

Convention collective de travail du 5 février 2001 concernant le droit au crédit-soins, au crédit-carrière et à une réduction des prestations de travail dans le cadre d'une fin de carrière dans le secteur socioculturel

Chapitre 1. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs du secteur socioculturel flamand tel que défini au champ d'application de l'arrêté du Gouvernement flamand instituant les primes d'encouragement pour l'interruption de carrière en cas de crédit-soins, crédit-carrière et emplois de fin de carrière dans le secteur social marchand, appelé ci-dessous *l'arrêté du Gouvernement flamand*:

Les employeurs des secteurs tels que visés à l'article 1er de l'arrêté royal du 28 octobre 1993 instituant et fixant la dénomination et la compétence de la Commission paritaire du secteur socioculturel, telle que modifiée, excepté ceux mentionnés sous les points 3 et 4, et avec siège social soit dans la Région flamande, soit dans la région de Bruxelles-Capitale, à condition de et limité à l'inscription sur le rôle linguistique néerlandais auprès de l'Office National de Sécurité Sociale.

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

Chapitre 2 : Droit au crédit-soins

Article 2. Le travailleur, occupé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée a droit à un crédit-soins indépendamment de sa fonction, de sa catégorie professionnelle ou de son ancienneté.

Par crédit-soins on entend : une interruption de carrière complète ou partielle, suivant la législation en la matière, notamment la loi de redressement du 22 janvier 1985 et les arrêtés d'exécution, 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 3. Le travailleur qui utilise le droit au crédit-soins maintient sa fonction et son lieu de travail original.

Article 4. Les primes d'encouragement flamandes peuvent être octroyées au maximum pendant une année au cours de la carrière professionnelle dans le cadre du crédit-soins.

Article 5. L'employeur mettra à disposition et signera les formulaires de demande et les documents nécessaires pour les primes en matière de crédit-soins.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR. ENREGISTR.
05-03-2001 | 05-05-2001 | N° 57-137 / Co/329

Chapitre 3. Droit au crédit-carrière

Article 6. Le travailleur, occupé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, a droit au crédit-carrière.

Par crédit-carrière on entend : une interruption de carrière complète, suivant la législation en la matière, notamment la loi de redressement du 22 janvier 1985 et les arrêtés d'exécution, pendant un an au maximum sur toute la carrière professionnelle

- soit pour 3 mois par période de 5 ans d'activité professionnelle dans le secteur social marchand avec un maximum d'un an après 20 ans d'activité professionnelle,
- soit pour 12 mois après 20 ans d'activité professionnelle dans le secteur social marchand.

Par secteur social marchand on entend le secteur de santé flamand, le secteur d'aide sociale flamand, le secteur socioculturel flamand et les secteurs assimilés tels que définis respectivement aux articles 1,2° et 7,§4 de l'arrêté du Gouvernement flamand.

Tous les jours de travail et assimilés sont valables pour déterminer l'activité professionnelle. Par jours assimilés on entend, tel que prévu à l'article 7,§5 de l'arrêté du Gouvernement flamand:

- tous les jours prestés dans un statut TCT, ACS, FBI ou "PBW" (programme pour la promotion de l'emploi)
- les jours assimilés pour la sécurité sociale des travailleurs qui sont couverts par un contrat de travail

Article 7. Le travailleur qui veut utiliser le crédit-carrière le communiquera par écrit et au moins trois mois au préalable à son employeur.

Pour des fonctions de direction, l'autorisation de l'employeur est requise. Par fonctions de direction on entend : direction, cadre supérieur, chef de service et cadre-responsable.

Article 8. Sans préjudice des droits légaux à l'interruption et à la réduction de carrière, l'accord de l'employeur est nécessaire en cas de demande d'interruption de carrière dans le cadre du crédit-carrière si, par conséquent, plus de 10% du personnel serait simultanément en interruption ou en réduction de carrière. Les travailleurs ayant un emploi de fin de carrière ne sont pas pris en compte.

