

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

**Convention collective de travail du 18 décembre 2020** modifiant la Convention collective de travail du 29 mai 2019 enregistrée sous le n°152366/CO/332 en exécution de la convention collective de travail n°137 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail, fixant pour 2019 et 2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement 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

L'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps relève de 55 à 60 ans la limite d'âge pour les allocations pour les emplois de fin de carrière à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, avec une exception pour certaines catégories de travailleurs, pour lesquels la limite d'âge est relevée progressivement de cinq ans pour atteindre 60 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

1. Les travailleurs occupés dans un métier lourd
2. Les travailleurs ayant une longue carrière professionnelle (35 ans en tant que salarié)
3. Les travailleurs occupés dans une entreprise en difficultés ou restructuration

Ce même arrêté royal dispose qu'il est possible de déroger à ce relèvement progressif de la limite d'âge pour ces mêmes catégories de travailleurs au moyen d'une convention collective de travail du Conseil national du Travail qui prévoit une limite d'âge inférieure, sans que cette dernière ne puisse se situer en deçà de 55 ans.

La convention collective n°137 signée au Conseil national du travail le 23 avril 2019 prévoit, pour la période 2019-2020, l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière pour ces trois catégories de travailleurs à :

- 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations à ½ temps
- 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'1/5<sup>ème</sup> temps

Le 29 mai 2019, les membres de la Commission paritaire ont décidé de faire usage des possibilités ouvertes par la convention collective de travail n° 137 qui succède à la CCT n°127 et de maintenir les droits au crédit-temps à due concurrence pour la période 2019-2020, via la signature de la Convention collective de travail du 29 mai 2019 relative au crédit-temps en application de la convention collective de travail n°137 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail, fixant pour 2019 et 2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement 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 (enregistrée sous le n°152366/CO/332).

Les membres de la Commission décident aujourd'hui, dans l'attente de la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail au sein du Conseil national du Travail qui prévoit une limite d'âge inférieure pour la période 2021-2022, de prolonger à titre suspensif la convention collective du 29 mai 2019 susmentionnée.

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la commission paritaire n° 332 à l'exclusion 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 extrascolaire, 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.

## **Article 2**

Le titre de la convention collective de travail du 29 mai 2019 susmentionnée est remplacé par ce qui suit :

« Convention collective de travail du 29 mai 2019 relative au crédit-temps fixant pour 2019-2020 et 2021-2022, le cadre de l'abaissement 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 »

## **Article 3**

L'article 3 de la convention collective de travail du 29 mai 2019 susmentionnée est remplacé par ce qui suit :

« Pour la période 2019-2020 et pour la période 2021-2022, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Pour la période 2019-2020 et pour la période 2021-2022, la limite d'âge est fixée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014. »

## **Article 4**

L'article 5 de la convention collective de travail du 29 mai 2019 susmentionnée est remplacé par ce qui suit :

« La présente convention de travail est conclue pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2022 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 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022. »

## **Article 5**

La présente convention collective de travail est conclue sous la condition suspensive de la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail au sein du Conseil national du travail, fixant, pour la période 2021-2022, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne catégories de travailleurs, sans que ce dernier ne puisse se situer en deçà de 55 ans.

Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

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

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2020** tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2019, geregistreerd onder het nr. 152366/CO/332 tot uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.137 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2019 en 2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, een zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

### **Preambule**

Het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking verhoogt de leeftijdsgrens van 55 tot 60 jaar voor de uitkeringen voor de landingsbanen met ingang van 1 januari 2015, met een uitzondering voor bepaalde werknemerscategorieën waarvoor de leeftijdsgrens geleidelijk met 5 jaar wordt opgetrokken zodat ze 60 jaar bedraagt op 1 januari 2019:

1. De werknemers tewerkgesteld in een zwaar beroep,
2. De werknemers met een lange beroepsloopbaan (35 jaar als loontrekkende),
3. De werknemers tewerkgesteld in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden.

Datzelfde koninklijk besluit bepaalt dat er kan worden afgeweken van deze geleidelijke verhoging van de leeftijdsgrens voor diezelfde werknemerscategorieën door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad die een lagere leeftijdsgrens vaststelt, zonder dat die grens lager mag zijn dan 55 jaar.

Voor de periode 2019-2020 voorziet de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad, in een verlaging van de leeftijdsgrens wat betreft de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor de volgende drie werknemerscategorieën tot:

- 57 jaar voor werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking,
- 55 jaar voor de werknemers die hun prestaties verminderen met 1/5<sup>de</sup> tijds.

Op 29 mei 2019 hebben de leden van het paritair comité beslist om gebruik te maken van de mogelijkheden die werden geopend door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 die volgt op de cao nr.127 en om de rechten op tijdskrediet naar evenredigheid te behouden voor de periode 2019-2020, door de ondertekening van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2019 betreffende het tijdskrediet met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2019 en 2020, van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens wat betreft de toegang tot het recht op de uitkeringen voor een landingsbaan, voor de werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of die tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering (geregistreerd onder nr.152366/CO/332).

De leden van het comité beslissen vandaag, in afwachting van het sluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst in de Nationale Arbeidsraad die voorziet in een lagere leeftijdsgrens voor de periode 2021-2022, om de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2019 opschortend te verlengen.

### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die onder het paritair comité nr. 332 vallen, met uitzondering 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 welzijns- en gezondheidszorg.

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

## **Artikel 2**

De titel van de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2019 wordt vervangen door datgene wat volgt:

"Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2019 inzake tijdskrediet tot vaststelling voor 2019-2020 en 2021-2022 van het kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens 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."

## **Artikel 3**

Artikel 3 van de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2019 wordt vervangen door datgene wat volgt:

"Voor de periode 2019-2020 en voor de periode 2021-2022 wordt de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties halftijds verminderen met toepassing van artikel 8, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 en die voldoen aan de voorwaarden die bepaald zijn in artikel 6, §§, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Voor de periode 2019-2020 en voor de periode 2021-2022 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor werknemers die, met toepassing van artikel 8, §1 van de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, hun arbeidsprestaties verminderen met één vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §§, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014."

## **Artikel 4**

Artikel 5 van de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2019 wordt vervangen door datgene wat volgt:

"Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2022 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 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022."

## **Artikel 5**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder de opschortende voorwaarde van het sluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst bij de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode 2021-2022, van het interprofessioneel kader voor verlaging van de leeftijdsgrens wat deze categorieën van werknemers betreft, zonder dat deze grens lager mag zijn dan 55 jaar.

Ze treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.