

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 2002 betreffende het  
recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van  
arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap (PC 319.01). Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

**Artikel 2**

In uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord van 22 december 2000, van de CAO 77 bis van 19 december 2001 tot invoering van het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, en van de Wet van 10 augustus 2001 (B.S. 15/09/2001) betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, inzonderheid hoofdstuk IV, wordt onder de specifieke voorwaarden zoals hierna bepaald, overeengekomen dat er een recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt ingesteld.

**Artikel 3 - Tijdskrediet**

**§ 1**

Tijdskrediet omvat de volledige schorsing van de arbeidsprestaties, of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

De minimumperiode van opname bedraagt 3 maanden.

De mogelijkheid tot opname van tijdskrediet geldt voor een maximumperiode van 5 jaar (60 maanden) tijdens de loopbaan.

**§ 2 - Anciënniteitsvoorwaarde**

Om tijdskrediet op te nemen moet de werknemer ten minste 12 maanden in de 15 maanden die voorafgaan aan de kennisgeving, door een arbeidsovereenkomst verbonden geweest zijn met de werkgever tot wie men de kennisgeving richt.

**§ 3 - Tewerkstellingsvoorwaarde**

De volledige schorsing van de arbeidsprestaties is toepasbaar voor alle voltijdse en alle deeltijdse werknemers, ongeacht de contractuele arbeidsduur.

19-03-2002

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.  
14-05-2003 NR.  
N°

66193 | 60 | 31901

De vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking is toepasbaar voor alle voltijdse werknemers en voor alle deeltijdse werknemers die in de 12 maanden voorafgaandelijk aan de kennisgeving ten minste 3/4<sup>de</sup> van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn bij de werkgever tot wie men de kennisgeving richt.

**§ 4 - Het recht op tijdskrediet**

Binnen de mogelijkheid tot opname van tijdskrediet zoals bepaald in artikel 3, §1,2 en 3, wordt het recht op tijdskrediet als volgt bepaald:

Recht op een eerste jaar tijdskrediet bij de werkgever waarbij de werknemer is tewerkgesteld, in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering tot een halftijdse betrekking.

De opname van tijdskrediet als recht in de vorm van périodes van minder dan 1 jaar geldt slechts voor één jaar tijdskrediet in de loopbaan.

Het recht op het tweede en derde jaar tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering tot een halftijdse betrekking, bij dezelfde werkgever waarbij de werknemer is tewerkgesteld, geldt op voorwaarde dat de werknemer ten minste 3 jaar door een arbeidsovereenkomst met deze werkgever verbonden is geweest.

Het recht op het tweede en derde jaar tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering tot een halftijdse betrekking, bij dezelfde werkgever waarbij de werknemer is tewerkgesteld, geldt voor zover de minimaal opgenomen periode ten minste één jaar bedraagt.

Het recht op het vierde en het vijfde jaar tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering tot een halftijdse betrekking, bij dezelfde werkgever waarbij de werknemer is tewerkgesteld, geldt mits toestemming van de werkgever.

Toestemming van de werkgever is niet vereist voor wat betreft de opname van loopbaankrediet, zoals vermeld in het toepasselijke Besluit van de Vlaamse Regering tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profitsector.

Werkgever en werknemer kunnen in onderling akkoord eventueel gunstigere regelingen overeenkomen wat betreft de voorwaarden genoemd in § 4.

**§ 5 - Modaliteiten**

De definitieve keuze van het tijdstip waarop het recht op tijdskrediet ingaat, wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer bepaald, in functie van de wensen en noden van de werknemer en rekening houdend met de behoeften van de dienst of dienstverlening.

Eventueel uitstel en de uiterste ingangsdatum van de uitoefening van het recht op tijdskrediet gebeurt overeenkomstig de voorschriften van artikel 14 van de CAO 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

**Artikel 4 - Het recht op 1/5<sup>de</sup>-loopbaanvermindering**

**§ 1 - Anciënniteitsvoorwaarde**

Om recht te hebben op een 1/5<sup>de</sup>-loopbaanvermindering moet de werknemer ten minste 5 jaar verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst met de werkgever tot wie men de kennisgeving richt.