Les 10% sont calculés en unités temps plein, avec des arrondis jusqu'à la demi unité ou l'unité complète supérieure. Au sein des organisations occupant moins de 10 travailleurs, les 10% sont convertis en une unité temps plein. La fixation du nombre maximum d'unités temps plein qui peuvent être simultanément en interruption de carrière se fait chaque fois au 30 juin et au 31 décembre pour les prochains six mois.

En plus, dans le cadre du 10%, seulement une personne, exprimée en unités temps plein, par tranche commencée de cinq unités temps plein par catégorie fonctionnelle, ne peut être au même moment en interruption de carrière complète. Par catégorie fonctionnelle on entend: le personnel socioculturel, d'une part, et le personnel administratif/technique/logistique, d'autre part.

Article 9. Le travailleur utilisant le droit au crédit-carrière maintient sa fonction et son lieu de travail original.

Article 10. L'employeur mettra à disposition et signera les formulaires de demande et les documents nécessaires pour les primes en cas de crédit-carrière.

Chapitre 4. Droit à une réduction des prestations de travail dans le cadre d'une fin de carrière (emploi de fin de carrière)

Article 11. Le travailleur de 50 ans ou plus a droit à une réduction des prestations de travail dans le cadre d'une fin de carrière, sur sa demande. Par cette réduction on entend l'interruption de carrière partielle pour les travailleurs de 50 ans ou plus, suivant la législation en la matière, notamment la loi de redressement du 22 janvier 1985 et les arrêtés d'exécution.

Pour les fonctions de direction, l'autorisation de l'employeur est requise. Par fonctions de direction on entend : direction, cadre supérieur, chef de service et cadre-responsable.

Il faut que le travailleur soit occupé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et dans la période précédant la réduction des prestations de travail avec un régime de travail contractuel d'au moins 75%. En plus, il/elle doit avoir, tel que prévu à l'article 11, §3 de l'arrêté du Gouvernement flamand:

- soit une carrière de 25 ans au minimum d'activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel, dont au moins un équivalent de 10 années à temps plein doivent être prestés dans le secteur social marchand ou un secteur assimilé tel que défini respectivement à l'article 1,2° et l'article 11,§5 de l'arrêté du Gouvernement flamand;
- soit une carrière de 20 ans au minimum d'activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel dans le secteur social marchand ou un secteur assimilé tel que défini respectivement à l'article 1,2° et l'article 11,§5 de l'arrêté du Gouvernement flamand.

Tous les jours de travail et assimilés sont valables pour déterminer l'activité professionnelle. Par jours assimilés on entend, tel que prévu à l'article 11, §6 de l'arrêté du Gouvernement flamand:

- tous les jours prestés dans un statut TCT, ACS, FBI ou "PBW" (programme pour la promotion de l'emploi);
- les jours assimilés pour la sécurité sociale des travailleurs qui sont couverts par un contrat de travail;
- les jours consacrés aux soins pour les propres enfants, avec un maximum de 3 ans par enfant et 6 ans sur toute la carrière;
- les jours consacrés aux soins palliatifs ou aux soins pour les enfants ou membres de la famille gravement malades, avec un maximum de 1 an sur toute la carrière.

Article 12. Le travailleur qui veut utiliser le droit à une réduction des prestations de travail le communiquera par écrit et au moins trois mois au préalable à l'employeur.

De commun accord, le travailleur et l'employeur peuvent faire démarrer la réduction des prestations de travail plus tôt que trois mois après la communication écrite.

Article 13. Le contrat de travail du travailleur concerné demeure inchangé en ce qui concerne la fonction et le lieu de travail, à moins que l'employeur et le travailleur conviennent autrement. L'employeur et le travailleur concluent une convention de modification, au plus tard à la date d'entrée en vigueur de la réduction des prestations de travail.

Article 14. L'employeur mettra à disposition et signera les formulaires de demande et les documents nécessaires pour les primes en cas de réduction des prestations de travail dans le cadre d'un emploi de fin de carrière.

Chapitre 5. Dispositions finales

Article 15. La présente convention collective de travail est d'application suivant toutes les dispositions et modifications éventuelles de l'arrêté du Gouvernement flamand.

Elle entre en vigueur au 1er janvier 2001 et elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant notification d'un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour le secteur socioculturel.

Bruxelles, le 5 février 2001

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

En se référant à l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968, la Commission paritaire pour le secteur socioculturel demande que la présente CCT soit rendue obligatoire.

4

5 februari 2001

Collectieve arbeidsovereenkomst van ~~15 december 2000~~ inzake het recht op een zorgkrediet, op een loopbaankrediet en op een vermindering van arbeidsprestaties in het kader van een loopbaanbeëindiging in de socioculturele sector

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de Vlaamse socioculturele sector zoals omschreven in het toepassingsgebied van het besluit van de Vlaamse Regering tot instelling van de aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking in geval van zorgkrediet, loopbaankrediet en landingsbanen in de social-profitsector, verder *het besluit van de Vlaamse Regering* genoemd: de werkgevers van de sectoren zoals bedoeld in artikel 1 van het koninklijk besluit van 28 oktober 1993 tot oprichting en vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de socioculturele sector, zoals gewijzigd, uitgezonderd deze vermeld onder de punten 3 en 4, en met maatschappelijke zetel hetzij in het Vlaams Gewest, hetzij in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op voorwaarde van en beperkt tot de inschrijving op de Nederlandse taalrol bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

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

Hoofdstuk 2 : Recht op een zorgkrediet

Artikel 2. De werknemer, tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft ongeacht zijn/haar functie, beroepscategorie of anciënniteit recht op een zorgkrediet. Onder zorgkrediet wordt verstaan: een volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking, volgens de wetgeving ter zake, met name de herstelwet van 22 januari 1985 en de uitvoeringsbesluiten, om palliatief verlof, verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, of ouderschapsverlof te nemen.

Artikel 3. De werknemer die gebruik maakt van het recht op zorgkrediet, behoudt zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats.

Artikel 4. De Vlaamse aanmoedigingspremies in het kader van het zorgkrediet kunnen tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximum één jaar worden toegekend.

Artikel 5. De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die nodig zijn voor de premies inzake zorgkrediet, ter beschikking stellen en ondertekenen.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |

05 -03- 2001

15 -05- 2001

N^o 57.137 / 6/329

Ch

Hoofdstuk 3. Recht op een loopbaankrediet

Artikel 6. De werknemer, tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur en met een anciënniteit in de onderneming van minstens één jaar, heeft recht op een loopbaankrediet.

Onder loopbaankrediet wordt verstaan: een volledige loopbaanonderbreking, volgens de wetgeving ter zake, met name de herstellwet van 22 januari 1985 en de uitvoeringsbesluiten, gedurende maximum één jaar over de ganse beroepsloopbaan

- hetzij voor 3 maanden per periode van 5 jaar beroepsactiviteit in de social-profitsector met een maximum van één jaar na 20 jaar beroepsactiviteit,
- hetzij voor 12 maanden na 20 jaar beroepsactiviteit in de social-profitsector.

Onder social-profitsector wordt verstaan de Vlaamse gezondheidssector, de Vlaamse welzijnssector, de Vlaamse socioculturele sector en de gelijkgestelde sectoren zoals omschreven in respectievelijk artikel 1, 2° en 7, §4 van het besluit van de Vlaamse Regering.

Voor het bepalen van de beroepsactiviteit gelden alle werkdagen en gelijkgestelde dagen. Onder gelijkgestelde dagen worden verstaan, zoals bepaald in artikel 7, §5 van het besluit van de Vlaamse Regering:

- alle dagen gepresteerd in een DAC-, Gesco-, IBF- of PBW-statuut;
- de voor de sociale zekerheid der werknemers gelijkgestelde dagen die gedekt zijn door een arbeidsovereenkomst.

