



ERRATUM

Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne

CCT n° 177846/CO/329.02
du 19/12/2022

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 1^{er}, § 1^{er}, point 1., « **Reglementair** » doit être ajouté entre « Waals » et « Wetboek ».
- Le titre de l'article 3 doit être corrigé comme suit : « Vermindering van de duur van de **deeltijdse** ~~voltijdse~~ arbeidstijd vanaf 60 jaar ».
- L'article 3, § 3 doit être corrigé comme suit : « Wanneer het behoud van het oorspronkelijk aantal uren is overeengekomen overeenkomstig paragraaf 2, behouden zowel de werknemer als de werkgever de mogelijkheid om later **om** de toepassing van de evenredige arbeidstijdvermindering te vragen. ».
- A l'article 6, « § 4 » doit être ajouté avant « De werknemer antwoordt op het concrete voorstel binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling van de werkgever. ».
- Le dernier chapitre doit être renuméroté « **IV** » (au lieu de « V »).

ERRATUM

Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest

CAO nr. 177846/CO/329.02
van 19/12/2022

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 1, § 1, punt 1., moet « **Reglementair** » ingevoerd worden tussen « Waals » en « Wetboek ».
- De titel van artikel 3 moet als volgt verbeterd worden : « Vermindering van de duur van de **deeltijdse** ~~voltijdse~~ arbeidstijd vanaf 60 jaar ».
- Artikel 3, § 3 moet als volgt verbeterd worden : « Wanneer het behoud van het oorspronkelijk aantal uren is overeengekomen overeenkomstig paragraaf 2, behouden zowel de werknemer als de werkgever de mogelijkheid om later **om** de toepassing van de evenredige arbeidstijdvermindering te vragen. ».
- In artikel 6, moet « § 4 » toegevoegd worden vóór « De werknemer antwoordt op het concrete voorstel binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling van de werkgever. ».
- Het laatste hoofdstuk moet « **IV** » vernummerd worden (i.p.v. « V »).

Correction dans les deux langues :

- L'article 12, dernier alinéa doit être corrigé comme suit : « Lors de cette communication, une vérification de l'efficacité de la mesure (en termes de diminution de l'intensité de travail, des conditions de travail et de continuité des services) est réalisée. ».

Décision du 11 -10- 2023

Verbetering in beide talen :

- Artikel 12 moet als volgt verbeterd worden : « Bij deze mededeling zal een controle van de doeltreffendheid van de maatregel (in termen van vermindering van de arbeidsintensiteit, ~~en van de verbetering~~ van de arbeidsvoorwaarden en de continuïteit van de diensten) worden uitgevoerd. ».

Beslissing van 11 -10- 2023



i.o.
Philip BRAEKMANS
Conseiller général

**Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la
Communauté française et germanophone et de la Région wallonne
[SCP 329.02]**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19-12-2022 INTRODUISANT
UNE REDUCTION COLLECTIVE DE LA DUREE DU TRAVAIL AVEC
EMBAUCHE COMPENSATOIRE POUR LES SECTEURS VISES PAR
L'ACCORD NON-MARCHAND 2021-2024 DE LA REGION WALLONNE**

CHAPITRE I^{ER} : CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

§1. La présente Convention Collective de Travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne, dont le siège des associations est établi en région Wallonne et relevant d'un des dispositifs d'agrément suivants :

1. Centres régionaux d'intégration pour les personnes étrangères (CRI), agréés en vertu du Livre II du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères et de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 modifiant certaines dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé relatives à l'intégration des personnes étrangères ;
2. Centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP), agréés en vertu du Décret wallon du 10 juillet 2013 relatif aux Centres d'insertion socioprofessionnelle ;
3. Missions régionales pour l'emploi (MIRE), agréées en vertu du Décret de la Région wallonne du 11 mars 2004 ;
4. Organismes d'interprétariat en milieu social (OIMS), agréés en vertu du Livre II du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères et de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 modifiant certaines dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé relatives à l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère ;
5. Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés (CFISPA), agréés par l'AViQ en vertu de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 modifiant certaines dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, Deuxième partie, Livre V, Titre IX, Chapitre III, relatives aux centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés et qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur socioculturel ;
6. Centres PMTIC, reconnus en vertu du Décret du 3 février 2005 sur le plan mobilisateur des technologies de l'information et de la communication ;
7. L'Interfédération des CISP ASBL, désignée en vertu du Décret de la Région wallonne du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle ;
8. L'InterMire ASBL, désignée en vertu du Décret de la Région wallonne du 19 mars 2009 modifiant le décret du 11 mars 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des missions régionales pour l'emploi ;
9. Le Centre de médiation des gens du voyage (CMGV), agréé en vertu du Décret de la Région wallonne du 2 mai 2019 modifiant la Deuxième partie, Livre I, Titre VII, du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé.

