 en 48 maanden, zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden niet in mindering gebracht de periodes van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge:

- het Koninklijk Besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de CAO nr. 64, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 29 april 1997, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Artikel 8 - Recht op landingsbaan

§ 1. De werknemers van 55 jaar en ouder hebben zonder maximumduur recht op :

1° een 1/5 loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur voor zover ze tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 6 maanden.

2° een loopbaanvermindering in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden.

§ 2. In afwijking van § 1 wordt de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers, die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die op het ogenblik van de kennisgeving, als bedoeld in artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR, cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden:

- daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep zoals bepaald in CAO nr. 103 van de NAR gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar

én

- dit zwaar beroep komt voor op de lijst van de beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. De minister van Werk bepaalt deze lijst, na unaniem advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden.

§ 3. In afwijking van § 1 wordt de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week en die voldoen aan één van de volgende voorwaarden:

- daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep zoals bepaald in CAO nr. 103 van de NAR gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;

of

- daaraan voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar zoals bepaald in CAO nr. 103 van de NAR, hebben doorlopen.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 6 maanden.

Artikel 9 - Anciënniteit- en tewerkstellingsvoorwaarden landingsbaan

Voor het recht op landingsbaan, zoals bepaald in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet de werknemer overeenkomstig het artikel 10 van CAO nr. 103 van de NAR gelijktijdig voldoen aan volgende voorwaarden:

- De leeftijdsvoorwaarde bereiken op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht.
- De werknemer moet een loopbaan van 25 jaar als werknemer hebben zoals bepaald in CAO nr. 103 van de NAR, met uitzondering van de landingsbaan zoals bepaald in artikel 8 §3 tweede streepje van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, waarvoor een loopbaan van 28 jaar vereist is zoals bepaald in CAO nr. 103 van de NAR.
- De werknemer moet door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR. Een verkorting van deze termijn is mogelijk in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever.
- Om recht te hebben op een halftijdse landingsbaan moet de werknemer ten minste 3/4 van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR.
- Om recht te hebben op een 1/5 landingsbaan moet de werknemer tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen en moet hij ofwel voltijds ofwel 4/5 van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn in het kader van CAO nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 2001, ten laatste gewijzigd door CAO nr. 77septies van 2 juni 2010 (KB 16/8/2010) of cao nr.103 van de NAR, gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR.

Hoofdstuk 3. Organisatieregels

Artikel 10

§ 1. De drempel, zoals bedoeld in artikel 16, § 1 van CAO nr. 103, wordt vastgelegd op 10% van het aantal werknemers in dienst op 30 juni van het voorgaande jaar. Hij kan nooit lager liggen dan één eenheid.

§2. Voor de toepassing van de drempel worden niet geacht werknemers te zijn die het recht op loopbaanvermindering uitoefenen: de werknemers van 50 jaar of ouder die in 4/5 landingsbaan zijn of die hebben aangevraagd, en de werknemers van 55 jaar of ouder die in 1/2 landingsbaan zijn of die hebben aangevraagd. Met andere woorden deze werknemers hebben recht op deze landingsbanen mits ze aan de gestelde voorwaarden voldoen.

Artikel 11

Een cao, gesloten op organisatieniveau, of het arbeidsreglement kan een gunstigere drempel vastleggen dan deze bepaald in dit hoofdstuk.

Cao's, gesloten op organisatieniveau, en arbeidsreglementen die voor de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst een gunstigere drempel vastleggen, blijven gelden.

Hoofdstuk 4. Aanmoedigingspremies

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst opent voor de werknemers het recht op de aanmoedigingspremies waarin door de Vlaamse regering is voorzien, bij het nemen van zorgkrediet, loopbaankrediet, landingsbanen, opleidingskrediet en arbeidsduurvermindering in een organisatie in moeilijkheden of in herstructurering, bij besluit van de Vlaamse regering van 3 mei 2002, zoals gewijzigd of in voorkomend geval vervangen, volgens de erin opgenomen voorwaarden. Met deze overeenkomst wordt uitdrukkelijk ingetekend op de vijf genoemde formules.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 13

Voor alles wat in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk geregeld wordt, is de CAO nr. 103 van de NAR van toepassing.

