

\*

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES ETABLISSEMENTS ET LES SERVICES  
DE SANTE

**Convention collective de travail du 28 février 2001 relative au droit à la réduction volontaire des prestations de travail dans le cadre de la fin de carrière (emplois de fin de carrière) à partir de l'âge de 50 ans, au droit au crédit-soins et au droit au crédit-carrière**

**Article 1er –**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des accueils de jour d'enfants, par quoi on entend les crèches et **prégardiennats** reconnus et subventionnés par *Kind & Gezin*, les services de **gardiennat** à domicile d'enfants, les services de télé-accueil, l'action sociale globale non-autonome telle que reprise au décret du 19 décembre 1997 relatif à l'aide sociale générale, les projets reconnus et subventionnés par *Kind & Gezin* pour autant qu'ils dispensent des soins sociaux, psychiques ou physiques, les centres de santé mentale et les centres de confiance pour l'enfance maltraitée tels que reconnus et subventionnés par *Kind & Gezin*, reconnus et subventionnés par la Communauté flamande et ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

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

**Article 2 -**

La présente convention collective de travail détermine les droits et obligations des employeurs et des travailleurs concernant l'application de l'Arrêté du Gouvernement flamand concernant les primes d'encouragement du social marchand.

**CHAPITRE 1 ; droit au crédit-soins**

**Article 3 -**

Tout travailleur, indépendamment de sa fonction, de sa catégorie professionnelle, de son contrat de travail ou de son ancienneté, a le droit de prendre du crédit-soins.

On entend par ce qui précède : le travailleur qui interrompt sa carrière complètement ou partiellement pour prendre du congé palliatif, du congé pour l'assistance ou les soins d'un membre de la famille gravement malade ou du congé parental.

**Article 4**

Le travailleur souhaitant faire usage du crédit-soins maintient sa fonction et son lieu de travail originel.

**Article 5**

Les primes d'encouragement flamandes dans le cadre du crédit-soins peuvent être octroyées pendant un an au maximum au cours de la carrière professionnelle.

La prise d'une période plus courte de crédit-soins ou de plusieurs courtes périodes se fait suivant les réglementations de l'interruption de carrière applicable.

**Article 6**

L'employeur mettra à disposition et signera les formulaires de demande et les documents qui sont nécessaires pour les primes en cas de crédit-soins.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTREERD

26-04-2001

15-07-2002

63.286

10/30502

## **CHAPITRE 2 : le droit au crédit-carrière**

### **Article 7**

Conformément aux modalités et conditions reprises en annexe 1, le travailleur a droit au crédit-carrière. Par ce crédit on entend : l'interruption de carrière dans le cadre du '*Vlaams Intersectoraal akkoord voor de Social-Profit sector 2000-2005*'.

Pour les crèches et les services de gardiennat à domicile, les conditions reprises en annexe 2 sont valables. En cas de modification de la CCT du 11 décembre 1989 relative à l'interruption de carrière professionnelle, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux, cette annexe est adaptée automatiquement conformément à la CCT de modification.

### **Article 8**

Le travailleur qui fait usage du droit au crédit-carrière maintient sa fonction et son lieu de travail originel.

### **Article 9**

La prime d'encouragement peut être octroyée pendant un an au maximum au cours de la carrière professionnelle sous les modalités prévues par l'arrêté du Gouvernement flamand, à savoir:

- soit pour trois mois par période de cinq ans d'activité professionnelle dans le secteur social marchand, ou un secteur assimilé, avec un maximum d'un an après vingt ans d'activité professionnelle.
- soit pour douze mois après vingt ans d'activité professionnelle dans le secteur social marchand, ou un secteur assimilé.

### **Article 10**

L'employeur mettra à disposition et signera les formulaires de demande et les documents qui sont nécessaires pour les primes en cas de crédit-carrière.

## **CHAPITRE 3 : le droit à la réduction volontaire des prestations de travail dans le cadre de la fin de carrière (emploi de fin de carrière) à partir de l'âge de 50 ans**

### **Article 11**

Tout travailleur de 50 ans ou plus a droit, à sa demande, à l'interruption partielle de sa carrière dans le cadre de la fin de carrière, sur sa demande (réduction des prestations de travail) et l'Arrêté du Gouvernement flamand concernant les primes d'encouragement dans le cadre des emplois de fin de carrière.

