

4

**Paritair Comité
voor de socio-culturele sector**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2002 ter uitvoering van CAO nr. 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van CAO nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en inzake het stelsel van aanmoedigingspremies in de socio-culturele sector

Hoofdstuk 1 Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de organisaties die ressorteren onder het Paritair comité nr.329 voor de socio-culturele sector 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.

Onder werknemers worden verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel.

Artikel 2.

§ 1. Het directiepersoneel heeft geen automatisch recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking op basis van de artikelen 3, 6 en 9 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis.

Het kan er slechts gebruik van maken met akkoord van de werkgever.

§ 2. Wie onder het directiepersoneel valt voor de toepassing van deze overeenkomst, kan worden bepaald:

- in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op organisatieniveau,

**Commission paritaire
pour le secteur socio-culturel**

Convention collective de travail du 19 février 2002 exécutant la C.C.T. n°77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la CCT n°77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, et concernant un système de primes d'encouragement dans le secteur socio-culturel

Chapitre 1. Champ d'application

Article 1. Cette convention collective de travail est d'application pour les employeurs et les travailleurs des organisations qui ressortissent à la Commission paritaire 329 pour le secteur socio-culturel et qui ont leur siège social soit dans la Région flamande, soit dans la région de Bruxelles-Capitale, à condition de et limité à l'inscription sous le rôle linguistique néerlandais auprès de l'Office national de sécurité social.

Par travailleurs, il faut entendre les ouvriers et employés masculins et féminins.

Article 2.

§ 1. Le personnel de direction n'a pas automatiquement droit au crédit-temps, diminution de carrière et réduction des prestations de travail à mi-temps sur base des articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis.

Ils peuvent seulement en faire usage avec l'accord de l'employeur.

§ 2. La détermination du personnel de direction, pour l'application de cette convention, peut être faite:

- par une convention collective de travail, conclue au niveau de l'organisation,

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. | NR.
0 6 -03- 2002 | 4/4/2002 | N° 61957 / 60/329

-bij gebreke daarvan door de ondernemingsraad,
-bij gebreke daarvan in overleg tussen werkgever en **vakbondsafvaardiging**,
-bij gebreke daarvan door de werkgever in overleg met de werknemers.

§ 3. Is er geen akkoord daarover op organisatieniveau, dan behoren tot het directiepersoneel :
- de directie, zijnde de algemene organisatieverantwoordelijken zoals de directeur, de onderdirecteur, de coördinator;
- de afdelingsverantwoordelijken en de diensthoofden met gezagsbevoegdheid over het geheel of een deel van het personeel.

Hoofdstuk 2. Recht op tijdskrediet

Artikel 3.

§ 1. In toepassing van artikel 3, § 2 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis wordt het recht op tijdskrediet uitgebreid tot drie jaar over de hele loopbaan.

§ 2. De werknemer kan het tweede jaar na vijf jaar anciënniteit nemen, het derde jaar na tien jaar anciënniteit.

Onder anciënniteit wordt het aantal jaren dienst in de organisatie verstaan.
De werkgever kan daar echter om billijkheidsredenen van afwijken en een ruimere loopbaananciënniteit in rekening nemen.

Artikel 4.

§ 1. De uitoefening van het recht op tijdskrediet in de vorm van een volledige loopbaanonderbreking kan voor maximum 12 maanden aaneensluitend.

Hiervan kan men afwijken met gemotiveerde aanvraag door de werknemer en schriftelijk akkoord van de werkgever, en dit hetzij bij de aanvankelijke schriftelijke kennisgeving, hetzij bij de aanvraag tot verlenging. Daarbij blijven echter de organisatieregels gelden, zoals vastgelegd in of op basis van afdeling 4 van collectieve arbeidsovereenkomst nr.

-à défaut par le conseil d'entreprise,
-à défaut en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale,
-à défaut par l'employeur en concertation avec les travailleurs.

§ 3. S'il n'y a pas d'accord à ce sujet au niveau de l'organisation, appartiennent au personnel de direction :
- la direction, soit les responsables généraux de l'organisation, tels que le directeur, le sous-directeur, le coordinateur;
- les responsables de départements et les chefs de services ayant une compétence d'autorité sur l'ensemble ou une partie du personnel.

Chapitre 2. Droit au crédit-temps

Article 3.

§ 1. En application de l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis, le droit au crédit-temps est porté à trois ans sur toute la carrière professionnelle.