§2. Par "travailleurs", on entend : le personnel, sans distinction de genre, occupé au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§3. La présente convention collective de travail s'inscrit dans le cadre général négocié par les interlocuteurs sociaux en vertu de l'accord tripartite 2021-2024 du 26 mai 2021 pour le secteur non marchand wallon en ce qui concerne l'utilisation des sommes dévolues ou affectées aux années 2023 et suivantes.

CHAPITRE II : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Art. 2. Réduction du temps de travail à temps plein à partir de 60 ans

Cette convention collective de travail vise à réduire la durée hebdomadaire du temps de travail à temps plein à 34 heures à partir de 60 ans, avec maintien du salaire, et une embauche compensatoire à hauteur de ce qui est prévu dans le cadre de l'accord non marchand précité.

Dans le respect des modalités prévues par la présente convention, la durée de travail hebdomadaire visée à l'alinéa précédent peut être calculée en moyenne sur la base d'une année civile.

La réduction collective de la durée du travail s'effectue avec maintien intégral du salaire. Il en résulte une augmentation proportionnelle du salaire horaire dès l'entrée du travailleur dans le nouveau régime de travail.

Art. 3. Réduction du temps de travail à temps partiel à partir de 60 ans

§1. La durée du temps de travail hebdomadaire des travailleurs à temps partiel est réduite proportionnellement par rapport aux 34 heures fixées pour un temps plein.

Exemple : Un travailleur à 3/5^{ème} d'un temps plein en 38 heures ($38 \times \frac{3}{5} = 22,8$) voit ses prestations réduites à 20,4 heures par semaine lorsqu'il atteint 60 ans ($22,8 \times \frac{34}{38} = 20,4$).

§2. À la demande du travailleur ou de l'employeur, le nombre initial d'heures du travailleur à temps partiel peut être maintenu de commun accord entre les parties à hauteur d'un maximum de 34 heures par semaine. Cet accord fait l'objet d'un écrit signé par les deux parties.

Le nombre initial d'heures maintenu est alors valorisé en 34èmes en référence temps plein hebdomadaire, occasionnant une augmentation salariale pour le travailleur.

§3. Lorsque le maintien du nombre initial d'heures a été convenu conformément au paragraphe 2, tant le travailleur que l'employeur conservent la possibilité de demander ultérieurement l'application de la réduction proportionnelle du temps de travail.

Art. 4. Prise de cours de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail prend cours à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'âge de 60 ans est atteint.

CHAPITRE III : MODALITES D'APPLICATION

Art. 5. Imputation de la réduction du temps de travail

La réduction hebdomadaire du temps de travail dont bénéficie le travailleur à temps plein ou à temps partiel est imputée de manière effective sur un ou plusieurs jours de la semaine au choix du travailleur, moyennant l'accord de l'employeur et en tenant compte des impératifs du service. Cet accord fait l'objet d'un écrit signé par les deux parties.

Art. 6. Procédure d'information concernant la réduction du temps de travail

§1. Au minimum trois mois avant que le travailleur n'atteigne l'âge de 60 ans, l'employeur communique au travailleur, par courrier électronique ou par écrit établi en double exemplaire et moyennant accusé de réception du travailleur, les informations suivantes :

- La durée du temps de travail hebdomadaire du travailleur, calculée en application de la présente convention collective de travail ;
- Le fait que cette réduction s'effectue avec le maintien du salaire.

L'employeur formule une proposition qui reprend :

- soit une réduction hebdomadaire de la durée du travail qui peut être imputée sur un jour ou sur plusieurs jours de la semaine ;
- soit une proposition de recourir à la dérogation de l'article 7 afin de réaliser la réduction du temps de travail en moyenne via l'octroi de jours de repos compensatoires ;
- soit une proposition de maintenir le nombre initial d'heures du travailleur à temps partiel à hauteur de maximum 34 heures par semaine, ainsi que l'adaptation du salaire horaire ou mensuel qui en résulte.