L'autorisation de l'employeur sera toujours requise pour les fonctions suivantes:

Dans les crèches:

- la direction
- le chef de service

Dans l'aide sociale générale non autonome:

- le chef de service aide sociale
- la personne ayant le barème de chef de service adjoint aide sociale

Pour les centres de santé mentale:

- le dirigeant du centre de santé mentale tel que prévu à l'article 32 du décret du 18 mai 1999 relatif aux soins de Santé mentale.
- Le coordinateur de qualité tel que prévu à l'article 5 §4 du décret relatif aux soins de qualité intégraux dans les établissements de soins
- Le médecin-directeur
- La personne chargée de la fonction de responsable et/ou le chef de service du lieu d'établissement, le cas échéant

Pour les centres de confiance pour la maltraitance des enfants:

- le coordinateur

Pour les centres de télé-accueil:

- les personnes dirigeantes

Pour tous les autres secteurs:

- la personne de l'établissement chargée de la direction journalière

#### **Article 12 -**

Le travailleur souhaitant faire usage du droit à la réduction des prestations de travail adressera à cette fin une communication écrite à l'employeur, au moins trois mois civils avant la date d'entrée en vigueur de la réduction des prestations de travail.

De commun accord, le travailleur et l'employeur peuvent faire débuter cette réduction déjà plus tôt que trois mois après la communication écrite.

#### **Article 13 -**

Le travailleur qui fait usage de la réduction des prestations de travail maintient son contrat de travail originel. L'horaire de travail applicable et la date d'entrée en vigueur de ce contrat sont convenus par les parties en annexe.

Le travailleur faisant usage du régime défini dans la présente convention collective de travail maintient sa fonction et son lieu de travail original, à moins que les parties ne l'aient convenu autrement par écrit.

#### **Article 14 -**

L'employeur mettra à disposition et signera les formulaires de demande et les documents qui sont nécessaires pour les primes en cas de réduction des prestations de travail dans le cadre des emplois de fin de carrière.

### **CHAPITRE 4 : dispositions finales**

#### **Article 15 -**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

## Annexe 1

### Conditions pour l'octroi d'une interruption de carrière professionnelle complète

1. Il faut que la demande d'interruption de carrière professionnelle complète soit introduite au moins trois mois avant l'entrée en vigueur souhaitée.
2. La durée de l'interruption de carrière professionnelle complète demandée ne peut pas l'élever à moins de trois mois et en principe pas plus d'un an. La période d'interruption peut toutefois être prolongée moyennant le consentement de l'employeur.
3. En principe, le demandeur doit avoir au moins deux ans d'ancienneté dans l'équipement et doit être lié par un contrat de travail à durée indéterminée.
4. Le choix définitif de la période d'interruption est déterminé de commun accord entre l'employeur et le travailleur, en fonction des souhaits et des besoins du travailleur, tenant compte toutefois des besoins du service ou de la prestation de services.
5. Le nombre d'interruptions de carrière professionnelles complètes simultanées est limité à 10 p.c. du personnel. Ces calculs se font en équivalents temps plein et des arrondis vers la demi-entité ou l'unité complète supérieure sont appliqués.  
Dans les établissements occupant moins de dix travailleurs, les 10 p.c. seront convertis en un équivalent temps plein.  
Le nombre maximum d'intéressés éventuels pour une interruption de carrière professionnelle simultanée, exprimé en équivalents temps plein, est fixé chaque fois au 30 juin et au 31 décembre pour les six prochains mois sur la base du personnel occupé pour lequel un salaire est payé par l'employeur.
6. Par catégorie fonctionnelle, une personne (exprimée en équivalents temps plein) par tranche entamée de cinq équivalents temps plein peut bénéficier au même moment de l'interruption de carrière professionnelle complète dans le cadre de la présente convention collective de travail.
7. Les directions ne tombent pas sous l'application du présent règlement.

Les employeurs communiqueront par écrit au personnel les possibilités en matière d'interruption de carrière professionnelle et de réduction des prestations de travail ainsi que la procédure visant à l'obtenir, telle que prévue par la présente convention collective de travail.