§ 2. Le travailleur peut prendre la deuxième année après cinq ans d'ancienneté, la troisième année après dix ans d'ancienneté.

Par ancienneté, on entend le nombre d'années de service au sein de l'organisation.
L'employeur peut, cependant, pour des raisons équitables s'en écarter et prendre en compte une ancienneté plus large sur la carrière professionnelle.

Article 4.

§ 1. L'exercice du droit au crédit-temps sous forme d'une interruption de carrière complète peut s'exercer pour un maximum de douze mois consécutifs.

Il est possible d'y déroger grâce à une demande motivée du travailleur et un accord écrit de l'employeur et cela, soit lors de la notification écrite initiale, soit lors de la demande de prolongation. Les règles d'organisation restent cependant d'application, comme fixées par ou sur base de la section 4 de la convention collective de

77bis, gewijzigd door hoofdstuk 3 van deze overeenkomst.

§ 2. De uitoefening van het recht op tijdskrediet in de vorm van een vermindering tot een halftijdse betrekking kan voor maximum 24 maanden aaneensluitend. Hiervan kan men afwijken met gemotiveerde aanvraag door de werknemer en schriftelijk akkoord van de werkgever, en dit hetzij bij de aanvankelijke schriftelijke kennisgeving, hetzij bij de aanvraag tot verlenging. Daarbij blijven echter de organisatieregels gelden, zoals vastgelegd in of op basis van afdeling 4 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, gewijzigd door hoofdstuk 3 van deze overeenkomst.

Artikel 5.

Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op organisatieniveau, kan afwijken van het in dit hoofdstuk vastgelegde recht, de voorwaarden en de modaliteiten.

Hoofdstuk 3. Organisatieregels

Artikel 6.

§ 1. De drempel, zoals bedoeld in artikel 15, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, wordt vastgelegd op 10%.

§ 2. De drempel, zoals vastgelegd in paragraaf 1, wordt verhoogd met het procentuele aandeel in het personeelsbestand van volgende werknemers:

-de werknemers van 50 jaar of ouder die een loopbaanvermindering voor onbepaalde tijd van 1/5, 1/4 of 1/3 genieten op basis van de herstelwet van 22 januari 1985;

-de werknemers van 50 jaar of ouder die een loopbaanvermindering van een dag of twee halve dagen per week hebben of aanvragen op basis van artikel 9 van CAO nr. 77bis, gedurende de eerste vijf jaar;

travail n° 77 bis, modifiée par le chapitre 3 de cette convention.

§ 2. L'exercice du droit au crédit-temps sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps est limité à un maximum de 24 mois consécutifs. Il est possible d'y déroger grâce à une demande motivée du travailleur et un accord écrit de l'employeur et cela, soit lors de la notification écrite initiale, soit lors de la demande de prolongation. Les règles d'organisation restent cependant d'application, comme fixées par ou sur base de la section 4 de la convention collective de travail n° 77 bis, modifiée par le chapitre 3 de cette convention.

Article 5.

Une convention collective de travail, conclue au niveau de l'organisation, peut déroger au droit, aux conditions et aux modalités fixés dans ce chapitre.

Chapitre 3. Règles d'organisation

Article 6.

§1. Le seuil, tel que fixé à l'article 15, § 1 de la convention collective de travail n° 77 bis, est fixé à 10%.

§ 2. Le seuil tel que fixé au § 1^{er}, est augmenté de la part proportionnelle dans l'effectif du personnel des travailleurs suivants:

-les travailleurs de 50 ans ou plus qui jouissent pour une durée indéterminée d'une interruption de carrière de 1/5, 1/4 ou 1/3, sur la base de la loi de redressement du 22 janvier 1985,

-les travailleurs de 50 ans ou plus qui ont ou demandent une diminution de carrière d'un jour ou de deux demi-journées par semaine sur la base de l'article 9 de la C.C.T. n° 776/5 au cours des cinq premières années ;

-de werknemers van 55 jaar of ouder die een loopbaanvermindering voor onbepaalde tijd tot een halftijdse betrekking genieten op basis van de herstellwet van 22 januari 1985;

-les travailleurs de 55 ans ou plus qui jouissent d'une diminution de carrière à mi-temps pour une durée indéterminée sur la base de la loi de redressement du 22 janvier 1985,

-de werknemers van 55 jaar of ouder die een loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking hebben of aanvragen op basis van artikel 9 van CAO nr. 77bis, tot vijf jaarna de aanvang van deze loopbaanvermindering.