§2. Dans les quatre semaines qui suivent la communication visée au §1, le travailleur communique à l'employeur, par courrier électronique ou par écrit établi en double exemplaire et moyennant accusé de réception de l'employeur :

- A. Soit son accord avec la proposition de l'employeur et, le cas échéant, en indiquant sa préférence concernant l'imputation, sur un ou plusieurs jours de la semaine, de la réduction hebdomadaire du temps de travail ;
- B. Soit son désaccord avec la proposition de l'employeur, en précisant :
 - qu'il souhaite que la réduction du temps de travail se réalise en moyenne via l'octroi de jours de repos compensatoires ;
 - ou qu'il souhaite appliquer la réduction proportionnelle de son temps de travail à temps partiel, dans le cas où l'employeur lui aurait proposé de maintenir le nombre initial d'heures, en indiquant sa préférence concernant l'imputation, sur un ou plusieurs jours de la semaine, de la réduction hebdomadaire du temps de travail ;
 - ou, dans le cas où le travailleur est à temps partiel, qu'il souhaite maintenir le nombre initial d'heures à hauteur de maximum 34 heures par semaine, dans le cas où l'employeur ne lui aurait pas fait cette proposition.

§3. Au plus tard quatre semaines avant la prise de cours de la réduction du temps de travail, l'employeur communique au travailleur, par courrier électronique ou par écrit établi en double exemplaire et moyennant accusé de réception du travailleur, une proposition concrète concernant les modalités d'organisation de la réduction du temps de travail.

§4. Le travailleur répond à la proposition concrète endéans les 15 jours calendrier de la communication de l'employeur.

§5. En cas d'accord entre les parties, la réduction du temps de travail réalisée en moyenne via l'octroi de jours de repos compensatoires ou l'imputation de la réduction hebdomadaire du temps de travail et, le cas échéant, le maintien du nombre initial d'heures font l'objet d'un écrit établi en double exemplaire signé par les deux parties.

§6. En l'absence de réponse du travailleur dans les délais prévus ou en l'absence d'accord entre les parties, l'employeur signifie au travailleur l'application des modalités

d'organisation de la réduction du temps de travail formulées sur la base de la proposition concrète visée au §3, qui tient compte des impératifs du service.

Art. 7. Dérogation : jours de repos compensatoire

§1. Par dérogation aux articles 2, 3 et 5, les parties peuvent convenir que la réduction du temps de travail à partir de 60 ans se réalise par l'octroi de jours de repos compensatoires. Cet accord fait l'objet d'un écrit signé par les deux parties, établi en double exemplaire.

§2. Dans ce cas, la durée de travail de 34 heures par semaine pour un travailleur à temps plein est calculée en moyenne sur la base d'une année civile. L'application de cette durée moyenne se concrétise par le maintien du régime de travail à temps plein de l'entreprise et par l'octroi de repos compensatoires rémunérés.

Ces prestations hebdomadaires effectives plus élevées et compensées par ces repos compensatoires ne sont pas considérées comme des heures complémentaires ou supplémentaires.

§3. Les jours de repos compensatoires pour un trimestre civil complet pour un travailleur à temps plein sont calculés en multipliant par 1,5 la différence entre le régime de travail à temps plein de l'entreprise et le régime de travail de 34 heures, et dont le résultat ne peut pas dépasser 6 jours.

Exemple pour un temps plein de 38 heures par semaine : $(38-34) \times 1,5 = 6$ jours

Les repos compensatoires sont calculés au prorata pour les travailleurs à temps partiel.

§4. Les repos compensatoires sont fixés de commun accord entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des impératifs du service.

§5. Afin de garantir un rythme de travail tenable pour les travailleurs, les repos compensatoires sont octroyés par trimestre civil et doivent être pris au cours de celui-ci.

§6. Un report est toutefois autorisé au trimestre civil suivant moyennant la liquidation du solde des repos compensatoires à l'échéance de l'année civile en cours.

Le nombre maximum de repos compensatoires reportables au trimestre civil suivant est limité à 2 jours.