Au cas où plusieurs demandes d'interruption de carrière professionnelle complète non autorisées encore dépasseraient les limites du point 5 ou 6 en cas d'application simultanée, il sera donné priorité en la matière sur la base de l'ancienneté dans l'institution la plus élevée, à défaut de convention collective de travail locale conclue dans le cadre de la loi du 5 décembre 1968 concernant les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Des accords collectifs plus favorables concernant des interruptions de carrière et/ou des réductions de prestations de travail peuvent toujours être conclus ou maintenus.

## Annexe 2 pour les crèches agréées et les services de gardiennat à domicile

En vue de l'obtention des allocations d'interruption et à condition qu'ils soient déjà occupés pendant 24 mois ininterrompus au moins par la même institution dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, les travailleurs travaillant à temps plein et à temps partiel peuvent interrompre complètement leur carrière professionnelle.

L'employeur ne peut refuser l'interruption de la carrière professionnelle et la réduction des prestations de travail que s'il démontre une des conditions suivantes:

- - un chômeur complet indemnisé bénéficiant d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine, ou y assimilé, et qui répond en plus aux mêmes conditions de qualification et aptitudes que le travailleur à remplacer n'est pas disponible comme remplaçant dans la circonscription administrative de l'office de l'emploi subrégional. Si le travailleur à remplacer occupe une fonction subventionnée par "Kind en Gezin", le remplaçant devra en plus répondre aux conditions de subventionnement imposées par "Kind en Gezin";
- - 20 p.c. du personnel occupé au 1er janvier par l'institution dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ont déjà obtenu une interruption de la carrière professionnelle ou une réduction des prestations de travail au cours de l'année civile en question;
- l'institution n'est pas en mesure de continuer à répondre aux conditions d'agrément valables pour elle.

Vu ces règles restrictives, les règles de priorité suivantes sont fixées :

- « première priorité : les travailleurs de 50 ans et plus;
- deuxième priorité : les travailleurs ayant au moins un enfant à charge qui n'a pas atteint l'âge de 3 ans ou l'âge de 6 ans s'il s'agit d'un enfant handicapé au moins 66 %, tel que prévu par la loi sur les allocations familiales;
- troisième priorité : les travailleurs assurant les soins d'un membre de la famille habitant chez eux qui a besoin de soins permanents. Il faut que cette situation soit étayée par une déclaration du médecin traitant;
- finalement : les autres travailleurs

Les demandes appartenant au même groupe de motifs sont classées suivant la date de demande. La demande la plus ancienne entre premièrement en considération.

Il faut que le travailleur communique par écrit sa demande d'interruption de la carrière professionnelle ou de réduction des prestations de travail à l'employeur, trois mois avant l'entrée en vigueur de celle-ci. Le travailleur ne peut retirer sa demande que par communication écrite à l'employeur.

En cas d'accord mutuel entre l'employeur et le travailleur, l'interruption de la carrière professionnelle ou la réduction des prestations de travail peut cependant prendre cours plus tôt ou plus tard que trois mois après la demande.

L'interruption de la carrière professionnelle ou la réduction des prestations de travail est autorisée et le début et la durée de celle-ci sont déterminés dans une convention écrite conclue entre l'employeur et le travailleur.

Des interruptions de la carrière professionnelle ou des réductions des prestations de travail successives sont possibles à condition que la demande à cet effet soit communiquée par écrit trois mois au préalable à l'employeur.

Le refus de la demande d'interruption de la carrière professionnelle ou de réduction des prestations de travail en raison des règles restrictives ou des règles de priorité mentionnées en annexe est communiqué par écrit au demandeur, avec mention du motif. L'employeur doit donner suite à la demande du conseil d'entreprise et/ou de la délégation syndicale visant à obtenir toutes les informations qui doivent permettre de juger du refus.

## PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE GEZONDHEIDSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 februari 2001 inzake het recht op de vrijwillige vermindering van arbeidsprestaties in het kader van de eindloopbaan ("landingsbanen") vanaf de leeftijd van 50 jaar, het recht op zorgkrediet en het recht op loopbaankrediet**

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers in de kinderdagverblijven waarbij bedoeld worden de door Kind en Gezin erkende en gesubsidieerde kinderkribben en peuterspeelplaatsen, de diensten voor opvanggezinnen, de diensten voor opvanggezinnen, de diensten voor tele-onthaal, het niet- autonoom algemeen welzijnswerk zoals opgenomen in het decreet betreffende het algemeen welzijnswerk van 19 december 1997, de door Kind en Gezin erkende en gesubsidieerde projecten voor zover ze sociale, psychische of fysieke gezondheidszorg verlenen, de centra voor geestelijke gezondheidszorg en de vertrouwenscentra kindermishandeling zoals erkend en gesubsidieerd door Kind en Gezin, erkend en gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap en ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Onder werknemers wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

### Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de rechten en plichten van de werkgevers en de werknemers in verband met de toepassing van het Besluit van de Vlaamse regering betreffende de aanmoedigingspremies social profit.

### HOOFDSTUK 1: het recht op zorgkrediet

#### Artikel 3 -

Elke werknemer, ongeacht zijn/haar functie, beroepscategorie, arbeidsovereenkomst of anciënniteit, heeft recht op het nemen van zorgkrediet.  
Hieronder wordt verstaan: de werknemer die zijn loopbaan geheel of gedeeltelijk onderbreekt om palliatief verlof, om verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, of om ouderschapsverlof op te nemen.

#### Artikel 4 -

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op zorgkrediet behoudt zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats.

#### Artikel 5 -

De Vlaamse aanmoedigingspremies in het kader van het zorgkrediet kunnen tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximum één jaar worden toegekend.  
Het opnemen van een kortere periode van zorgkrediet, of meerdere korte periodes, gebeurt volgens de reglementeringen van de toepasselijke loopbaanonderbreking.

#### Artikel 6 -

De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die noodzakelijk zijn voor de premies in geval van zorgkrediet ter beschikking stellen en ondertekenen.

### HOOFDSTUK 2 : het recht op loopbaankrediet

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

26-04-2001

15-07-2002

NR.  
N°

63.286

140/305.02

**Artikel 7 -**

Overeenkomstig de modaliteiten en voorwaarden opgenomen in bijlage 1, heeft de werknemer recht op een loopbaankrediet. Hieronder wordt verstaan : de loopbaanonderbreking in het kader van het Vlaams Intersectoraal akkoord voor de Social-Profit sector 2000-2005.

Voor de kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen gelden de voorwaarden opgenomen in bijlage 2. Indien de CAO van 11 december 1989 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan, gesloten in het Paritair Subcomité voor de inrichtingen die niet aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn wordt gewijzigd, wordt deze bijlage automatisch aangepast overeenkomstig de wijzigende CAO.

**Artikel 8 -**

De werknemer die gebruik maakt van het recht op loopbaankrediet behoudt zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats.

**Artikel 9 -**

De aanmoedigingspremie kan tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximum één jaar toegekend worden onder de modaliteiten bepaald in het besluit van de Vlaamse regering, namelijk:

- hetzij voor drie maanden per période van vijf jaar beroepsactiviteit in de social profit sector, of een gelijkgestelde sector met een maximum van één jaar na twintig jaar beroepsactiviteit.
- hetzij voor twaalf maanden na twintig jaar beroepsactiviteit in de social profit sector, of een gelijkgestelde sector.

**Artikel 10 -**

De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die noodzakelijk zijn voor de premies in geval van loopbaankrediet ter beschikking stellen en ondertekenen.

**HOOFDSTUK 3 : het recht op de vrijwillige vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaan ("landingsbaan") vanaf de leeftijd van 50 jaar**

**Artikel 11 -**

Elke werknemer van 50 jaar of ouder, heeft op zijn/haar vraag recht op de gedeeltelijke onderbreking van zijn loopbaan in het kader van de eindeloopbaan (vermindering van de arbeidsprestaties) en het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de aanmoedigingspremie in het kader van de "landingsbanen".