## **§ 2 - Tewerkstellingsvoorwaarde**

De werknemer moet gedurende de laatste 12 maanden voltijdstewerkgesteld zijn bij de werkgever tot wie men de kennisgeving richt.

## **§ 3 - Duurtijd van het recht**

Het recht op 1/5<sup>de</sup>-loopbaanvermindering geldt voor een maximumperiode van 5 jaar (60 maanden) over de gehele loopbaan. Het kan worden opgenomen met een minimumperiode van 6 maanden.

## **§ 4 - Modaliteiten**

De vermindering bedraagt 1/5 de van de voltijdse contractuele arbeidsduur, op te nemen in de vorm van 1 dag of 2 halve dagen per week.

Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in ploegenstelsels, in arbeidscycli of in arbeidsregelingen die gespreid zijn over meer dan 5 dagen, wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat het recht op de 1/5<sup>de</sup>-loopbaanvermindering gelijkwaardig kan worden opgenomen in de vorm van de vermindering met 1/5<sup>de</sup> van de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

De definitieve keuze van het tijdstip waarop het recht op 1/5<sup>de</sup>-loopbaanvermindering ingaat, wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer bepaald, in functie van de wensen en noden van de werknemer en rekening houdend met de behoeften van de dienst of dienstverlening. Eventueel uitstel en de uiterste ingangsdatum van de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering gebeurt overeenkomstig de voorschriften in artikel 14 van de CAO 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

## **Artikel 5 - Het recht op de vermindering van arbeidsprestaties voor onbepaalde duur voor werknemers van 50 jaar of ouder**

### **§ 1**

Het recht op de vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar of ouder omvat het zonder beperking in tijd overstappen naar een halftijdse betrekking, of de vermindering met 1/5<sup>de</sup> van de arbeidsprestaties.

Het recht op de vermindering met 1/5<sup>de</sup> van de arbeidsprestaties kan worden opgenomen voor onbepaalde duur en met een minimum van 6 maanden.

Het recht op de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking kan worden opgenomen zonder maximaal bepaalde duur, doch met een minimum van 3 maanden.

### **§ 2 - De vermindering tot een halftijdse betrekking**

Het recht op vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking geldt voor werknemers van 50 jaar en ouder die:

- gedurende ten minste 5 jaar door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever tot wie men de kennisgeving richt
- voltijds of ten minste 3/4<sup>de</sup> van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn bij de werkgever tot wie men de kennisgeving richt, dit gedurende de 12 maanden voorafgaand aan deze kennisgeving
- een totale anciënniteit van 20 jaar als "werknemer" hebben op het moment van de kennisgeving.

**§ 3 - De vermindering met 1/5<sup>de</sup> van de arbeidsprestaties**

Het recht op vermindering met 1/5<sup>de</sup> van de arbeidsprestaties geldt voor werknemers van 50 jaar en ouder die:

- gedurende ten minste 5 jaar door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever tot wie men de kennisgeving richt
- voltijds tewerkgesteld zijn bij de werkgever tot wie men de kennisgeving richt, dit gedurende de 12 maanden voorafgaand aan deze kennisgeving.  
Werknemers die voor of op het moment van het bereiken van de leeftijd van 50 jaar reeds in een stelsel van vermindering met 1/5<sup>de</sup> van de arbeidsprestaties tewerkgesteld waren in toepassing van CAO 77 bis van 19 december 2001, kunnen dit stelsel verderzetten vanaf de leeftijd van 50 jaar zonder voltijdse werkhervatting.
- een totale anciënniteit van 20 jaar als "werknemer" hebben op het moment van de kennisgeving.