§7. Si, en raison de circonstances exceptionnelles, le travailleur est dans l'impossibilité de prendre ses repos compensatoires à l'échéance de la période de référence annuelle, la rémunération correspondant à ces jours est payée au travailleur avec le versement de la prime de fin d'année ou lors de la liquidation du pécule de sortie.

Art. 8. Jours de repos compensatoire : cas particuliers

Par dérogation à l'article 7 §§5 et 6, les repos compensatoires peuvent être reportés au-delà du trimestre civil, sans toutefois pouvoir être reportés au-delà de l'année civile :

- lorsque l'embauche compensatoire ne peut être réalisée via une augmentation du temps de travail des travailleurs en place ou via l'embauche d'un nouveau travailleur au regard du nombre d'heures libérées ;
- et/ou lorsqu'une réorganisation du travail permettant la prise en charge du travail effectué par le travailleur avant la diminution de son temps de travail ne peut pas être mise en place.

Les fonctions concernées sont identifiées par l'employeur qui en informe le conseil d'entreprise, ou à défaut le comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut la délégation syndicale, ou à défaut le travailleur concerné.

Les repos compensatoires sont fixés de commun accord entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des impératifs du service.

Art. 9. Personnel de direction ou de confiance

Les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, telles que visées par l'arrêté royal du 10 février 1965, bénéficient de la mesure de réduction de la durée du travail ou d'un avantage salarial équivalent, à déterminer avec l'employeur.

Art. 10. Période de transition

§1. L'employeur s'engage à mettre en œuvre la présente convention collective de travail dans les meilleurs délais, à compter de son entrée en vigueur, et à en optimiser le calendrier.

§2. Cependant, tenant compte des mécanismes de financement, et par dérogation à l'article 4, une période de transition peut être organisée dans l'entreprise lors de la première mise en œuvre de la présente convention collective de travail. En cas de recours à la période de transition, la procédure d'information prévue à l'article 6 est réalisée au plus tard le 30 septembre 2023, pour une application effective de la réduction du temps de travail au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

§3. Au cours de la période de transition, les travailleurs de 60 ans et plus maintiennent exceptionnellement leur horaire contractuel initial et bénéficient d'une mesure compensatoire.

§4. Cette mesure compensatoire consiste en l'octroi de repos compensatoires calculés conformément à l'article 7 §3 pour la période comprise entre l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail et l'application effective de la réduction du temps de travail, au plus tard le 1^{er} janvier 2024. Ces repos compensatoires acquis pendant la période de transition peuvent être pris jusqu'au 31 décembre 2023.

En raison de contraintes objectives d'organisation du travail, l'employeur peut décider de convertir les repos compensatoires acquis pendant la période de transition en une prime exceptionnelle dont le montant ne peut être plus élevé que le coût financé par la Région wallonne pour l'embauche compensatoire. Cette prime est liquidée au prorata du régime de travail avec le versement de la prime de fin d'année ou lors de la liquidation du pécule de sortie.

Art. 11. Règlement de travail

Le règlement de travail de chaque entreprise est adapté en fonction de la présente convention collective de travail.

Art. 12. Suivi paritaire interne à l'entreprise

L'employeur communique annuellement au conseil d'entreprise, ou à défaut au comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut à la délégation syndicale :

- le volume d'heures de travail rendues disponibles par la mise en œuvre de la réduction collective du temps de travail ;
- le nombre de travailleurs à temps partiel ayant introduit une demande d'obtention d'un emploi à temps plein ou d'un autre emploi à temps partiel qui, presté seul ou à titre complémentaire, leur procure un régime de travail nouveau, dont la durée de travail hebdomadaire est supérieure à celle du régime de travail à temps partiel dans lequel ils travaillent déjà ;
- chaque emploi vacant à temps plein ou à temps partiel créé dans l'institution en application de la présente convention collective de travail.

Lors de cette communication, une vérification de l'efficacité de la mesure (en termes de diminution de l'intensité de travail, des conditions de travail et de continuité des services) est réalisée.

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS FINALES**Art. 13.**

Les parties conviennent que les avantages accordés par la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs concernés que pour autant que le gouvernement wallon organise la liquidation effective vers les associations des subventions prévues à cet effet.

Art. 14.

La présente convention collective de travail est conclue à durée indéterminée et produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2023.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 12 mois, adressé par lettre recommandée à la présidence de la sous-commission paritaire.