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2002, gesloten ter uitvoering van CAO nr. 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van CAO nr. 77 van 14 februari 2001, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en inzake het stelsel van aanmoedigingspremies in de socioculturele sector, geregistreerd op 4 april 2002 onder nr. 61951/CO/3290000 en algemeen bindend verklaard bij KB van 19 januari 2005 (BS 11 februari 2005).

Ze treedt in werking op 1 mei 2013 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Ze kan door elk van de partijen opgezegd worden met betekening van een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de socioculturele sector.

d

Convention collective de travail du 27 juin 2012 d'exécution de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière et relative au système de primes d'encouragement dans le secteur socioculturel

Chapitre premier. Champ d'application

Article premier.

La présente convention s'applique aux employeurs et aux travailleurs des organisations ressortissant à la commission paritaire n° 329 pour le secteur socioculturel qui ont leur siège social soit en Région flamande, soit en Région de Bruxelles-Capitale, à la condition limitative de leur inscription au rôle linguistique néerlandophone auprès de l'Office national de sécurité sociale.

Article 2.

§ 1^{er}. Conformément à l'article 2, § 3, de la CCT n° 103 du CNT, le personnel de direction n'a droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à l'emploi de fin de carrière qu'avec l'accord de l'employeur.

Qui relève du personnel de direction pour l'application de la présente convention collective de travail peut être défini en une CCT conclue au niveau de l'organisation, à défaut par le conseil d'entreprise, à défaut en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale, à défaut par l'employeur en concertation avec les travailleurs.

Les CCT, les dispositions du règlement de travail et des conventions conclues au niveau de l'organisation avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, dans le cadre de l'article 2, § 2, de la convention collective de travail du 19 février 2002 d'exécution de la CCT n° 77bis du 19 décembre 2001, continuent d'être valables pour l'application du présente paragraphe.

S'il n'y a pas d'accord à ce sujet au niveau de l'organisation, appartiennent au personnel de direction:

- la direction, à savoir les responsables généraux de l'organisation comme le directeur, le sous-directeur, le coordinateur;
- les responsables de département et les chefs de service ayant pouvoir d'autorité sur tout ou partie du personnel.

§2 Conformément à l'article 2, § 3, de la CCT n° 103 du CNT, ne sont pas, dans le cadre de la présente convention collective de travail, considérés comme travailleurs: les élèves, les personnes dans un programme d'expérience du travail ou de transition professionnelle (statut WEP ou PTP) ayant une ancienneté de moins d'un an, les personnes sous contrat d'étudiant et les personnes occupées dans le cadre de l'article 17 de l'AR du 28/11/1969 («travail socioculturel occasionnel»).

Chapitre 2. Droit au crédit-temps

Article 3. Crédit-temps non thématique

Les travailleurs ont droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5, égal à l'équivalent de 12 mois maximum de suspension des prestations de travail sur toute la carrière professionnelle, tel qu'il est prévu à la CCT n° 103 du CNT.

Article 4. Crédit-temps thématique 36 mois

§ 1^{er}. 1° Le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5, prévu à l'article 3, est étendu d'un droit supplémentaire de crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 à 36 mois maximum pour:

- a) les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail ou les réduisent à mi-temps ou d'1/5 pour s'occuper de son enfant jusqu'à l'âge de huit ans; en cas d'adoption, la suspension des prestations de travail peut débuter à partir de l'inscription au registre de la population ou des étrangers de la commune où le travailleur a son domicile.

Cette période doit être prise par période de 3 mois minimum quand il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou une diminution de carrière à mi-temps et par période de 6 mois quand il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

La période pour laquelle la suspension ou la diminution des prestations de travail est demandée ou la période pour laquelle une prolongation est demandée, doit débuter avant le moment auquel l'enfant atteint l'âge de huit ans.

Au plus tard au moment auquel la suspension ou la diminution des prestations de travail débutent, le travailleur remet à l'employeur le ou les document(s) prouvant l'événement donnant droit, comme prévu à l'article 4, § 1^{er}, 10, a).

- b) les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail ou les réduisent à mi-temps ou d'1/5 pour fournir des soins palliatifs, comme prévu à l'article 100bis, § 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985;

Cette période doit être prise par période d'un mois minimum et peut être prolongé d'un mois par patient.

