

9

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ETABLISSEMENTS ET
SERVICES D'EDUCATION ET D'HEBERGEMENT DE LA
COMMUNAUTE FRANÇAISE, DE LA REGION WALLONNE ET DE
LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE**

Convention collective de travail du 7 mai 2002 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations à mi-temps dans le cadre de la convention collective de travail n° 77bis signée au sein du Conseil national du Travail le 19 décembre 2001.

Chapitre I : Champ d'application

Article 1^{er} : La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne, la Communauté germanophone et/ou la Commission communautaire française, ainsi que pour les établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne.

Par « travailleurs » on entend les employées et employés, et les ouvrières et ouvriers.

Chapitre II : droit au crédit-temps

Art.2. En application de l'article 3 §2 de la convention collective de travail n° 77 bis relative au **crédit-temps**, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations conclue au sein du Conseil national du travail le 19 décembre 2001, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps est portée de 1 à 5 ans.

Art.3. Le seuil tel que fixé à l'article 15 §1 de la convention collective de travail n° 77bis est porté de 5 % à 20 %. Ce seuil peut-être augmenté par convention collective de travail d'entreprise.

Art.4. Le droit au crédit-temps est accordé d'office à tout travailleur âgé de 50 ans et plus au moment de sa demande. Le travailleur bénéficiaire de cette disposition n'est pas pris en considération pour le calcul du seuil visé à l'article 3 de la présente convention collective de travail.

Art.5. Lorsque le seuil défini à l'article 3 ci-dessus est dépassé, une liste d'attente est établie tenant compte des priorités suivantes :

1. Les travailleurs ayant épuisé leurs droits en matière de d'interruption de carrière pour soins palliatifs.
2. Les travailleurs ayant épuisé leurs droits en matière d'interruption de carrière pour soins à un membre de la famille jusqu'au 2° degré.
3. Les travailleurs ayant épuisé leurs droits en matière d'interruption de carrière pour congé parental.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |

18 -06- 2002

17 -07- 2002

NR.
N°

63.384 10/319.02

4. Les travailleurs qui font une demande motivée par l'éducation d'un enfant de moins de 5 ans.
5. Les travailleurs qui font une demande motivée par l'inscription à des cours de formation.

Chapitre III : Remplacement

Art. 6. Les partenaires sociaux sont soucieux de maintenir la qualité du service et de ne pas alourdir la charge de travail.

A cette fin, les employeurs s'engagent, pour le volume d'emplois subsidiés et/ou financés et/ou rendus obligatoires par les pouvoirs publics, à procéder aux remplacements nécessaires pour maintenir globalement et en moyenne le volume de l'emploi durant la période subsidiée. Pour ce faire, les employeurs associeront étroitement les travailleurs à la politique prévisionnelle de l'emploi en procédant à une consultation trimestrielle du conseil d'entreprise ou, à défaut de Conseil d'entreprise, du Comité pour la prévention et la protection du travail, ou, à défaut de Comité pour la prévention et la protection au travail, de la délégation syndicale.

Toutefois, pour la part d'emplois non-subsidiés et/ou financés par les pouvoirs publics, s'il n'y a pas de remplacement, une argumentation écrite doit être donnée au conseil d'entreprise ou, à défaut de Conseil d'entreprise, au Comité pour la prévention et la protection du travail, ou, à défaut de Comité pour la prévention et la protection au travail, à la délégation syndicale.

Chapitre IV : Diminution à 1/5 temps - Modalités d'application

Art. 7. Les modalités du droit à la diminution de carrière à 1/5 temps sont les suivantes :

- La diminution s'élève à 1/5 de la durée de travail contractuelle à temps plein ;
- Elle se prend sous forme de jours complets.

Chapitre V : Prestations sociales

Art. 8. Lors du passage éventuel d'un système de crédit-temps, de diminution de carrière ou de réduction des prestations à mi-temps dans le cadre de la convention collective de travail n° 77bis, à la prépension conventionnelle, l'indemnité complémentaire de prépension sera calculée sur base de la rémunération perçue avant la réduction des prestations de travail. Cela pour autant que le calcul de l'allocation de chômage, en application du chapitre IV de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage se base également sur la rémunération relative aux prestations avant cette réduction.

Chapitre VI : Dispositions finales

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut-être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement.

9

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE OPVOEDINGS- EN
HUISVESTINGSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN VAN DE FRANSE
GEMEENSCHAP, HET WAALSE GEWEST EN DE DUITSTALIGE
GEMEENSCHAP**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2002 betreffende het tijdskrediet, de loopbaanvermindering en de vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 2001.