**Paritair Subcomité voor de socioculturele sector van de Franstalige en
Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest
(PSC 329.02)**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19-12-2022 TOT
INVOERING VAN EEN COLLECTIEVE ARBEIDSTIJDVERMINDERING
MET COMPENSERENDE AANWERVING VOOR DE SECTOREN BEDOELD
IN HET NON-PROFITAKKOORD 2021-2024 VAN HET WAALS GEWEST**

HOOFDSTUK I : TOEPASSINGSGEBIED

Artikel¹

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de socioculturele sector van de Franse en Duitstalige Gemeenschap en van het Waalse Gewest vallen en waarvan de maatschappelijke zetel in het Waalse Gewest gevestigd is en die afhangen van één van de volgende erkende voorzieningen:

1. De "Centres Régionaux d'Intégration pour les populations d'origine étrangère (CRI)", erkend krachtens boek II van het Waals Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en van het Besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014 tot wijziging van sommige bepalingen van het Waals Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en personen van buitenlandse origine;
2. De "Centres d'Insertion SocioProfessionnelle (CISP)" erkend krachtens het Waals Decreet van 10 juli 2013 betreffende de "Centres d'Insertion SocioProfessionnelle";
3. De "Missions Régionales pour l'Emploi (MIRE)" erkend krachtens het Decreet van het Waalse Gewest van 11 maart 2004;
4. De "Organismes d'interprétariat en milieu social (OIMS)", erkend krachtens het Boek II van het Waals Wetboek van sociale Actie en Gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en van het Besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014 tot wijziging van sommige bepalingen van het Waals Reglementair Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en personen van buitenlandse herkomst;
5. De "Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle (CFISPA)", Centra voor opleiding en socio-professionele inschakeling erkend door het AVIQ krachtens het Besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014 tot wijziging van sommige bepalingen van het Waals Reglementair Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid, Tweede deel, Boek V, Titel IX, Hoofdstuk III, betreffende de aangepaste centra voor opleiding en socio-professionele inschakeling en die ressorteren onder het Paritair Comité voor de socio-culturele sector.
6. De "PMTIC"-centra, erkend krachtens het Decreet van 3 februari 2005 over het mobiliseringsplan voor informatie- en communicatietechnologieën;
7. De Interfederatie van de CISP ASBL, aangesteld krachtens het Decreet van het Waalse Gewest betreffende de centra voor socio-professionele inschakeling van 10 juli 2013;
8. De InterMire ASBL, aangesteld krachtens het Decreet van het Waalse Gewest van 19 maart 2009 houdende wijziging van het decreet van 11 maart 2004

** Reglementair*

- betreffende de erkenning en de subsidiëring van de "missions régionales pour l'emploi";
9. Het "Centre de médiation des gens du voyage (CMGV)", erkend krachtens het Decreet van het Waalse Gewest van 2 mei 2019 tot wijziging van het Tweede deel, Boek I, Titel VII, van het Waals Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid.

§2. Onder werknemers wordt verstaan: het personeel, zonder onderscheid van geslacht, tewerkgesteld in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst past in het algemeen kader waarover werd onderhandeld door de sociale partners krachtens het tripartiete akkoord 2021-2024 van 26 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector wat het gebruik betreft van de bedragen die werden toegekend of toegewezen aan het jaar 2023 en volgende.

HOOFDSTUK II: ARBEIDSTIJDVERMINDERING

Art. 2. Vermindering van de duur van de voltijdse arbeidstijd vanaf 60 jaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de vermindering van de wekelijkse duur van de voltijdse arbeidstijd tot 34 uur vanaf 60 jaar, met behoud van loon en compenserende aanwerving ten belope van wat is bepaald in het kader van voornoemd non-profitakkoord.

Met naleving van de nadere regels waarin deze overeenkomst voorziet, kan de in het voorgaande lid bedoelde wekelijkse arbeidstijd gemiddeld op basis van een kalenderjaar worden berekend.

De collectieve arbeidstijdvermindering wordt uitgevoerd met integraal behoud van het loon. Hieruit vloeit een proportionele verhoging van het uurloon voort vanaf de toetreding van de werknemer tot de nieuwe arbeidsregeling.