Voor volgende functies blijft de toestemming van de werkgever vereist:

In de kinderdagverblijven:

- de directie
- het diensthoofd

In het niet autonoom algemeen welzijnswerk:

- het diensthoofd maatschappelijk werk
- de persoon met het barema van adjunct diensthoofd maatschappelijk werk

Voor de centra voor geestelijke gezondheidszorg:

- -de leidinggevende van CGG zoals bepaald in artikel 32 van het decreet van 18 mei 1999 betreffende de Geestelijke Gezondheidszorg.
- de kwaliteitscoördinator zoals bepaald in artikel 5 §4 van het decreet betreffende de integrale kwaliteitszorg in de verzorgingsvoorzieningen
- de geneesheer-directeur
- de persoon belast met de functie van verantwoordelijke en/of het diensthoofd van de





vestigingsplaats in voorkomend geval

Voor de vertrouwenscentra kindermishandeling:

- de coördinator

Voor de centra Tele Onthaal:

- de leidinggevende personen

Voor alle andere sectoren:

- de persoon die in de voorziening belast is met de dagelijkse leiding.

#### **Artikel 12 -**

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op de vermindering van de arbeidsprestaties, richt hiertoe een schriftelijke melding aan de werkgever, ten minste drie kalendermaanden voor de ingangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties.

In onderling akkoord kunnen de werknemer en de werkgever deze reeds vroeger dan drie maanden na de schriftelijke melding laten starten.

#### **Artikel 13 -**

De werknemer die gebruik maakt van de vermindering van de arbeidsprestaties, behoudt zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. In een bijlage wordt de toepasselijke uurregelingen de ingangsdatum ervan door partijen overeengekomen.

De werknemer die gebruik maakt van de regeling beschreven in deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats, tenzij door partijen schriftelijk anders wordt overeengekomen.

#### **Artikel 14 -**

De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die noodzakelijk zijn voor de premies in geval van vermindering van arbeidsprestatie in het kader van de landingsbanen ter beschikking stellen en ondertekenen.

### **HOOFDSTUK 4 : slotbepalingen**

#### **Artikel 15 -**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één der partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

## Bijlage 1

Voorwaarden voor de toekenning van volledige beroepsloopbaanonderbreking:

1. De aanvraag voor volledige beroepsloopbaanonderbreking moet minstens drie maanden voor de gewenste ingang ingediend worden.
2. De duur van de aangevraagde volledige beroepsloopbaanonderbreking mag niet minder dan drie maanden en in principe niet meer dan één jaar bedragen. De période van onderbreking kan evenwel worden verlengd mits instemming van de werkgever.
3. De aanvrager dient in principe minstens twee jaar anciënniteit binnen de voorziening te hebben, en moet verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
4. De definitieve keuze van de période van de onderbreking wordt in gemeen overleg tussen werkgever en werknemer bepaald, in functie van de wensen en noden van de werknemer, waarbij echter rekening wordt gehouden met de behoeften van de dienst of van de dienstverlening.
5. Gelijktijdige volledige beroepsloopbaanonderbrekingen worden beperkt tot 10 pct. van het personeel. Bij deze berekeningen wordt in voltijdse equivalenten gerekend en worden afrondingen naar een volle of halve eenheid naar boven toegepast.  
In voorzieningen van minder dan tien werknemers zal de 10 pct. in één voltijds équivalent omgezet worden.  
Het maximum aantal eventueel gegadigden voor een gelijktijdige beroepsloopbaanonderbreking, in voltijdse equivalenten uitgedrukt, wordt op basis van het tewerkgesteld personeel waarvoor loon door de werkgever wordt betaald telkens op 30 juni en 31 december voor de zes volgende maanden vastgelegd.
6. Per functiecategorie kan op hetzelfde ogenblik één persoon (in voltijdse equivalenten uitgedrukt) per begonnen schijf van vijf voltijdse equivalenten, van de volledige beroepsloopbaanonderbreking genieten in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
7. De directies vallen niet onder de toepassing van deze regeling.

De werkgevers zullen aan het personeel de mogelijkheden inzake beroepsloopbaanonderbreking en vermindering van arbeidsprestaties schriftelijk bekend maken, en tevens de procédure tothet bekomen ervan - zoals- in deze collectieve arbeidsovereenkomst voorzien- mededelen.

Ingeval meerdere nog niet toegestane aanvragen voor volledige beroepsloopbaanonderbreking, de limieten van punt 5 of 6 bij gelijktijdige toepassing zouden doorbreken, zal, bij afwezigheid van een lokale collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in het kader van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, ter zake prioriteit gegeven worden op basis van de hoogste instellingsanciënniteit.