De vermindering bedraagt 1/5 de van de voltijdse contractuele arbeidsduur, op te nemen in de vorm van 1 dag of 2 halve dagen per week.

Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in ploegenstelsels, in arbeidscycli of in arbeidsregelingen die gespreid zijn over meer dan 5 dagen, wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat het recht op de 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering gelijkwaardig kan worden opgenomen in de vorm van de vermindering met 1/5<sup>de</sup> van de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

De definitieve keuze van het tijdstip waarop het recht op loopbaanvermindering ingaat, wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer bepaald, in functie van de wensen en noden van de werknemer en rekening houdend met de behoeften van de dienst of dienstverlening.

Eventueel uitstel en de uiterste ingangsdatum van de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering gebeurt overeenkomstig de voorschriften in artikel 14 van de CAO 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

**Artikel 6 - Beperkingen van het recht**

**§ 1**

Van het recht op tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties, of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, of de loopbaanvermindering met 1/5<sup>de</sup>, zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden in de ondernemingen geen andere beroepsgroepen of functies uitgesloten dan in deze paragraaf bepaald, en wel in die betekenis dat voor onderstaande functie de toestemming van de werkgever om van voornoemde stelsels te genieten vereist is:

- directies

**§ 2**

Van het recht op tijdskrediet in de vorm van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking en het recht op de vermindering met 1/5<sup>de</sup> van de arbeidsprestaties, worden in de ondernemingen geen andere beroepsgroepen of functies uitgesloten dan in deze paragraaf bepaald, en wel in die betekenis dat voor onderstaande functies om van voornoemde stelsels te genieten, de toestemming van de werkgever vereist is:

- de samen met de kinderen of gehandicapten inwonende opvoeder/begeleider die de hoofdverantwoordelijkheid over de leefgroep heeft
- de groepschef verantwoordelijk voor meerdere leefeenheden
- (ortho)pedagogen of psychologen verantwoordelijk voor de begeleiding van meerdere leefeenheden
- het hoofd van de maatschappelijke dienst
- het hoofd van de administratieve dienst
- het hoofd van de paramedische dienst
- het hoofd van de logistieke dienst
- de geneesheren.

**Artikel 7 - Drempel gelijktijdige opname**

**§ 1**

In toepassing van artikel 15, §7 van CAO 77bis van de Nationale Arbeidsraad wordt de drempel van het totaal aantal werknemers dat als gevolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties uitoefent, gewijzigd als volgt:

Per effectieve werkeenheid, leefeenheid of dienst wordt in akkoord tussen werkgever en werknemers (ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk of de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan het personeel) het maximaal aantal werknemers dat gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties uitoefenen, bepaald als volgt:

1. werkeenheid van 5 of minder werknemers: gelijktijdige afwezigheid van maximum 2 werknemers voor een totaal van maximum 1 voltijdse eenheid afwezigheid
2. werkeenheid van 6 tot 10 werknemers: gelijktijdige afwezigheid van maximum 2 werknemers voor een totaal van maximaal 1,5 voltijdse eenheid afwezigheid
3. werkeenheid vanaf 10 werknemers: gelijktijdige afwezigheid van maximum 1 werknemer per begonnen schijf van 10 werknemers voor de opname van volledig tijdskrediet en bijkomend maximum 1 werknemer per begonnen schijf van 10 werknemers voor het 1/5<sup>de</sup> of het 1/2<sup>de</sup> tijdskrediet.

**§ 2**

Bij ontstentenis van een akkoord in toepassing van § 1 wordt de drempel van het totaal aantal werknemers in de onderneming dat als gevolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties uitoefent, gewijzigd als volgt:

1. Het totaal aantal werknemers die in de onderneming gelijktijdig het recht op tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties uitoefenen of zullen uitoefenen, wordt bepaald op maximum 10% van het totale aantal van de in de onderneming tewerkgestelde werknemers.
2. Het totaal aantal werknemers die in de onderneming gelijktijdig het recht op tijdskrediet in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties toteen halftijdse betrekking uitoefenen of zullen uitoefenen, wordt bepaald op maximum 5% van het totale aantal van de in de onderneming tewerkgestelde werknemers.