Art. 3. Vermindering van de duur van de ^{deeltijdse} voltijdse arbeidstijd vanaf 60 jaar

De duur van de wekelijkse arbeidstijd voor de deeltijdse werknemers wordt proportioneel berekend ten opzichte van de 34 uur die bepaald zijn voor een voltijdse werknemer.

Voorbeeld: een werknemer die $\frac{3}{5}^{\text{de}}$ van een voltijdse werknemer van 38 uur werkt ($38 \cdot \frac{3}{5} = 22,8$) ziet zijn prestaties verminderd tot 20,4 uur per week wanneer hij de leeftijd van 60 jaar bereikt ($22,8 \cdot \frac{34}{38} = 20,4$).

§2. Op verzoek van de werknemer of van de werkgever kan het oorspronkelijk aantal uren van de deeltijdse werknemer, in onderlinge overeenstemming tussen de partijen, worden behouden op maximaal 34 uur per week. Dit akkoord wordt schriftelijk vastgelegd en door beide partijen ondertekend.

Het oorspronkelijk aantal uren dat wordt behouden, wordt gevaloriseerd in 34sten met referentie wekelijks voltijds, wat voor de werknemer leidt tot een loonsverhoging.

§3. Wanneer het behoud van het oorspronkelijk aantal uren is overeengekomen overeenkomstig paragraaf 2, behouden zowel de werknemer als de werkgever de mogelijkheid om later om de toepassing van de evenredige arbeidstijdvermindering te vragen.

Art. 4. Inwerkingtreding van de arbeidstijdvermindering

De arbeidstijdvermindering treedt in werking vanaf de eerste dag van de maand tijdens welke de leeftijd van 60 jaar wordt bereikt.

HOOFDSTUK III. - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Art. 5. Verrekening van de arbeidstijdvermindering:

De wekelijkse arbeidstijdvermindering die de voltijdse of deeltijdse werknemer geniet wordt effectief verrekend op een dag of op verscheidene dagen van de week volgens de keuze van de werknemer, met het akkoord van de werkgever en rekening houdend met de noodwendigheden van de dienst. Dit akkoord wordt schriftelijk vastgelegd en door beide partijen ondertekend.

Art. 6. Informatieprocedure over de vermindering van de arbeidstijd

§1. Minstens drie maanden voor de werknemer de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, deelt de werkgever aan de werknemer per e-mail of schriftelijk in twee exemplaren en met ontvangstbevestiging van de werknemer, de volgende informatie mee:

- de duur van de wekelijkse arbeidstijd van de werknemer, berekend met toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- Het feit dat deze vermindering wordt doorgevoerd met behoud van het loon.

De werkgever formuleert een voorstel dat de volgende elementen omvat:

- ofwel een wekelijkse vermindering van de arbeidstijd die kan worden verrekend op één dag of op verscheidene dagen van de week;
- ofwel een voorstel om gebruik te maken van de afwijking in artikel 7 om de gemiddelde arbeidstijdvermindering door te voeren via de toekenning van compenserende inhaalrustdagen;
- ofwel een voorstel om het oorspronkelijk aantal uren van de deeltijdse werknemer te behouden op maximaal 34 uur per week, alsook om het uur- of weekloon dat hieruit voortvloeit aan te passen.

§2. Binnen de vier weken die volgen op de mededeling bedoeld in §1, stelt de werknemer de werkgever, per e-mail of schriftelijk in twee exemplaren met de ontvangstbevestiging van de werkgever, in kennis van:

- A. Of zijn akkoord met het voorstel van de werkgever en, in voorkomend geval, zijn voorkeur voor de verrekening, op één of meer dagen van de week, van de wekelijkse vermindering van de arbeidstijd;
- B. Of zijn niet-akkoord met het voorstel van de werkgever, met de verduidelijking:
 - dat hij wenst dat de vermindering van de arbeidstijd gemiddeld wordt doorgevoerd door middel van de toekenning van compenserende inhaalrustdagen;
 - of dat hij de proportionele vermindering van zijn deeltijdse arbeidstijd wenst toe te passen, ingeval de werkgever heeft voorgesteld het oorspronkelijke aantal uren te handhaven, waarbij hij zijn voorkeur aangeeft voor de verrekening, op één of meer dagen van de week, van de wekelijkse vermindering van de arbeidstijd;
 - of, indien de werknemer deeltijds werkt, dat hij het oorspronkelijke aantal uren wenst te behouden tot een maximum van 34 uur per week, indien de werkgever hem dit voorstel niet heeft gedaan.

