

<p><b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 26 SEPTEMBRE 2013 EN EXÉCUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL NUMÉRO 103, CONCLUE LE 27 JUIN 2012 AU SEIN DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, INSTAURANT UN SYSTÈME DE CRÉDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIÈRE ET D'EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE</b></p>	<p><b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 26 SEPTEMBER 2013 IN UITVOERING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NUMMER 103, GESLOTEN OP 27 JUNI 2012 IN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD, TOT INVOERING VAN EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN</b></p>
<p><b>Article 1er</b> 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 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.</p> <p>Par travailleurs on entend : les employées et employés, et les ouvrières et ouvriers.</p>	<p><b>Artikel 1</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten en die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest, de Duitstalige Gemeenschap of de Franse Gemeenschapscommissie, alsook voor de inrichtingen en diensten die dezelfde activiteiten uitoefenen en die noch erkend noch gesubsidieerd zijn en waarvan de hoofdactiviteit wordt uitgeoefend in het Waalse Gewest.</p> <p>Onder "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden, en de werklieden en werksters verstaan.</p>
<p><b>Article 2</b> La présente convention collective de travail est conclue en exécution de de la convention collective de travail n° 103, conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (arrêté royal du 25/08/2012   Moniteur belge du 31/08/2012).</p>	<p><b>Artikel 2</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 103, gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (Koninklijk Besluit van 25/08/2012   Belgisch Staatsblad van 31/08/2012).</p>
<p><b>Article 3</b> En exécution de l'article 8, §2 de la</p>	<p><b>Artikel 3</b> In uitvoering van artikel 8, §2 van de</p>

<p>convention collective de travail n° 103 conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail, les travailleurs, à partir de 50 ans, ont droit, sans durée maximale, à réduire leurs prestations de travail à mi-temps, s'ils satisfont, de manière cumulative, aux conditions suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. antérieurement, le travailleur a effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes</li> <li>2. ce métier lourd figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main-d'œuvre. Le ministre de l'Emploi établit cette liste après avis unanime du Comité de gestion de l'Office national de l'emploi.</li> </ol> <p>Cette période doit être prise par période minimale de 3 mois.</p>	<p>collectieve arbeidsovereenkomst nummer 103 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012, hebben de werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar recht om zonder maximumduur hun arbeidsprestaties te verminderen tot een halftijdse betrekking, indien cumulatief voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. voorafgaand actief geweest zijn in een zwaar beroep, zoals bepaald in hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 103 van de Nationale Arbeidsraad, gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar</li> <li>2. dit zwaar beroep komt voor op de lijst van de beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. De Minister van Werk bepaalt deze lijst, na unaniem advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden.</li> </ol>
<p><b>Article 4</b></p> <p>En exécution de l'article 8, §3 de la convention collective de travail n° 103 conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail, les travailleurs à temps plein à partir de l'âge de 50 ans ont droit, sans durée maximale, réduire leurs prestations de travail d'1/5 à condition de satisfaire à l'une des conditions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- antérieurement, ils ont effectué un métier lourd, comme défini dans ladite convention collective de travail n° 103, pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes;</li> <li>- ils ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.</li> </ul> <p>Cette période doit être prise par période minimale de 6 mois.</p>	<p><b>Artikel 4</b></p> <p>In uitvoering van artikel 8, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 103 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012, hebben de voltijdse werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar recht om zonder maximumduur hun arbeidsprestaties te verminderen met 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, indien voldaan wordt aan één van de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ofwel voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep, zoals bepaald in hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 103 van de Nationale Arbeidsraad, gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;</li> <li>- ofwel voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.</li> </ul> <p>Deze periode moet worden opgenomen</p>

	per minimumperiode van 6 maanden.
<p><b>Article 5</b></p> <p>§a Le droit au crédit-temps est accordé d’office à tout travailleur âgé de 55 ans et plus au moment de sa demande. Le droit au crédit-temps est accordé d’office à tout travailleur âgé de 50 ans et plus qui entre dans les conditions 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’art 8§c</p> <p>§b L’exercice des droits visés est subordonné à l’accord de l’employeur lorsque celui-ci occupe 10 travailleurs ou moins à la date du 30 juin de l’année qui précède celle au cours de laquelle l’avertissement écrit est opéré conformément à l’article 12 de la convention collective de travail n° 103.</p> <p>§c Le seuil tel que fixé à l’article 16 §1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103 conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail est porté de 5% à 20%. Ce seuil peut-être augmenté par convention de travail d’entreprise.</p> <p>§d Lorsque le seuil défini au §c ci-dessus est dépassé, une liste d’attente est établie tenant compte des priorités suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les travailleurs ayant épuisé leurs droits en matière d’interruption de carrière pour soins palliatifs ;</li> <li>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 ;</li> <li>3. Les travailleurs ayant épuisé leurs droits en matière</li> </ol>	<p><b>Artikel 5</b></p> <p>§a Het recht op tijdskrediet wordt ambtshalve toegekend aan elke werknemer die 55 jaar en ouder is op het ogenblik van zijn aanvraag. Het recht op tijdskrediet wordt ambtshalve toegekend aan elke werknemers van 50 jaar en ouder die aan de voorwaarden voldoet op het ogenblik van zijn aanvraag. De werknemer die recht heeft op deze maatregel wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel bedoeld in art 8§c</p> <p>§b De uitoefening van de bedoelde rechten is ondergeschikt aan het akkoord van de werkgever wanneer deze 10 werknemers of minder tewerkstelt op datum van 30 juni van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de schriftelijke verwittiging gebeurt overeenkomstig artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.</p> <p>§c De drempel zoals vastgesteld in artikel 16 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad wordt van 5% op 20% gebracht. Deze drempel kan worden verhoogd bij collectieve ondernemingsovereenkomst.</p> <p>§d Wanneer de drempel bepaald in §c hierboven wordt overschreden, wordt een wachtlijst opgemaakt rekening houdend met de volgende prioriteiten :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De werknemers die hun rechten hebben opgebruikt inzake loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen ;</li> <li>2. De werknemers die hun rechten hebben opgebruikt inzake loopbaanonderbreking voor verzorging van een familielid tot de 2de graad ;</li> <li>3. De werknemers die hun rechten hebben opgebruikt inzake</li> </ol>