- 4
3. Het totaal aantal werknemers die in de onderneming gelijktijdig het recht op een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering uitoefenen of zullen uitoefenen, wordt bepaald op maximum 5% van het totale aantal van de in de onderneming tewerkgestelde werknemers.
  4. Per effectieve leefeenheid, werkeenheid of dienst, wordt het maximum aantal werknemers dat gelijktijdig het recht op tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van arbeidsprestaties kan uitoefenen, bepaald op 1 voltijds équivalent per begonnen schijf van 5 voltijdse equivalenten.

### § 3

De effectieve leefeenheid, werkeenheid of dienst kunnen in de onderneming worden gedefinieerd naargelang de kenmerken van de onderneming en de organisatie ervan in akkoord tussen werkgever en werknemers (ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk of de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan het personeel).

### § 4

Bij de berekening van de drempels gelden de normale mathematische afrondingsprincipes, d.w.z.  $< 0,5$  wordt afgerond naar een lagere eenheid en  $> 0,5$  wordt afgerond naar een hogere eenheid. Fracties kleiner dan 1 eenheid worden afgerond op 1.

Voor de berekening van het aantal werknemers in §1 en § 2 wordt geen rekening gehouden met de werknemer(s) van 50 jaar en ouder die gebruik maken van tijdskrediet, of vermindering tot een halftijdse betrekking of vermindering met 1/5<sup>de</sup> van de arbeidsprestaties, indien zij schriftelijk met hun werkgever overeenkomen om hogergenoemde stelsels verder te zetten, behoudens overmacht, totaan de leeftijd van het eventuele brugpensioen of tot aan de leeftijd van het rustpensioen.

Voor de berekening van het aantal werknemers in §1 en § 2 wordt geen rekening gehouden met de werknemer(s) die gebruik maken van de mogelijkheid totopname van de zogenaamde "thematiese verloven": ouderschapsverlof, palliatieve verzorging, verzorging van een zwaar ziek familielid of gezinslid.

In afwijking van artikel 15 § 5 al.1 van de CAO 77 bis van 19 december 2001 wordt de drempel bedoeld in §1 en § 2 niet verhoogd met een eenheid per schijf van 10 werknemers van 50 jaar of ouder in de onderneming.

### Artikel 8

De werknemer die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties wenst uit te oefenen, brengt zijn werkgever hier 3 maanden vooraf schriftelijk van op de hoogte.

In ondernemingen met ten hoogste 20 werknemers moet dit 6 maanden vooraf gebeuren.

### Artikel 9

Partijen komen overeen dat eventuele intrekking van de loopbaanvermindering, uitsluitend kan geschieden overeenkomstig het artikel 14 van de CAO 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, en mitsde instemming van de betrokken werknemer.

## **Artikel 10**

In geval van vermindering van de arbeidsprestaties, als gevolg van de stelsels vernoemd in deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt voor de duurtijd ervan een bijlage van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer opgesteld, die de arbeidsregeling en het werkrooster vermeldt, overeenkomstig artikel 11 bis van de Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

De schriftelijk vastgestelde regeling zal conform zijn met de arbeidsregelingen en de werkroosters opgenomen in het arbeidsreglement.

## **Artikel 11**

Gunstiger collectieve lokale afspraken inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties toteen halfzijdse betrekking kunnen steeds gemaakt worden.

## **Artikel 12**

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst verkiaren dat de werknemers van de sector, ressorterend onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité 319.01 gebruik kunnen maken van overheidsstelsels van Vlaamse en fédérale aanmoedigingspremies voor: zorgkrediet, loopbaankrediet, opleidingskrediet, landingsbanen, ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering en loopbaanvermindering voor een vijfde of andere in dit verband door de overheid ingestelde maatregelen, zodat de werknemers toegang krijgen tot de door de bevoegde overheid vastgestelde premies, aan de daarvooropgelegde voorwaarden.