§3. Uiterlijk vier weken voordat de arbeidstijdvermindering ingaat, bezorgt de werkgever de werknemer per e-mail of schriftelijk in tweevoud en met ontvangstbevestiging van de werknemer, een concreet voorstel over de wijze waarop de arbeidstijdvermindering wordt geregeld.

§4. De werknemer antwoordt op het concrete voorstel binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling van de werkgever.

§5. In geval van een akkoord tussen de partijen wordt de door de toekenning van compenserende rustdagen bereikte gemiddelde arbeidstijdvermindering of de verrekening van de vermindering van de wekelijkse arbeidstijd en, in voorkomend geval, de handhaving van het oorspronkelijke aantal uren vastgelegd in een schriftelijk document dat in tweevoud wordt opgesteld en door beide partijen wordt ondertekend.

§6. Bij ontstentenis van een antwoord van de werknemer binnen de bepaalde termijnen of bij ontstentenis van een akkoord tussen de partijen, stelt de werkgever de werknemer in kennis van de toepassing van de nadere regels van de organisatie van de arbeidstijdvermindering die zijn geformuleerd op basis van het in §3 bedoelde concrete voorstel, waarin rekening wordt gehouden met de noodwendigheden van de dienst.

Art. 7. Afwijking: inhaalrustdagen

§1. In afwijking van de artikelen 2, 3 en 5, kunnen de partijen afspreken dat de arbeidstijdvermindering vanaf 60 jaar wordt doorgevoerd door middel van de toekenning van compenserende inhaalrustdagen. Dit akkoord wordt schriftelijk vastgelegd in tweevoud en door beide partijen ondertekend.

§2. In dit geval wordt de arbeidstijd van 34 uur per week voor een voltijdse werknemer berekend als gemiddelde op basis van een kalenderjaar. De toepassing van deze gemiddelde wekelijkse duur wordt geconcretiseerd door het behoud van de voltijdse arbeidsregeling van de onderneming en door middel van de toekenning van verloonde compenserende inhaalrust.

Deze hogere effectieve wekelijkse prestaties, gecompenseerd door deze compensatierust worden niet als bijkomende uren of als overuren beschouwd.

§3. De compenserende rustdagen voor een volledig kalenderkwartaal voor een voltijdse werknemer worden berekend door het verschil tussen de voltijdse arbeidsregeling van de onderneming en de 34-urenregeling te vermenigvuldigen met 1,5, waarbij de uitkomst niet meer dan 6 dagen mag bedragen.

Voorbeeld voor een voltijdse werknemer van 38 uur per week: $(38-34) \times 1,5 = 6$ dagen

Voor de deeltijdse werknemers wordt de inhaalrust pro rata berekend.

§4. De dagen inhaalrust worden bepaald in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer, rekening houdend met de noodwendigheden van de dienst.

§5. Teneinde een houdbaar arbeidsritme te waarborgen voor de werknemers wordt de inhaalrust per kalenderkwartaal toegekend en moet hij binnen dit kwartaal worden opgenomen.

§6. Een overdracht tot het volgende kwartaal is echter toegestaan mits het saldo van inhaalrust op het einde van het lopende kalenderjaar wordt vereffend.

Het maximumaantal dagen inhaalrust dat kan worden overgedragen naar het eerstvolgende kalenderkwartaal is beperkt tot 2 dagen.

§7. Wanneer de werknemer door uitzonderlijke omstandigheden zijn inhaalrustdagen niet kan opnemen voor de jaarlijkse referentieperiode verstrijkt, wordt het loon dat met deze dagen overeenstemt aan de werknemer uitbetaald met de storting van de eindejaarspremie of bij de vereffening van de vertrekpremie.

Art. 8. Inhaalrustdagen: bijzondere gevallen

In afwijking van artikel 7§ 5 en 6, kan de inhaalrust worden overgedragen tot na het kalenderkwartaal maar evenwel niet tot na het kalenderjaar:

- wanneer de compenserende aanwerving niet kan worden gerealiseerd via een verhoging van de arbeidstijd van de werknemers die in dienst zijn of via de aanwerving van een nieuwe werknemer gelet op het aantal vrijgemaakte uren;
- en/of wanneer een reorganisatie van het werk waardoor het werk dat de werknemer verrichtte vóór de arbeidstijdvermindering kan worden overgenomen, niet kan ingevoerd worden.