Au plus tard au moment auquel la suspension ou la diminution des prestations de travail débutent, le travailleur remet à l'employeur une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne en nécessité de soins palliatifs et dont il ressort que le travailleur a déclaré qu'il est disposé à donner des soins palliatifs, sans que l'identité du patient soit mentionnée. Lorsque le travailleur veut bénéficier d'une prolongation de la période d'un mois, il doit à nouveau fournir une telle attestation à l'employeur.

- c) les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail ou les réduisent à mi-temps ou d'1/5 pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, comme défini aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

Cette période ne peut être prise que par période minimum d'un mois et maximum de trois mois.

Au plus tard au moment auquel la suspension ou la diminution des prestations de travail débutent, le travailleur remet à l'employeur une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne gravement malade dont il ressort que le travailleur a déclaré qu'il est disposé à donner de l'assistance ou des soins à la personne gravement malade.

d) les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail ou les réduisent à mi-temps ou d'1/5 pour suivre une formation.

Cette période doit être prise par période de 3 mois minimum quand il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou une diminution de carrière à mi-temps et par période de 6 mois minimum quand il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5 .

Au plus tard au moment auquel la suspension ou la diminution des prestations de travail débutent, le travailleur remet à l'employeur la preuve qu'il suspend ou réduit ses prestations de travail:

- pour suivre une formation, reconnue par les Communautés ou le secteur, comptant au minimum 360 heures ou 27 unités de valeur par an ou 120 heures ou 9 unités de valeur par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois;
- pour suivre l'enseignement offert dans un centre d'éducation de base ou une formation en vue d'obtenir un diplôme ou attestation d'enseignement secondaire, la limite étant alors fixée à 300 heures par an ou 100 heures par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de 3 mois.

La Communauté ou l'établissement de formation confirme sur l'attestation que le travailleur est inscrit valablement pour une formation de ladite durée ou ampleur. Dans les 20 jours civils après chaque trimestre, le travailleur doit introduire auprès de l'employeur une attestation prouvant sa présence régulière à la formation durant ledit trimestre. Les jours de vacances scolaires durant ou suivant une période de formation sont assimilés à une présence régulière à la formation. Une présence régulière signifie que le travailleur ne peut être absent sans justification que durant un dixième de la durée de la formation pendant le trimestre visé.

2° Le droit supplémentaire à 36 mois de crédit-temps ne peut être exercé en combinaison avec une activité rémunérée ou indépendante non agréée que le travailleur entreprend ou élargit.

Article 5. Crédit-temps thématique 48 mois

Le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5, prévu à l'article 3, est étendu d'un droit supplémentaire de crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 à 48 mois maximum pour:

1° les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail ou les réduisent à mi-temps ou d'1/5 pour prendre soin de leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans.

Cette période doit être prise par période de 3 mois minimum quand il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou une diminution de carrière à mi-temps et par période de 6 mois minimum quand il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

La période pour laquelle la suspension ou la diminution des prestations de travail est demandée ou la période pour laquelle une prolongation est demandée, doit débuter avant le moment auquel l'enfant atteint l'âge de 21 ans.

Au plus tard au moment auquel la suspension ou la diminution des prestations de travail débutent, le travailleur remet à l'employeur une attestation prouvant une incapacité physique ou mentale de 66 % ou une affection conduisant à une reconnaissance d'au moins

4 points dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

2° les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail ou les réduisent à mi-temps ou d'1/5 pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur d'âge gravement malade ou à un enfant mineur d'âge gravement malade qui est membre du ménage tel que défini à l'article 4 de l'A.R. du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Cette période doit être prise par période minimum d'un mois et maximum de trois mois.

La période pour laquelle la suspension ou la diminution des prestations de travail est demandée ou la période pour laquelle une prolongation est demandée, doit débuter avant le moment auquel l'enfant atteint la majorité.

Au plus tard au moment auquel la suspension ou la diminution des prestations de travail débutent, le travailleur remet à l'employeur une attestation délivrée par le médecin traitant de l'enfant mineur d'âge gravement malade dont il ressort que le travailleur a déclaré qu'il est disposé à donner de l'assistance ou des soins à la personne gravement malade.