## **Artikel 13**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2002 en werd gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, bij aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het paritair subcomité van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap.

**Convention collective de travail du 11 mars 2002 relative au crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.**

**Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et travailleurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la communauté flamande (319.01)

Par travailleurs on entend les ouvriers et employés masculins et féminins.

**Article 2**

En exécution de l'Accord Interprofessionnel du 22 décembre 2000, de la CCT 77 bis du 19 décembre 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, conclue au sein du Conseil National du Travail, et de la Loi du 10 août 2001 (M.B. 15/09/2001) relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, notamment le chapitre IV, il est convenu, aux conditions spécifiques définies ci-après, qu'il est instauré un droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réductions des prestations de travail à mi-temps.

**Article 3 - Crédit-temps**

**§ 1**

Le crédit-temps comporte la suspension totale des prestations de travail ou la réduction à mi-temps de ces prestations.

La période minimum d'exercice du droit s'élève à 3 mois.

Les travailleurs ont un droit au crédit-temps pour une durée maximum de 5 ans (60 mois) sur l'ensemble de la carrière.

**§ 2 - Condition d'ancienneté**

Pour bénéficier du droit au crédit-temps, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur à qui est adressé l'avertissement écrit, pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement.

**§ 3 - Condition d'emploi**

La suspension complète des prestations de travail est applicable à tous les travailleurs à temps plein et à temps partiel, quelle que soit la durée de travail contractuelle.

La réduction des prestations de travail à mi-temps est applicable à tous les travailleurs à temps plein et à temps partiel pour autant qu'ils soient occupés au moins au 3/4 d'un temps plein chez l'employeur pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement.

REGISTRE-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR  
19-03-2001 | 14-05-2003 | NR. N°

66-193/60/3/901  
1



## **§ 4 - Le droit au crédit-temps**

Compte tenu de la possibilité d'exercice du droit au crédit-temps comme défini à l'article 3, § 1, 2 et 3, le droit au crédit-temps est défini comme suit :

Droit à une première année de crédit-temps chez l'employeur où est occupé le travailleur, sous forme d'une suspension complète des prestations de travail ou d'une réduction à mi-temps.

Le droit au crédit-temps sous forme de périodes de moins d'un an n'est valable que pour un an de crédit-temps sur l'ensemble de la carrière.

Le droit à la deuxième et troisième année de crédit-temps chez l'employeur où est occupé le travailleur, sous forme d'une suspension complète des prestations de travail ou d'une réduction à mi-temps, est valable à condition que le travailleur ait été dans les liens d'un contrat de travail avec cet employeur pendant au moins 3 ans.

Le droit à la deuxième et troisième année de crédit-temps chez l'employeur où est occupé le travailleur, sous forme d'une suspension complète des prestations de travail ou d'une réduction à mi-temps, est valable à condition que la période prise s'élève au minimum à un an.

Le droit à la quatrième et cinquième année de crédit-temps chez l'employeur où est occupé le travailleur, sous forme d'une suspension complète des prestations de travail ou d'une réduction à mi-temps, est valable moyennant l'accord de l'employeur.

L'accord de l'employeur n'est pas requis pour la prise du crédit de carrière mentionné dans l'arrêté applicable du Gouvernement Flamand instituant les primes d'encouragement de l'interruption de carrière dans le secteur non marchand privé Flamand.

Pour ce qui concerne les conditions énumérées au § 4, l'employeur et les travailleurs peuvent convenir de régimes plus avantageux.

## **§ 5 - Modalités**

L'employeur et le travailleur conviennent du choix définitif de la date d'entrée en vigueur du droit au crédit-temps, en fonction des désirs et besoins du travailleur et en tenant compte des besoins du service ou de la prestation des services.