De betreffende functies worden in kaart gebracht door de werkgever die de ondernemingsraad in kennis stelt, of bij ontstentenis het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis de betrokken werknemer.

De dagen inhaalrust worden bepaald in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer, rekening houdend met de noodwendigheden van de dienst.

Art.9. Directie- of vertrouwenspersoneel

De personen met een leidende functie of met een vertrouwenspost, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 10 februari 1965, genieten de maatregel inzake arbeidstijdvermindering of een equivalent voordeel, dat met de werkgever wordt vastgesteld.

Art. 10. Overgangperiode

§1. De werkgever verbindt er zich toe om deze collectieve arbeidsovereenkomst zo snel mogelijk uit te voeren, vanaf de inwerkingtreding ervan, en om het tijdschema ervan te optimaliseren.

§2. Rekening houdend met de financieringsmechanismen, en in afwijking van artikel 4, kan in de onderneming een overgangperiode worden georganiseerd bij de eerste toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Wanneer er gebruik wordt gemaakt van de overgangperiode, wordt de informatieprocedure bedoeld in artikel 6 uiterlijk uitgevoerd tegen 30 september 2023, voor een effectieve toepassing van de arbeidstijdvermindering tegen uiterlijk 1 januari 2024.

§3. Tijdens de overgangperiode behouden de werknemers van 60 jaar en ouder uitzonderlijk hun oorspronkelijke contractuele arbeidstijdregeling en genieten ze een compenserende maatregel.

§4. Deze compenserende maatregel wordt doorgevoerd via de toekenning van een aantal inhaalrustdagen berekend overeenkomstig artikel 7§3 voor de periode tussen de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de effectieve toepassing van de arbeidstijdvermindering uiterlijk op 1 januari 2024. Deze inhaalrustdagen opgebouwd tijdens de overgangperiode kunnen worden opgenomen tot 31 december 2023.

Omwille van objectieve verplichtingen i.v.m. de arbeidsorganisatie, kan de werkgever besluiten om de inhaalrust opgebouwd tijdens de overgangperiode om te zetten in een uitzonderlijke premie waarvan het bedrag niet hoger mag zijn dan de kosten gefinancierd door het Waals Gewest voor compenserende aanwerving. Deze premie wordt vereffend pro rata de arbeidsregeling met de uitbetaling van de eindejaarspremie of met de vereffening van de vertrekpremie.

Art. 11. Arbeidsreglement

Het arbeidsreglement van elke onderneming wordt aangepast in functie van deze collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 12. Interne paritaire opvolging in de onderneming

De werkgever stelt jaarlijks de ondernemingsraad, of bij ontstentenis het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging in kennis van.

- het volume arbeidsuren die beschikbaar gemaakt zijn door de tenuitvoerlegging van de collectieve arbeidstijdvermindering;
- het aantal deeltijdse werknemers die een aanvraag hebben ingediend tot het verkrijgen van een voltijdse betrekking of van een andere, al dan niet bijkomende, deeltijdse betrekking, waardoor zij een nieuwe deeltijdse arbeidsregeling verkrijgen, waarvan de wekelijkse arbeidsduur hoger is dan die van de deeltijdse arbeidsregeling waarin zij reeds werken;
- elke vacante voltijdse of deeltijdse betrekking die in de instelling wordt gecreëerd met toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij deze mededeling zal een controle van de doeltreffendheid van de maatregel (in termen van vermindering van de arbeidsintensiteit, ~~en van de verbetering van de arbeidsvoorwaarden en de continuïteit van de diensten~~) worden uitgevoerd.

HOOFDSTUK IV: SLOTBEPALINGEN

Art. 13.

De partijen komen overeen dat de voordelen toegekend door deze collectieve arbeidsovereenkomst enkel effectief zullen worden toegekend aan de betrokken werknemers voor zover de Waalse regering de effectieve vereffening van de hiervoor bedoelde subsidies naar de verenigingen organiseert.

Art.14.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking met ingang van 1 januari 2023.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van 12 maanden, betekend bij een aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité.