



**ERRATUM**

**Commission paritaire pour le secteur  
francophone of germanophone de l'aide sociale  
et des soins de santé**

**CCT n° 139777/CO/332  
du 19/05/2017**

Correction du texte néerlandais :

- Dans le titre de la CCT ainsi qu'à l'article 1<sup>er</sup>, le nom de la CP doit être corrigé comme suit : « **Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector** ».
- Au dernier alinéa du préambule, « 2015-2016 » doit être remplacé par « **2017-2018** ».
- L'article 2 doit être modifié comme suit : « De ondertekenende partijen verwijzen naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017 en naar het advies nr. 2026, voor **de alle** tijdskredieten **landingbaan** toegekend tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018 op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 september 2002 (...) ».

**Décision du**

**ERRATUM**

**Paritair Comité voor de Franstalige en  
Duitstalige welzijns- en gezondheidssector**

**CAO nr. 139777/CO/332  
van 19/05/2017**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In de titel van de CAO en in artikel 1, moet de benaming van de PC als volgt verbeterd worden : « **Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector** ».
- In het laatste lid van de inleiding moet « 2015-2016 » vervangen worden door « **2017-2018** ».
- Artikel 2 moet als volgt verbeterd worden : « De ondertekenende partijen verwijzen naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017 en naar het advies nr. 2026, voor **de alle** tijdskredieten **landingbaan** toegekend tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018 op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 september 2002 (...) ».

**Beslissing van**

19-05-2017

Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige sector voor maatschappelijk welzijn en  
*welzijn- en* gezondheidszorg *sector*

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2017 inzake tijdskrediet met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van 21 maart 2017 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2017-2018 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

### Inleiding

*De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127, ondertekend in de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017, voorziet in de verlaging van de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor tijdskrediet betreft, onder bepaalde voorwaarden:*

- 1. voor de werknemers tewerkgesteld in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden,*
- 2. voor de werknemers met een beroepsloopbaan van 35 jaar,*
- 3. voor de werknemers die waren tewerkgesteld in een zwaar beroep,*

*De overeenkomst verwijst naar het koninklijk besluit van 30 december 2014 dat bepaalt dat, wat het recht op uitkeringen betreft, de leeftijdsgrens voor de landingsbanen vanaf 1 januari 2015 op 60 jaar wordt vastgesteld, voor zover de werknemers een beroepsverleden als loontrekkende van minstens 25 jaar kunnen bewijzen in de zin van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.*

*Hetzelfde koninklijk besluit voorziet in uitzonderingen voor de voornoemde werknemerscategorieën (1, 2 en 3) om de stijging van de leeftijdsgrens vanaf 55 jaar te beperken op 1 januari 2015 om geleidelijk te worden opgetrokken tot 60 jaar op 1 januari 2019.*

*Daarom bepaalt de overeenkomst dat de sectoren op het niveau van het Paritair comité een collectieve overeenkomst kunnen sluiten om de leeftijdsgrens voor de landingsbanen niet op te trekken.*

*De leden van het paritair comité besluiten gebruik te maken van de mogelijkheden die geboden worden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 die volgt op de CAO nr. 118 en de rechten op tijdskrediet dienovereenkomstig te behouden voor de biënnale periode 2017-2018. In dit verband verwijzen zij naar de CAO van 14 december 2005 tot invoering van de maatregelen inzake de eindeloopbaanregeling, genaamd "Plan Tandem-Milieus d'accueil de l'enfance".*

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de inrichtingen en diensten die op regelmatige wijze de kinderopvang van minder dan 12 jaar organiseren, zoals de crèches, de peuterspeelplaatsen, de gemeentelijke kinderopvangdiensten, de kinderopvangtehuizen, de kinderbewaarplaatsen – de kinderbewaarplaatsen voor dringende en flexibele opvang, de diensten voor buitenschoolse opvang, de diensten voor erkende kinderopvang en de diensten voor geconventioneerde kinderopvang, de diensten voor thuisopvang van zieke kinderen, die ressorteren onder het Paritair comité voor de Franstalige en Duitstalige sector voor maatschappelijk welzijn en gezondheidszorg. *welzijn- en gezondheidszorg sector*

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden.

## Art. 2

De ondertekenende partijen verwijzen naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017 en naar het advies nr. 2026, voor <sup>de</sup> alle tijdskredieten *loontijdsbaan* toegekend tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018 op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 september 2002 (geregistreerd onder het nr. 65153/CO/305.02, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 maart 2009 - Belgisch Staatsblad van 18 mei 2009 - gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 januari 2013) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2005 tot invoering van het "tandemplan" (geregistreerd onder het nr. 80544/CO/305, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 maart 2007 - Belgisch Staatsblad van 26 maart 2007 - gewijzigd door een collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 2011 en door een collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2015).

