

**Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapcommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 oktober 2013 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen in de Sociale Werkplaatsen**

**Artikel 1 Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapcommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

**Artikel 2 Uitvoering cao nr.103**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de CAO nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad (NAR).

**Artikel 3 Tijdskrediet met motief**

In toepassing van artikel 4 paragraaf 1 van de CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, wordt het bijkomend recht op tijdskrediet met motief bepaald op maximaal 36 maanden. De uitoefening van dit recht is mogelijk door vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5<sup>de</sup>, een halftijdse vermindering of een volledige schorsing van prestaties.

**Artikel 4 1/5 de loopbaanvermindering voor werk in ploegen of cycli**

De werknemers bedoeld bij artikel 2 van de cao nr.103 van de NAR, die tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen zoals voorzien in artikelen 6 en 9 van voormelde cao, hebben recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst laat het aan de onderneming over om de nadere regels te bepalen voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

**Artikel 5 Organisatieregels**

De ondertekenende partijen komen overeen om voor alle ondernemingen de in dit artikel uitgewerkte toepassingsregels te hanteren overeenkomstig de regeling voorzien in artikel 16 van de CAO nr. 103

Wanneer in de onderneming of een dienst gelijktijdig het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3,4 en 8 van de cao 103, uitoefenen of zullen uitoefenen of de artikelen 3, 6 en 9 van CAO nr. 77 bis, meer bedraagt dan 5% wordt voor de afwezigheden boven de 5 % drempel een voorkeur- en planningsmechanisme toegepast teneinde de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen. Bij de toepassing van deze algemene regeling gelden volgende principes:

1. Het totale aantal werknemers dat voor de berekening van de drempel in aanmerking wordt genomen, is het aantal werknemers dat met een arbeidsovereenkomst in de onderneming of in de dienst tewerkgesteld is op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend.
2. Bij de berekening van de 5 % drempel van gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt in voltijdse equivalenten gerekend.
3. Voor de berekening van de 5 % drempel wordt geen rekening gehouden met de werknemers die gebruik maken van de thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen en verlof voor verzorging van zwaar zieken) .

De werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 3, 4 en 8 van de cao nr.103 of ingevolge de artikelen 6 en 9 van de cao nr. 77 bis worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de 5 % drempel.

4. De werknemers van 50 tot en met 54 jaar die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen en de werknemers van 50 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 8 of als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, worden gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel.
5. De drempel wordt verhoogd met één eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming.
6. Op het niveau van de ondernemingen kan na overleg en akkoord van de Ondernemingsraad of de Vakbondsafvaardiging een eigen voorkeur- en planningsmechanisme uitgewerkt worden. Bij afwezigheid van een eigen mechanisme geldt het mechanisme zoals uitgewerkt in artikel 18 van CAO nr. 103.

## **Artikel 6      1/5 de landingsbaan vanaf 50 jaar**

In toepassing van artikel 8§3 van cao nr. 103 van de NAR en op voorwaarde dat ze geen omkadering uitmaken zoals gedefinieerd in de CAO dd. 26 februari 2002 houdende de loonharmonisatie van omkadering in de sociale werkplaatsen hebben de werknemers genoemd in artikel 2 van cao nr. 103 het recht om vanaf de leeftijd van 50 jaar hun voltijdse arbeidsprestaties te verminderen ten belope van één dag of 2 halve dagen per week indien ze daaraan voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen

## **Artikel 7 Overgangsbepaling**

De bepalingen van de cao van 11 december 2001 (geregistreerd onder het nummer 62.492) blijven van toepassing op alle eerste aanvragen en verlengingsaanvragen voor tijdskrediet, loopbaanvermindering of landingsbanen conform artikel 22 van cao nr.103.

## **Artikel 8 Geldigheidsduur en opzegmodaliteiten**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 november 2013 en is gesloten voor onbepaalde duur .

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van 6 maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapcommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap

6

**Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande**

**Convention collective de travail du 29 octobre 2013 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois en fin de carrière dans les ateliers sociaux**

**Article 1er Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des ateliers sociaux ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiés par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande

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

**Article 2 Exécution de la cct n° 103**

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la CCT n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du travail (CNT).

