

Paritair Comité voor de socio-culturele sector

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
19 maart 2018*

Wijziging van collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2013 ter uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst 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 (nr. 116514)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de organisaties die ressorteren onder het Paritair Comité voor de socioculturele sector (CP 329) 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.

Art. 2. Artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2013 ter uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt vervangen als volgt :

Tijdskrediet met motief opleiding 36 maanden

1° 1° Werknemers hebben gedurende maximaal 36 maanden recht op tijdskrediet met motief voor het volgen van een opleiding. Dat recht geldt voor voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering.

Commission paritaire pour le secteur socio-culturel

Convention collective de travail du 19 mars 2018

Modification de la convention collective de travail du 27 juin 2013 portant exécution de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière et relative au système de primes d'encouragement dans le secteur socio-culturel (n° 116514)

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des organisations ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel (CP° 329) qui ont leur siège social soit en Région flamande, soit dans la Région de Bruxelles-Capitale, à la condition limitative de leur inscription au rôle linguistique néerlandophone auprès de l'Office national de sécurité sociale.

Art. 2. L'article 4 de la convention collective de travail du 27 juin 2013 portant exécution de la convention collective de travail n° 103 est remplacé comme suit :

Crédit-temps avec motif formation 36 mois

1° Les travailleurs ont droit durant un maximum de 36 mois au crédit-temps pour suivre une formation. Ce droit vaut pour un crédit-temps à temps plein, à mi-temps ou une diminution de carrière d'un cinquième temps.

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 1/5de 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 onderbroken periode van 3 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 onderbroken 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.

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

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

- pour suivre une formation reconnue par les communautés ou par le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an, ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de 3 mois;
- pour suivre l'enseignement dispensé 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'institution de formation atteste sur la preuve que le travailleur est valablement inscrit à une formation de cette durée ou de cette importance. Dans les 20 jours civils suivant 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 pendant plus d'un dixième de la durée de la formation durant le trimestre visé.

2° Het 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.

Art. 3. Artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2013 ter uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt vervangen als volgt :

Tijdskrediet met motief 51 maanden

1° Werknemers hebben gedurende maximaal 51 maanden recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering voor motief zorg, met name:

a° de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5de 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 1/5de 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 8 jaar wordt.

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

Art. 3. L'article 5 de la convention collective de travail du 27 juin 2013 portant exécution de la convention collective de travail n° 103 est remplacé comme suit :

Crédit-temps avec motif 51 mois

1° Les travailleurs ont droit pour une durée maximale de 51 mois à un crédit-temps à temps plein, à mi-temps ou une diminution de carrière d'un cinquième pour motif de soin, à savoir :

a° les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail ou les réduisent à mi-temps ou d'1/5ème pour s'occuper de leur 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 minimum de 3 mois s'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période de 6 mois minimum quand il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5ème.

La période de suspension ou de diminution des prestations de travail demandée ou la période de prolongation doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans.

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^o, a^o.

b^o de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5de verminderen voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100bis, § 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^o de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5de 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;

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

b^o les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail ou les réduisent à mi-temps ou d'1/5ème pour prodiguer 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 minimale d'un mois et peut, par patient être prolongée d'un mois.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à donner ces soins palliatifs, sans que l'identité du patient y soit mentionnée. 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^o les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail ou les réduisent à mi-temps ou d'1/5ème 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;

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 1/5de 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 1/5de 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 pct. aantoonst 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.

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

Au plus tard au moment où la suspension ou la diminution des prestations de travail débute, le travailleur remet à l'employeur une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille 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'1/5ème pour prendre soin de leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans;

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

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

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation de l'incapacité physique ou mentale de 66 p.c. ou de l'affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

e° de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5de 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.

2° Het recht van 51 maanden tijdskrediet kan niet worden opgenomen in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit die de werknemer aanvangt of uitbreidt.

Art. 4 In artikel 6 en 7 van de cao van 27 juni 2013 ter uitvoering van cao nr. 103 wordt 48 maanden telkens vervangen door 51 maanden

e° les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail ou les réduisent à mi-temps ou d'1/5ème 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'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

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

La période de suspension ou de diminution des prestations de travail demandée ou la période de prolongation doit débiter avant le moment auquel l'enfant atteint la majorité.

Au plus tard au moment où la suspension ou la diminution des prestations de travail débute, 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.

2° Le droit à 51 mois de crédit-temps ne peut être exercé en combinaison avec une activité rémunérée ou indépendante non autorisée que le travailleur entreprend ou élargit.

Art. 4 Dans les articles 6 et 7 de la CCT du 27 juin 2013 exécutant la CCT n°103, 48 mois est chaque fois remplacé par 51 mois.

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2013, nr. 116514, gesloten ter uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 februari 2014 en verschenen in het Belgisch Staatsblad op 24 juli 2014.

Ze treedt in werking op 1 april 2017 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.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2017 **tot wijziging van cao van 27 juni 2013 ter uitvoering van CAO nr. 103** (reg. nr. N°: 140804/CO/329) wordt opgeheven.

Art. 5. La présente convention collective de travail modifie la convention collective de travail du 27 juin 2013, n° 116514, conclue en exécution de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 14 février 2014 et publiée au Moniteur belge le 24 juillet 2014.

Elle entre en vigueur le 1^{er} avril 2017 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire pour le secteur socioculturel.

La convention collective de travail du 26 juin 2017 modifiant la CCT du 27 juin 2013 exécutant la CCT n°103 (n° 140804/CO/329) est abrogée.