Hoofdstuk I : toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers van de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest, de Duitstalige Gemeenschap en/of de Franse Gemeenschapscommissie, alsook voor de inrichtingen en diensten die dezelfde activiteiten uitoefenen en die noch erkend noch gesubsidieerd zijn en waarvan de voornaamste activiteit wordt uitgeoefend in het Waals Gewest.

Onder "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden, en de werklieden en werksters verstaan.

Hoofdstuk II : recht op het tijdskrediet

Artikel 2. Bij toepassing van het artikel 3§2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis betreffende het tijdskrediet, de loopbaanvermindering en de vermindering van de arbeidsprestaties, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 2001, wordt de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet verlengd van 1 tot 5 jaar.

Artikel 3. De in artikel 15 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis vastgestelde drempel wordt van 5 op 20 % gebracht. Deze drempel kan worden verhoogd bij collectieve ondernemingsovereenkomst.

Artikel 4. Het recht op tijdskrediet wordt automatisch toegekend aan elke werknemer van 50 jaar en ouder op het ogenblik van zijn aanvraag. De werknemer die het voordeel van deze bepaling geniet wordt niet in aanmerking genomen bij het berekenen van de drempel bedoeld in het artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5. Wanneer de drempel bepaald in bovenvermeld artikel 3 overschreden is, wordt er een wachtlijst opgesteld, rekening houdend met de volgende prioriteiten:

1. De werknemers die hun rechten inzake loopbaanonderbreking voor het verlenen van palliatieve zorgen uitgeput hebben.
2. De werknemers die hun rechten inzake loopbaanonderbreking voor het verzorgen van een familielid tot de 2^o graad uitgeput hebben.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
18-06-2002	17-07-2002
	N ^o

63.384 / 10/319.02

- 3. De werknemers die hun rechten inzake loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof uitgeput hebben.
- 4. De werknemers die een gemotiveerde aanvraag doen voor de opvoeding van een kind jonger dan 5 jaar.
- 5. De werknemers die een gemotiveerde aanvraag doen voor de inschrijving op vormingscursussen.

Hoofdstuk III: Vervanging

Artikel 6. De sociale partners wensen de kwaliteit van de dienstverlening te handhaven en de arbeidsdruk niet te verhogen. Daarom gaan de werkgevers de verbintenis aan, voor het door de overheden gesubsidieerde en/of gefinancierde en/of verplichte aantal **betrekkingen**, te voorzien in de nodige vervangingen om het globale en gemiddelde tewerkstellingsvolume te handhaven gedurende de gesubsidieerde période.

Om dit **doel** te bereiken **zullen** de werkgevers de werknemers nauw **betrekken** bij het tewerkstellingsbeleid door middel van een driemaandelijkse raadpleging van de **ondernemingsraad** of, bij gebreke vandien, van het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij gebreke vandien, van de **vakbondsafvaardiging**.

Indien er evenwel, voor de niet door de overheden gesubsidieerde en/of gefinancierde betrekkingen, geen **vervanging** is, moet er een **schriftelijke motivering** worden **verstrek**t aan de ondernemingsraad of, bij gebreke vandien, aan het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij gebreke vandien, aan de vakbondsafvaardiging.

Hoofdstuk IV: 1/5de-loopbaanvermindering - Toepassingsmodaliteiten

Artikel 7. Voor het recht op de 1/5de-loopbaanvermindering gelden de volgende modaliteiten:

- De vermindering bedraagt 1/5 van de contractuele voltijdse arbeidsduur;
- Zij wordt genomen in de vorm van volledige dagen.

Hoofdstuk V: Sociale prestaties

Artikel 8. Bij de eventuele overgang van een stelsel van **tijdskrediet**, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een **halftijdse betrekking** in het kader van de collectieve **arbeidsovereenkomst nr. 77bis** naar het conventioneel **brugpensioen**, zal de **aanvullende** vergoeding worden berekend op basis van het **loon** dat werd verdiend voor de vermindering van de arbeidsprestaties. Dit voor zover de berekening van de werkloosheidsvergoeding, bij toepassing van het hoofdstuk IV van het **koninklijk besluit van 25 november 1991** houdende de werkloosheidsreglementering, eveneens wordt gebaseerd op het loon voor de prestaties **verricht** voor deze vermindering.

Hoofdstuk VI: Slotbepalingen

Artikel 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002. Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door elke partij mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend door middel van een aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het paritair subcomité voor de huisvestingsinrichtingen en -diensten.