

Paritair Subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Vlaamse Gewest

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of 1/5de loopbaanvermindering voor werknemers tewerkgesteld in een zwaar beroep, in een regime met nachtprestaties of met een lange loopbaan voor de periode van 1 juni 2023 tot 30 juni 2025.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Vlaamse Gewest.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling, van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, 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.

Art. 3. § 1. De werknemers bedoeld in artikel 1 die 55 jaar zijn en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5 van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014 kunnen in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking voor zover zij op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving van de vermindering van de arbeidsprestaties aan de werkgever voldoen aan :

- ofwel een beroepsloopbaan in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag van 35 jaar als loontrekkende hebben;
- ofwel minstens 5 of 7 jaar, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag hebben gewerkt. Deze periode van 5/7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 (voor 5 jaar) of 15 (voor 7 jaar) kalenderjaren;
- ofwel minstens 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 hebben gewerkt.

§ 2. De werknemers bedoeld in artikel 1 die 55 jaar zijn en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5 van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014 kunnen in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een 1/5 loopbaanvermindering voor zover zij op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving van de vermindering van de arbeidsprestaties aan de werkgever voldoen aan :

- ofwel een beroepsloopbaan in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag van 35 jaar als loontrekkende hebben;
- ofwel minstens 5 of 7 jaar, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag hebben gewerkt. Deze periode van 5/7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 (voor 5 jaar) of 15 (voor 7 jaar) kalenderjaren;
- ofwel minstens 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 hebben gewerkt.

Art. 4. § 1. De werknemers die van het recht zoals voorzien in artikel 3 gebruik willen maken, dienen dit 3 maanden op voorhand aan te vragen bij de werkgever. De aanvraag moet schriftelijk gebeuren en dit overeenkomstig de bepalingen van artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 2. De werknemers die van het recht zoals voorzien in artikel 3 gebruik willen maken, behouden hun oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. In een bijlage wordt de toepasselijke uurregeling en de ingangsdatum vermeld.

§ 3. De werknemers die van het recht zoals voorzien in artikel 3 gebruik willen maken, behouden hun oorspronkelijke functie evenals de tewerkstellingsplaats, tenzij partijen hierover schriftelijk iets anders overeenkomen.

Voor werknemers die rechtstreeks leiding geven aan een groep medewerkers wordt het behoud van hun oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats positief onderzocht maar kan dit niet gegarandeerd worden. De afspraken die hierover worden gemaakt worden schriftelijk vastgelegd.

Art. 5. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op te bestaan op 30 juni 2025.

§ 2. 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.

TRADUCTION

Sous-commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées de la Région flamande

Convention collective de travail du 26 juin 2023

Droit à une réduction des prestations de travail à mi-temps ou une diminution de carrière d'1/5ème pour les travailleurs occupés dans un métier lourd, dans un régime avec prestations de nuit ou comptant une longue carrière pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées de la Région flamande.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation 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.

Art. 3. § 1er. Les travailleurs visés à l'article 1er qui ont 55 ans et qui satisfont aux conditions telles que fixées à l'article 6, § 5 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 peuvent, en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103, réduire leurs prestations de travail à mi-temps pour autant qu'au moment de la notification écrite de la réduction des prestations de travail adressée à l'employeur, ils satisfassent aux conditions suivantes :

- soit ils comptent une carrière professionnelle, au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, de 35 ans en tant que travailleur salarié;
- soit ils ont travaillé au moins 5 ou 7 ans 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 5/7 ans doit se situer dans le courant des 10 (pour 5 ans) ou 15 (pour 7 ans) années civiles précédentes;
- soit ils ont travaillé au moins 20 ans sous un régime de travail visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

§ 2. Les travailleurs visés à l'article 1er qui ont 55 ans et qui satisfont aux conditions telles que fixées à l'article 6, § 5 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 peuvent, en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103, réduire leurs prestations de travail d'1/5ème pour autant qu'au moment de la notification écrite de la réduction des prestations de travail adressée à l'employeur, ils satisfassent aux conditions suivantes :

- soit ils comptent une carrière professionnelle, au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, de 35 ans en tant que travailleur salarié;
- soit ils ont travaillé au moins 5 ou 7 ans 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 5/7 ans doit se situer dans le courant des 10 (pour 5 ans) ou 15 (pour 7 ans) années civiles précédentes;
- soit ils ont travaillé au moins 20 ans sous un régime de travail visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

Art. 4. § 1er. Les travailleurs qui souhaitent recourir au droit tel que prévu à l'article 3 doivent en faire la demande à leur employeur 3 mois à l'avance. La demande s'effectue par écrit, conformément aux dispositions de l'article 12 de la convention collective de travail n° 103.

§ 2. Les travailleurs qui souhaitent recourir au droit tel que prévu à l'article 3 conservent leur contrat de travail original. Un avenant mentionnera l'horaire applicable et la date d'entrée en vigueur.

§ 3. Les travailleurs qui souhaitent recourir au droit tel que prévu à l'article 3 conservent leur fonction initiale, ainsi que leur lieu d'occupation, sauf convention écrite contraire entre les parties.

Pour les travailleurs qui dirigent directement un groupe de collaborateurs, le maintien de leur fonction et de leur lieu d'occupation initiaux sera examiné de manière positive mais ne peut être garanti. Les accords pris à ce niveau sont consignés par écrit.

Art. 5. § 1er. La présente convention collective de travail prend cours le 1er juillet 2023 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2025.

§ 2. 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 de travail, 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.