**Article 3 Crédit-temps avec motif**

En application de l'article 4, paragraphe 1er de la CCT n° 103 du Conseil national du Travail, le droit supplémentaire au crédit-temps avec motif est fixé à un maximum de 36 mois. L'exercice de ce droit est possible par le biais d'une diminution des prestations de travail d'1/5, d'une réduction à mi-temps ou d'une suspension complète des prestations.

**Article 4 Diminution de 1/5 de la carrière professionnelle pour le travail en équipes ou en cycles**

Les travailleurs visés à l'article 2 de la CCT n° 103 du CNT, occupés en équipes ou en cycles dans un régime de travail étalé sur 5 jours ou plus, comme prévu aux articles 6 et 9 de la CCT susmentionnée, ont droit à la diminution de carrière professionnelle. La présente convention collective de travail laisse à l'entreprise le soin de déterminer les modalités de l'organisation du droit à la diminution de carrière à raison d'un jour par semaine ou un régime équivalent.

**Article 5 Règles d'organisation**

Les parties signataires conviennent d'utiliser, pour toutes les entreprises, les règles d'application édictées dans le présent article, conformément à la réglementation prévue à l'article 16 de la CCT n° 103.

Lorsque, dans une entreprise, plus de 5 % de l'effectif total des travailleurs occupés dans l'entreprise exerce ou exercera en même temps le droit au crédit-temps à temps plein, à mi-temps ou à la diminution de carrière d'1/5, comme prévu aux articles 3,4 et 8 de la cct 103, ou aux articles 3, 6 et 9 de la CCT n° 77 bis, un mécanisme de priorité et de planification est appliqué pour les absences au-delà du seuil des 5 % afin d'assurer la continuité de l'organisation de travail. Les principes suivants sont appliqués lors de l'application de ce règlement général:

1. L'effectif total des travailleurs entrant en compte pour le calcul du seuil est le nombre de travailleurs occupés avec un contrat de travail dans l'entreprise ou le service au 30 juin de l'année précédant l'année pendant laquelle les droits sont exercés simultanément.
2. Lors du calcul du seuil des 5 % d'exercice simultané du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps, on calculera en équivalents temps plein.
3. Pour le calcul du seuil des 5 %, on ne tiendra pas compte des travailleurs faisant appel à des congés thématiques (congé parental, congé pour soins palliatifs et congé pour soigner des personnes gravement malades).

Les travailleurs de 55 ans ou plus qui exercent ou ont demandé une diminution de carrière d'1/5, sur la base des articles 3, 4 et 8 de la cct n° 103 ou des articles 6 et 9 de la cct n° 77 bis ne sont pas pris en compte pour le calcul du seuil de 5 %.

4. Les travailleurs de 50 à 54 ans inclus qui exercent une diminution de carrière d'1/5 et les travailleurs de 50 ans et plus qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps, comme visé à l'article 8 ou comme visé à l'article 9 de la convention collective de travail n° 77 bis, sont pris en compte pendant cinq ans pour le calcul du seuil.
5. Le seuil est majoré d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans au sein de l'entreprise.
6. Au niveau des entreprises, un mécanisme propre de priorité et de planification peut être élaboré après concertation et accord du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale. En l'absence d'un mécanisme propre, le mécanisme tel que prévu par l'article 18 de la cct n° 103.

#### **Article 6 Emploi de fin de carrière d'1/5 à partir de 50 ans**

En application de l'article 8§3 de la cct n° 103 du CNT et à condition qu'ils n'effectuent pas d'encadrement tel que défini dans la CCT du 26 février 2002 relative aux salaires dans les ateliers sociaux - harmonisation salariale de l'encadrement dans les ateliers sociaux, les travailleurs visés à l'article 2 de la cct n° 103 ont le droit, à partir de l'âge de 50 ans, de réduire leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou 2 demi-jours par semaine, s'ils ont effectué, précédemment, une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

## **Article 7 Disposition transitoire**

Les dispositions de la cct du 11 décembre 2001 (enregistrée sous le numéro 62/92) restent d'application pour toutes les premières demandes et demandes de prolongation de crédit-temps, diminution de carrière ou emplois de fin de carrière, conformément à l'article 22 de la cct n°103.

## **Article 8 Durée de validité et modalité de dénonciation**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2013 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois, notifié par courrier recommandé à la poste, adressé au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiées par la Communauté flamande.