Le report éventuel et la date limite d'entrée en vigueur du droit au crédit-temps sont réglés conformément aux dispositions de l'article 14 de la CCT 77bis du 19 décembre 2001, conclue dans le Conseil National du Travail.

## **Article 4 - Le droit à la diminution de carrière d'1/5**

### **§ 1 – Condition d'ancienneté**

Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière d' 1/5 le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur à qui est adressé l'avertissement pendant les 5 années qui précèdent l'avertissement écrit.

### **§ 2 - Condition d'emploi**

Le travailleur doit avoir été occupé dans un régime de travail à temps plein chez l'employeur à qui est adressé l'avertissement pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit.

### **§ 3 - Durée du droit**

Le droit à la diminution de carrière d' 1/5 est valable pendant une durée maximum de 5 ans (60 mois) calculée sur l'ensemble de la carrière. Ce droit peut être exercé par période de 6 mois minimum.

### **§ 4 - Modalités**

La diminution s'élève à 1/5 de la durée de travail contractuelle à temps plein, à exercer à concurrence d'un jour ou 2 demi-jours par semaine.

Pour les travailleurs occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle ou dans un régime de travail réparti sur plus de 5 jours, il est convenu explicitement que le droit à la diminution de carrière d' 1/5 peut être exercé de façon équivalente sous forme de la diminution d' 1/5 de la durée de travail contractuelle moyenne.

L'employeur et le travailleur conviennent du choix définitif de la date d'entrée en vigueur du droit à la diminution de carrière d' 1/5, en fonction des désirs et besoins du travailleur et en tenant compte des besoins du service ou de la prestation des services.

Le report éventuel et la date limite d'entrée en vigueur du droit à la diminution de carrière d' 1/5 sont réglés conformément aux dispositions de l'article 14 de la CCT 77bis du 19 décembre 2001, conclue dans le Conseil National du Travail.

## **Article 5 - Droit des travailleurs de 50 ans ou plus à une réduction des prestations de travail pour une durée illimitée**

### **§ 1**

Le droit des travailleurs de 50 ans ou plus à une réduction des prestations de travail comporte le passage, sans durée maximum, à un emploi à mi-temps ou la diminution d' 1/5 des prestations de travail.

Le droit à la diminution d' 1/5 des prestations de travail peut être exercé sans durée maximum et par période de 6 mois minimum.

Le droit à la réduction des prestations de travail à mi-temps peut être exercé sans durée maximum, mais par période de 3 mois minimum.

### **§ 2**

Les travailleurs de 50 ans ou plus ont droit à la diminution des prestations de travail à mi-temps à condition que :

- ils ont été occupés dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur à qui l'avertissement écrit est adressé pendant les 5 années qui précèdent l'avertissement ;
- ils sont occupés ou à temps plein ou à 3/4 d'un temps plein chez l'employeur à qui l'avertissement écrit est adressé, pendant les 12 mois qui précèdent cet avertissement ;
- ils comptent une ancienneté totale comme « salarié » de 20 ans au moment de l'avertissement .

### **§ 3 - Le droit à une diminution de carrière d'1/5**

Le droit à la diminution d'1/5 des prestations de travail peut être exercé par les travailleurs de 50 ans ou plus qui :

- ont été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur à qui l'avertissement écrit est adressé pendant les 5 années qui précèdent l'avertissement ;
- sont occupés à temps plein chez l'employeur à qui l'avertissement écrit est adressé, pendant les 12 mois qui précèdent cet avertissement ;  
Les travailleurs qui étaient déjà occupés dans un régime de diminution d' 1/5 des prestations de travail en application de la CCT 77bis du 19 décembre 2001, avant ou au moment d'atteindre l'âge de 50 ans, peuvent poursuivre ce régime à partir de l'âge de 50 ans sans reprise de travail à temps plein.
- comptent une ancienneté totale comme « salarié » de 20 ans au moment de l'avertissement .