Article 6. Conditions d'ancienneté et d'emploi du crédit-temps thématique

§ 1^{er}. En vertu des articles 4 et 5 de la présente CCT, les travailleurs peuvent:

- 1° suspendre complètement leurs prestations de travail, quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés dans l'entreprise au moment de l'avertissement écrit effectué conformément à l'article 12 de la CCT n° 103 du CNT;
- 2° réduire leurs prestations de travail à un "emploi à mi-temps pour autant qu'ils soient occupés au moins 3/4 d'un emploi à temps plein dans l'entreprise durant les 12 mois précédant l'avertissement écrit effectué conformément à l'article 12 de la CCT n° 103 du CNT;
- 3° réduire leurs prestations de travail à hauteur d'un jour ou deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils aient été occupés habituellement dans un régime de travail étalé sur 5 jours ou plus et qu'ils soient occupés, durant les 12 mois précédant l'avertissement écrit visé à l'article 12 de la CCT n° 103 du CNT, dans un régime de travail à temps plein.

§ 2. Pour pouvoir prétendre au droit supplémentaire de 36 ou 48 mois de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 à 48 mois, comme prévu aux articles 4 et 5 de la présente CCT, le travailleur doit avoir été lié à l'employeur par un contrat de travail durant les 24 mois précédant l'avertissement écrit effectué conformément à l'article 12 de la CCT n° 103 du CNT.

§ 3. En dérogation du § 2, la condition susmentionnée ne s'applique pas aux travailleurs qui font suivre immédiatement leur crédit-temps à temps plein ou leur diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5, comme prévu aux articles 4 et 5, un congé parental comme défini à l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle et à la CCT n° 64, et qui ont épuisé leurs droits en application de l'arrêté royal susdit ou de la CCT n° 64 pour tous les enfants ayants droit.

Article 7. Dispositions communes crédit-temps thématique

§ 1^{er}. Le droit de 36 et 48 mois comme prévu aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail, n'est pas calculé proportionnellement lors de la prise d'une formule à temps partiel.

§ 2. Les périodes prévues aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail ne peuvent excéder 48 mois dans leur totalité.

§ 3. En dérogation des périodes minima prévues aux articles 4 et 5, le solde éventuellement restant peut être pris pour une période plus courte.

§ 4. Le droit à 36 et 48 mois prévu aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail ne sont pas déduites des périodes de suspension ou diminution des prestations de travail en vertu de:

- l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 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 CCT n° 64, conclue au Conseil national du travail le 29 avril 1997, instituant un droit au congé parental;
- l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle;
- l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Article 8. Droit à un emploi de fin de carrière

§ 1^{er}. Les travailleurs âgés de 55 ans ou plus ont droit, sans durée maximum, à:

1° une diminution de carrière d'1/5 à hauteur d'un jour par semaine ou deux demi-jours sur la même période, pour autant qu'ils soient occupés dans un régime de travail étalé sur 5 jours ou plus.

Cette période doit être prise par période de 6 mois minimum.

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

Cette période doit être prise par période de 3 mois minimum.

§ 2. En dérogation au § 1^{er}, l'âge est porté à 50 ans pour les travailleurs qui diminuent leurs prestations de travail à un emploi à mi-temps et qui, au moment de l'avertissement prévu à l'article 12 de la CCT n° 103 du CNT, satisfont cumulativement aux conditions suivantes:

- avoir été au préalable actif dans un métier lourd comme prévu à la CCT n° 103 du CNT pendant au moins 5 ans durant les 10 ans précédents ou pendant au moins 7 ans durant les 15 ans précédents;

ET

- ce métier lourd figurant sur la liste de métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main d'œuvre. Le Ministre de l'Emploi détermine cette liste après avis unanime du Comité de gestion de l'Office national de l'emploi.

Cette période doit être prise par période de 3 mois minimum.

§ 3. En dérogation du § 1^{er}, l'âge est porté à 50 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à raison d'un jour ou de 2 demi-jours par semaine et qui satisfont à une des conditions suivantes:

- avoir été au préalable actif dans un métier lourd comme prévu à la CCT n° 103 du CNT pendant au moins 5 ans durant les 10 ans précédents ou pendant au moins 7 ans durant les 15 ans précédents;

OU

- au préalable, avoir parcouru une carrière professionnelle d'au moins 28 ans, comme prévu à la CCT n° 103 du CNT.

Cette période doit être prise par période de 6 mois minimum.