## Art. 3

Met toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met 1/5, zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit van 30 december 2014, op voorwaarde dat op het ogenblik van de schriftelijke verwittiging van de vermindering van de arbeidsprestaties die hij aan de werkgever richt, de werknemer :

- ofwel een beroepsloopbaan van 35 jaar als loontrekkende kan bewijzen in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ;

- ofwel werd tewerkgesteld sinds:

a) ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van vijf jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum.

b) ofwel minstens zeven jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van zeven jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum.

c) ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990.

## Art. 4

Met toepassing van artikel 4 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met 1/5, zoals bepaald in artikel 6, §5, 1° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014, wanneer de aanvangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties gelegen is in de periode van erkenning van de onderneming door de minister bevoegd voor Werk, als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden met toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoeslag, voor zover cumulatief voldaan is aan volgende voorwaarden:

a) de onderneming toont aan dat haar aanvraag tot erkenning zich situeert in het kader van een herstructureringsplan en het mogelijk maakt om ontslagen te voorkomen ;

b) de onderneming toont aan dat haar aanvraag tot erkenning het mogelijk maakt om het aantal werknemers te verminderen die in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag terechtkomen ;

c) de minister heeft er uitdrukkelijk op gewezen, in het besluit tot erkenning, dat deze voorwaarden zijn vervuld.

#### Art. 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018 voor de periodes van vermindering van de arbeidsprestaties waarvan de aanvangs- of verlengingsdatum zich situeert tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst. Ze treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

**Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé**

**Convention collective de travail du 19 mai 2017 relative au crédit-temps en application de la convention collective de travail n°127 du 21 mars 2017 du Conseil national du travail, fixant pour 2017-2018, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.**

**Préambule**

*La convention collective n° 127 signée au Conseil national du travail le 21 mars 2017 prévoit l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations relatives au crédit-temps dans certaines conditions :*

- 1. pour les travailleurs occupés dans une entreprise en restructuration ou en difficultés,*
- 2. pour les travailleurs qui ont une carrière professionnelle de 35 ans,*
- 3. pour les travailleurs qui ont été occupés dans un métier lourd,*

*La convention fait référence à l'arrêté royal du 30 décembre 2014 qui dispose, pour le droit aux allocations, que la limite d'âge pour les emplois de fin de carrière est portée à 60 ans à partir du 1er janvier 2015, pour autant que les travailleurs puissent fournir la preuve d'une carrière en tant que salarié d'au moins 25 ans au sens de la convention collective de travail n° 103.*

*Des exceptions pour les catégories de travailleurs précités (1,2 et 3) sont prévues par ce même arrêté royal pour limiter la progression de la limite d'âge à partir de 55 ans au 1er janvier 2015 pour être relevée progressivement à 60 ans au 1er janvier 2019.*

*Pour cela, la convention prévoit que les secteurs au niveau de la Commission paritaire peuvent conclure une convention collective afin de ne pas relever la limite d'âge pour les emplois fin de carrière.*

*Les membres de la Commission paritaire décident de faire usage des possibilités ouvertes par la convention collective de travail n° 127 qui succède à la CCT n°118 et de maintenir les droits au crédit-temps à due concurrence pour la période biennale 2017-2018. A ce titre, ils font référence à la CCT du 14 décembre 2005 instaurant des dispositions quant à l'aménagement de la fin de la carrière professionnelle, dénommé « Plan Tandem-Milieus d'Accueil de l'enfance ».*

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les haltes-garderies – halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire, les services de gardiennes agréés et les services d'accueillantes d'enfants conventionnées, les services de garde à domicile d'enfants malades, qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

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

## Art. 2

Les parties signataires se réfèrent à la convention collective du travail n°127 conclue au sein du Conseil national du travail le 21 mars 2017 et à l'avis n° 2026, pour les crédits-temps fin de carrière octroyés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 31 décembre 2018 sur base de la convention collective du travail du 9 septembre 2002 (enregistrée sous le n° 65153/CO/305.02, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 mars 2009 – Moniteur belge du 18 mai 2009 – modifiée par la convention collective de travail du 15 janvier 2013) et de la convention collective du travail du 14 décembre 2005 instaurant le « plan-tandem » (enregistrée sous le n° 80544/CO/305, rendue obligatoire par arrêté royal le 05 mars 2007 – Moniteur belge du 26/03/2007- modifiée par une convention collective de travail du 05 octobre 2011 et par une convention collective de travail du 19 juin 2015).

## Art. 3

Par application de l'article 3 de la convention collective de travail n°127 du Conseil national du travail, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5, comme prévu à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur :

- soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;

- soit ait été occupé depuis :

a) ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date ;

b) ou bien au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date ;

c) ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

## Art.4

Par application de l'article 4 de la convention collective de travail n° 127 du Conseil national du travail, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5, comme prévu à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, si la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

a) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;

b) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise ;

c) le ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies.

Art. 5

La présente convention de travail est conclue pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus pour les périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la durée de validité de la présente convention. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.