Gunstiger collectieve lokale afspraken inzake beroepsloopbaanonderbrekingen en/of verminderingen van arbeidsprestaties mogen steeds gemaakt of behouden worden

## Bijlage 2 voor de erkende kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen

Met het oog op het bekomen van de onderbrekingsuitkeringen en op voorwaarde dat zij met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd reeds ten minste 24 maanden ononderbroken in dezelfde instelling tewerkgesteld zijn, kunnen de voltijds en deeltijds werkende werknemers hun beroepsloopbaan volledig onderbreken.

De werkgever kan de onderbreking van de beroepsloopbaan en de vermindering van de arbeidsprestaties enkel weigeren indien hij één der volgende omstandigheden aantoont :

- « - een vergoede volledig werkloze, die **werkloosheidsuitkeringen** geniet voor **alle** dagen van de week, of hiermede gelijkgesteld, en die bovendien voldoet aan dezelfde kwalificatievoorwaarden en **geschiktheden** als de te vervangen werknemer, is in het ambtsgebied van de subregionale tewerkstellingsdienst, waarin de instelling gelegen is, niet als vervanger beschikbaar. Indien de te vervangen werknemer een door "Kind en Gezin" gesubsidieerde functie bekleedt, dan dient de vervanger bovendien te voldoen aan de door "Kind en Gezin" opgelegde **betoelagingsvoorwaarden**;
- - 20 pct. van het personeel, dat op 1 januari in de instelling tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, heeft in de loop van het betreffende kalenderjaar reeds een onderbreking van de beroepsloopbaan of vermindering van arbeidsprestaties bekomen;
- « - de instelling kan niet blijven voldoen aan de voor haar geldende **voorwaarden** tot erkenning.

Gelet op deze beperkende regels worden volgende voorrangregels vastgelegd :

- « eerste voorrang : de werknemers van 50 jaar en ouder;
- tweede voorrang : de werknemers met minstens één kind ten laste dat de leeftijd van 3 jaar niet bereikt heeft of de leeftijd van 6 jaar indien het een kind **betreft** dat minstens 66 % gehandicapt is, zoals bedoeld door de wet op de kinderbijlagen;
- derde voorrang : de werknemers die instaan voor de **verzorging** van een inwonend familielid dat bestendige verzorging nodig heeft. Dit moet worden gestaafd door een verklaring van de behandelende geneesheer;
- « tenslotte : de overige werknemers.

Aanvragen die tot dezelfde motieengroep behoren worden **gerangschikt** volgens de datum van aanvraag. De oudste aanvraag komt het eerst in aanmerking.

De aanvraag tot onderbreking van de beroepsloopbaan of tot vermindering van de arbeidsprestaties dient door de werknemer drie maanden voor de **aanvang ervan schriftelijk** medegedeeld te worden aan de werkgever. De werknemer kan zijn aanvraag enkel intrekken door dit schriftelijk **mede te delen** aan de werkgever.

Bij **wederzijds** akkoord tussen werkgever en werknemer kan de onderbreking van de beroepsloopbaan of de vermindering van de arbeidsprestaties nochtans vroeger of **later** dan drie maanden na de aanvraag een **aanvang** nemen.

De onderbreking van de beroepsloopbaan of de vermindering van de arbeidsprestaties wordt toegestaan en de **aanvang** en de **duur ervan** worden bepaald in een schriftelijke overeenkomst gesloten tussen de werkgever en de werknemer.

Opeenvolgende onderbrekingen van de beroepsloopbaan of verminderingen van de arbeidsprestaties zijn mogelijk **mits** de aanvraag hiertoe door de werknemer 3 maanden vooraf schriftelijk aan de werkgever medegedeeld wordt.

De **afwijzing** van de aanvraag tot de onderbreking van de beroepsloopbaan of vermindering van arbeidsprestaties omwille van de beperkende regels of voorrangregels vermeld in deze bijlage wordt **schriftelijk**, met vermelding van de reden, aan de aanvrager medegedeeld. De werkgever



dient gevolg te geven aan de vraag van de ondernemingsraad en/of syndicale afvaardiging om alle informatie te bekomen die moet toelaten de afwijkingte beoordelen.