Article 9. Conditions d'ancienneté et d'emploi de l'emploi de fin de carrière

Pour le droit à un emploi de fin de carrière, comme prévu à l'article 8 de la présente convention collective de travail, le travailleur doit, conformément à l'article 10 de la CCT n° 103 du CNT, satisfaire simultanément aux conditions suivantes:

- avoir atteint la condition d'âge au moment de la date désirée de départ de l'exercice du droit.
- Le travailleur doit avoir une carrière de 25 ans comme travailleur, comme prévu à la CCT n° 103 du CNT, à l'exception de l'emploi de fin de carrière comme prévu à l'article 8, § 3, deuxième tiret, de la présente convention collective de travail, exigeant une carrière de 28 ans comme prévu à la CCT n° 103 du CNT.
- Le travailleur doit avoir été lié à l'employeur par un contrat de travail durant les 24 mois précédant l'avertissement écrit comme effectué conformément à l'article 12 de la CCT n° 103 du CNT. Une réduction de ce délai est possible de commun accord entre le travailleur et l'employeur.

Pour avoir droit à un emploi de fin de carrière, le travailleur doit avoir été occupé au moins les 3/4 d'un emploi à temps plein durant les 24 mois précédant l'avertissement écrit effectué conformément à l'article 12 de la CCT n° 103 du CNT.

- Pour avoir droit à un emploi de fin de carrière d'1/5, le travailleur doit être occupé dans un régime de travail étalé sur 5 jours ou plus et doit être occupé à temps plein ou à 4/5 d'un emploi à temps plein dans le cadre de la CCT n° 77bis du Conseil national du travail du 19 décembre 2001, modifiée dernièrement par la CCT n° 77septies du 2 juin 2010 (AR 16/8/2010), ou de la CCT n° 103 du CNT, durant les 24 mois précédant l'avertissement écrit comme effectué conformément à l'article 12 de la CCT n° 103 du CNT,

Chapitre 3. Règles d'organisation

Article 10.

§ 1^{er}. Le seuil prévu à l'article 16, § 1^{er}, de la CCT n° 103, est fixé à 10 % du nombre de travailleurs en service au 30 juin de l'année précédente. Il ne peut jamais être inférieur à une unité.

§2. Pour l'application du seuil, ne sont pas censés être des travailleurs exerçant le droit à une diminution de carrière: les travailleurs âgés de 50 ans et plus qui sont dans, ou ont demandé, un emploi de fin de carrière à 4/5 et les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui sont dans, ou ont demandé, un emploi de fin de carrière à 1/2. Autrement dit, ces travailleurs ont droit à ces emplois de fin de carrière à condition qu'ils satisfassent aux conditions imposées.

Article 11.

Une CCT conclue au niveau de l'organisation ou le règlement de travail peut fixer un seuil plus favorable que celui fixé dans ce chapitre.

Les CCT conclues au niveau de l'organisation ou les règlements de travail qui fixent un seuil plus favorable, continuent d'être d'application.

Chapitre 4. Primes d'encouragement

Article 12.

La présente convention collective de travail ouvre pour les travailleurs le droit aux primes d'encouragement prévues par le Gouvernement flamand, lors de la prise de crédit-soins, de crédit-carrière, d'emplois de fin de carrière, de crédit-formation et de réduction du temps de travail dans une organisation en difficulté ou en restructuration, par arrêté du Gouvernement flamand du 3 mai 2002, comme modifié ou, le cas échéant, remplacé, selon les conditions qui y sont reprises. Par cette convention, il est explicitement souscrit aux cinq formules susdites.

Chapitre 5. Dispositions finales

Article 13.

Pour tout ce qui n'est pas explicitement réglé dans cette convention collective de travail, c'est la CCT n° 103 du CNT qui est d'application.

Article 14.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 février 2002, conclue en exécution de la CCT n° 77bis du 19 décembre 2001 en remplacement de la CCT 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, et concernant le régime de primes d'encouragement dans le secteur socioculturel, enregistrée le 4 avril 2002 sous le numéro 61951/CO/329 et rendue obligatoire par AR du 19 janvier 2005 (MB 11 février 2005).

Elle prend effet le 1^{er} mai 2013 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant notification d'un délai de préavis de six mois par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire pour le secteur socioculturel.