La diminution s'élève à 1/5 de la durée de travail contractuelle à temps plein, à exercer à concurrence d'un jour ou 2 demi-jours par semaine.

Pour les travailleurs occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle ou dans un régime de travail réparti sur plus de 5 jours, il est convenu explicitement que le droit à la diminution de carrière d'1/5 peut être exercé de façon équivalente sous forme de la diminution d'1/5 de la durée de travail contractuelle moyenne.

L'employeur et le travailleur conviennent du choix définitif de la date d'entrée en vigueur du droit à la diminution de carrière, en fonction des désirs et besoins du travailleur et en tenant compte des besoins du service ou de la prestation des services.

Le report éventuel et la date limite d'entrée en vigueur du droit à la diminution de carrière sont réglés conformément aux dispositions de l'article 14 de la CCT 77bis du 19 décembre 2001, conclue dans le Conseil National du Travail.

### **Article 6 - Limitations du droit**

#### **§1**

Du droit au crédit-temps sous forme d'une suspension complète des prestations de travail, de la réduction à mi-temps des prestations de travail , ou de la diminution de la carrière d'1/5, fixé par la présente convention collective de travail, ne sont exclus dans les entreprises que les groupes professionnels ou fonctions visés au présent paragraphe, notamment dans ce sens que pour la fonction suivante le consentement de l'employeur est requis pour bénéficier des régimes susmentionnés :

- directions

#### **§2**

Du droit au crédit-temps sous forme de la réduction à mi-temps des prestations de travail et du droit à la diminution de la carrière d'1/5, ne sont exclus dans les entreprises que les groupes professionnels ou fonctions visés au présent paragraphe, notamment dans ce sens que pour les fonctions suivantes le consentement de l'employeur est requis pour bénéficier des régimes susmentionnés :

- l'éducateur/accompagnateur habitant chez les enfants ou les handicapés et qui porte la responsabilité principale du groupe de résidents ;
- le chef de groupe qui porte la responsabilité de plusieurs groupes de résidents ;

- les orthopédagogues ou psychologues qui assurent l'accompagnement de plusieurs groupes de résidents ;
- le chef du service social ;
- le chef du service administratif ;
- le chef du service paramédical ;
- le chef du service logistique ;
- les médecins.

## **Article 7 - Seuil prise simultanée**

### **§1**

En application de l'article 15, §7 de la CCT 77bis du Conseil National du Travail, le seuil du nombre total des travailleurs qui, suite à la présente convention collective de travail, exercent en même temps le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail, est modifié comme suit:

De commun accord entre l'employeur et les travailleurs (conseil d'entreprise ou comité pour la prévention et la protection au travail ou délégation syndicale et, à défaut, le personnel) le nombre maximum des travailleurs par unité de travail, groupe de résidents ou service, qui peuvent exercer en même temps le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail est fixé comme suit:

1. unité de travail de 5 travailleurs ou moins: absence simultanée d'au maximum 2 travailleurs pour un total d'au maximum 1 unité à temps plein d'absence;
2. unité de travail de 6 à 10 travailleurs: absence simultanée d'au maximum 2 travailleurs pour un total d'au maximum 1,5 unité à temps plein d'absence;
3. unité de travail de 10 travailleurs ou plus: absence simultanée d'au maximum 1 travailleur par tranche commencée de 10 travailleurs pour ce qui concerne l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein et de façon complémentaire 1 travailleur maximum par tranche commencée de 10 travailleurs pour l'exercice du droit au crédit-temps ½ ou 1/5.