<p>d'interruption de carrière pour congé parental ;</p> <p>4. Les travailleurs qui font une demande motivée par l'éducation d'un enfant de moins de 5 ans ;</p> <p>5. Les travailleurs qui font une demande motivée par l'inscription à des cours de formation.</p> <p>§e</p> <p>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 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.</p> <p>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, du comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut de comité pour la prévention et la protection au travail, de la délégation syndicale.</p>	<p><u>loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof ;</u></p> <p>4. <u>De werknemers die een aanvraag indienen gemotiveerd door de opvoeding van een kind jonger dan 5 jaar ;</u></p> <p>5. <u>De werknemers die een aanvraag indienen gemotiveerd door de inschrijving voor opleidingscursussen.</u></p> <p>§e</p> <p>De sociale partners zijn bekommerd over het behoud van de kwaliteit van de dienst en over het niet verzwaren van de arbeidslast. Met dat doel verbinden de werkgevers zich ertoe om, voor het volume gesubsidieerde en/of gefinancierde en/of verplichte banen door de overheid, de noodzakelijke vervangingen te doen om globaal en gemiddeld het tewerkstellingsvolume te behouden tijdens de gesubsidieerde periode.</p> <p>Hiertoe zullen de werkgevers de werknemers betrekken bij het vooruitlopend tewerkstellingsbeleid door driemaandelijks de ondernemingsraad te raadplegen of, bij gebreke van ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebreke van het comité voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardiging.</p> <p>Voor het deel niet-gesubsidieerde en/of gefinancierde banen door de overheid, als er geen vervanging is, moet een schriftelijke argumentatie worden gegeven aan de ondernemingsraad of, bij gebreke van de ondernemingsraad, aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebreke van comité voor preventie en bescherming op het werk, aan de vakbondsafvaardiging.</p>
---	---

<p><b>Article 6</b>          Les modalités du droit à la diminution de carrière à 1/5 temps sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La diminution s'élève à 1/5ème de la durée de travail contractuelle à temps plein;</li> <li>- Elle se prend sous forme de jours complets</li> </ul>	<p><b>Artikel 6</b>          De modaliteiten van het recht op de 1/5de loopbaanvermindering zijn de volgende :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De vermindering bedraagt 1/5de van de voltijdse contractuele arbeidsduur ;</li> <li>- Zij wordt genomen in de vorm van volledige dagen</li> </ul>
<p><b>Article 7</b>          Lors du passage éventuel d'un système de crédit-temps, de diminution de carrière ou de réduction des prestations à mi-temps, au <i>chômage avec complément d'entreprise</i>, l'indemnité complémentaire de <i>chômage avec complément d'entreprise</i> 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 (MB 31/12/1991) se base également sur la rémunération relative aux prestations avant cette réduction.</p>	<p><b>Artikel 7</b>          Bij de eventuele overgang van een stelsel van tijdskrediet, van loopbaanvermindering of van vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking, naar <i>werkloosheid met bedrijfstoeslag</i>, zal de aanvullende werkloosheidsuitkering met bedrijfstoeslag worden berekend op basis van het loon dat werd geïnd voor de vermindering van de arbeidsprestaties. Dit voor zover de berekening van de werkloosheidsuitkering, met toepassing van hoofdstuk IV van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (BS 31/12/1991) eveneens gebaseerd is op het loon betreffende de prestaties vóór deze vermindering.</p>
<p><b>Article 8</b>          La présente convention collective de travail complète la CCT du 7 mai 2002 (AR 19-6-2003 MB 15-09-2003), à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2013.</p> <p><b>Article 9</b>          La présente convention collective de travail prend cours le 1er octobre 2013 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par courrier recommandé à la poste, adressé au président de la sous commission paritaire</p>	<p><b>Artikel 8</b>          Deze collectieve arbeidsovereenkomst vult de CAO aan van 7 mei 2002 (KB 19-6-2003 BS 15-09-2003) vanaf 1 oktober 2013.</p> <p>( 63384 / CO/319.02 )</p> <p><b>Artikel 9</b>          Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2013 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elke partij worden opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité.</p>