- les travailleurs de 55 ans ou plus qui ont ou demandent une diminution de carrière à mi-temps sur la base de l'article 9 de la C.C.T. n° 77bis, jusqu'à cinq ans après le début de cette diminution de carrière.

De drempel wordt bijgevolg niet verhoogd met een eenheid per schijf van tien werknemers van 50 jaar of ouder in de organisatie.

Le seuil n'est par conséquent pas relevé d'une unité par tranche de dix travailleurs de 50 ans ou plus dans l'organisation.

§ 3. De drempel kan nooit lager liggen dan één eenheid.

§ 3. Le seuil ne peut jamais être inférieur à une unité.

Artikel 7.

Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op organisatieniveau, of het arbeidsreglement kan een andere drempel vastleggen dan deze bepaald in dit hoofdstuk.

Article 7.

Une convention collective de travail, conclue au niveau de l'organisation, ou le règlement de travail peut fixer un autre seuil que celui déterminé dans ce chapitre.

Hoofdstuk 4. Aanmoedigingspremies

Chapitre 4. Primes d'encouragement

Artikel 8.

§ 1. Deze overeenkomst opent voor de betrokken werknemers het recht op de aanmoedigingspremies waarin door de Vlaamse regering wordt voorzien bij het nemen van zorgkrediet, loopbaankrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen, opleidingskrediet en arbeidsduurvermindering in een organisatie in moeilijkheden of in herstructurering, bij besluit van 8 december 2000 en besluiten die tot wijziging of vervanging van dit besluit worden genomen, en dit volgens de daarin opgenomen voorwaarden.

Article 8.

§ 1^{er}. La présente convention collective de travail ouvre, pour les travailleurs, le droit aux primes d'encouragement instituées par le Gouvernement flamand en cas de prise de crédit-soins, crédit-carrière, diminution de carrière, emplois d'atterrissage, crédit-formation et réduction du temps de travail dans une organisation en difficulté ou en restructuration, par arrêté du 8 décembre 2000 et les arrêtés pris en modification ou remplacement de cet arrêté et ce suivant les conditions qui y sont reprises. Par la présente convention collective de travail, il est explicitement souscrit à la formule de diminution de carrière d'1/5 sans condition d'âge.

Met deze overeenkomst wordt uitdrukkelijk ingetekend op de formule van 1/5 loopbaanvermindering zonder leeftijdsvoorwaarde.

§ 2. Deze overeenkomst opent voor de betrokken werknemers het recht op de

§ 2. La présente convention collective de travail ouvre, pour les travailleurs concernés,

aanmoedigingspremies waarin door de Vlaamse regering wordt voorzien bij het nemen van opleidingskrediet, zorgkrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen en arbeidsduurvermindering in een organisatie in moeilijkheden of in herstructurering, bij besluit van 14 december 2001 en besluiten die tot wijziging of vervanging van dit besluit worden genomen, en dit volgens de daarin opgenomen voorwaarden. Met deze overeenkomst wordt uitdrukkelijk ingetekend op de vijf genoemde formules.

le droit aux primes d'encouragement prévues par le Gouvernement flamand en cas de prise de crédit-soins, crédit-carrière, diminution de carrière, emplois d'atterrissage, crédit-formation et réduction du temps de travail dans une organisation en difficulté ou en restructuration, par arrêté du 14 décembre 2001 et les arrêtés pris en modification ou remplacement de cet arrêté et ce suivant les conditions qui y sont reprises. Par la présente convention, il est souscrit explicitement aux cinq formules citées.

Hoofdstuk 5. Slot bepalingen

Chapitre 5. Dispositions finales

Artikel 9.

Article 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 februari 2001 inzake het recht op een zorgkrediet, op een loopbaankrediet en op een vermindering van arbeidsprestaties in het kader van een loopbaanbeëindiging in de socio-culturele sector, die op 1 januari 2002 wordt opgeheven.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 février 2001 concernant le droit au crédit-soins, au crédit-carrière et à une réduction des prestations de travail dans le cadre d'une fin de carrière dans le secteur socioculturel, qui est abrogée au 1^{er} janvier 2002.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Cette convention collective de travail prend effet le 1^{er} janvier 2002 et est conclue pour une durée indéterminée.

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 socio-culturele sector.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties par notification d'un préavis de six mois adressée par lettre recommandée au président de la commission paritaire pour le secteur socio-culturel.