### **§2**

A défaut d'un accord en application du §1 le seuil du nombre total de travailleurs dans l'entreprise qui peuvent exercer en même temps le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail est modifié comme suit:

1. le nombre total des travailleurs qui exercent ou exerceront en même temps dans l'entreprise le droit au crédit-temps sous forme d'une suspension complète des prestations de travail, est fixé sur 10 % maximum du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise.
2. le nombre total des travailleurs qui exercent ou exerceront en même temps dans l'entreprise le droit au crédit-temps sous forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, est fixé sur 5% maximum du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise.
3. le nombre total des travailleurs qui exercent ou exerceront en même temps dans l'entreprise le droit au crédit-temps sous forme d'une diminution de carrière d' 1/5, est fixé sur 5% maximum du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise.
4. Le nombre maximum des travailleurs qui peuvent exercer en même temps dans chaque groupe de résidents effectif, unité de travail ou service, le droit

au crédit-temps sous forme d'une suspension complète des prestations de travail est fixé sur 1 équivalent temps plein par tranche commencée de 5 équivalents temps plein.

### §3

Le groupe de résidents effectif, l'unité de travail ou le service peuvent être définis au sein de l'entreprise en fonction des caractéristiques de l'entreprise et de son organisation, de commun accord entre l'employeur et les travailleurs (conseil d'entreprise ou comité pour la prévention et la protection au travail ou délégation syndicale et, à défaut, le personnel).

### §4

Pour le calcul des seuils les principes d'arrondissement mathématiques normaux sont d'application, cad. que moins de 0,5 est arrondi à une unité inférieure et plus de 0,5 ou 0,5 sont arrondis à une unité supérieure. Les fractions inférieures à une unité sont arrondies à 1.

Pour le calcul du nombre des travailleurs visé aux §1 et 2 les travailleurs âgés de 50 ans ou plus qui usent du droit au crédit-temps ou du droit d'une diminution des prestations de travail à mi-temps ou d'1/5, ne sont pas pris en considération s'ils conviennent par écrit avec l'employeur de continuer les régimes précités, sauf force majeure, jusqu'à l'âge de la prépension éventuelle ou l'âge de la pension de retraite.

Pour le calcul du nombre des travailleurs visé aux §1 et 2 les travailleurs qui usent de la possibilité des congés dits « thématiques » : le congé parental, les soins palliatifs, l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

En dérogation à l'article 15 § 5 al.1 de la CCT 77 bis du 19 décembre 2001, le seuil visé aux § 1 et 2 n'est pas augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise.

### **Article 8**

Le travailleur qui souhaite exercer le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail en avertit, par écrit, l'employeur qui l'occupe 3 mois à l'avance et 6 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe 20 travailleurs ou moins.

### **Article 9**

Les parties conviennent qu'un report éventuel de la diminution de carrière ne peut se faire que conformément à l'article 14 de la CCT 77 bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil National du Travail, et moyennant l'accord du travailleur concerné.

### **Article 10**

En cas de diminution des prestations de travail, suite à l'application des régimes visés par la présente convention collective de travail, il est établi pour la durée de cette diminution une annexe au contrat de travail du travailleur concerné qui mentionne le régime de travail et l'horaire convenus, conformément au prescrit de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le régime de travail fixé dans cet écrit doit être conforme aux régimes de travail et les horaires repris dans le règlement de travail.

### **Article 11**

Il est toujours possible de conclure des accords collectifs locaux plus avantageux concernant le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la diminution des prestations de travail à mi-temps.

**Article 12**

Les parties signataires de la présente convention collective de travail déclarent que les travailleurs du secteur, ressortissant au champ d'application de la sous-commission paritaire 319.01 peuvent user des régimes instaurés par les autorités publiques de primes d'encouragement flamands et fédérales pour : crédit-soins, crédit de carrière, crédit de formation, emplois d'at'errissage, entreprises en difficulté ou en voie de restructuration et diminution de carrière d'1/5 ou d'autres mesures prises à ce sujet par les autorités publiques, de façon que les travailleurs peuvent bénéficier des primes instaurées par les autorités compétentes, aux conditions fixées à cet effet.

**Article 13**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2002.  
Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la communauté Flamande.