Artikel 7. De werknemer die gebruik wil maken van het loopbaankrediet, meldt dit schriftelijk en ten minste drie maanden vooruit aan zijn/haar werkgever.

Voor leidende functies is de toestemming van de werkgever vereist. Onder leidende functies wordt verstaan: directie, hoger kader, diensthoofd en stafmedewerker-verantwoordelijke.

Artikel 8. Onverminderd de wettelijke rechten op loopbaanonderbreking en -vermindering is het akkoord van de werkgever nodig bij een aanvraag tot loopbaanonderbreking in het kader van het loopbaankrediet als daardoor meer dan 10% van het personeel gelijktijdig in loopbaanonderbreking of -vermindering zou zijn. De werknemers met een landingsbaan worden niet meegerekend.

De 10% wordt berekend in voltijdse eenheden, met afrondingen naar de hogere volle of halve eenheid. In organisaties met minder dan 10 werknemers wordt de 10% omgezet in één voltijdse eenheid. De bepaling van het maximum aantal voltijdse eenheden dat gelijktijdig in loopbaanonderbreking kan zijn, gebeurt telkens op 30 juni en op 31 december voor de volgende zes maanden.

Binnen het kader van de 10% kan bovendien op hetzelfde ogenblik per functiecategorie slechts één persoon, uitgedrukt in voltijdse eenheden, per begonnen schijf van vijf voltijdse eenheden in volledige loopbaanonderbreking zijn. Onder functiecategorie wordt verstaan: het sociocultureel personeel enerzijds en het administratief/technisch/logistiek personeel anderzijds.

Artikel 9. De werknemer die gebruik maakt van het recht op loopbaankrediet, behoudt zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats.

Artikel 10. De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die nodig zijn voor de premies in geval van loopbaankrediet, ter beschikking stellen en ondertekenen.

ca

Hoofdstuk 4. Recht op een vermindering van arbeidsprestaties in het kader van een loopbaanbeëindiging (landingsbaan)

Artikel 11. De werknemer van 50 jaar of ouder heeft op zijn/haar vraag recht op een vermindering van arbeidsprestaties in het kader van een loopbaanbeëindiging. Hieronder wordt verstaan de gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor werknemers van 50 jaar of ouder, volgens de wetgeving ter zake, met name de herstelwet van 22 januari 1985 en de uitvoeringsbesluiten.

Voor leidende functies is de toestemming van de werkgever vereist. Onder leidende functies wordt verstaan: directie, hoger kader, diensthoofd en stafmedewerker-verantwoordelijke.

De werknemer moet tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur en in de periode van drie jaar voorafgaand aan de vermindering van arbeidsprestaties met een contractuele arbeidsregeling van minstens 75%. Hij/zij moet bovendien, zoals bepaald in artikel 11, §3 van het besluit van de Vlaamse Regering:

- ofwel een loopbaan hebben van minimum 25 jaar voltijdse of deeltijdse beroepsactiviteit, waarvan er minstens een equivalent van 10 voltijdse jaren moet gepresteerd zijn binnen de social-profitsector of een gelijkgestelde sector zoals omschreven in respectievelijk artikel 1, 2° en artikel 11, §5 van het besluit van de Vlaamse Regering;
- ofwel een loopbaan hebben van minimum 20 jaar voltijdse of deeltijdse beroepsactiviteit in de social- profitsector of een gelijkgestelde sector zoals omschreven in respectievelijk artikel 1, 2° en artikel 11, §5 van het besluit van de Vlaamse Regering.

Voor het bepalen van de beroepsactiviteit gelden alle werkdagen en gelijkgestelde dagen. Onder gelijkgestelde dagen worden verstaan, zoals bepaald in artikel 11, §6 van het besluit van de Vlaamse Regering:

- alle dagen gepresteerd in een DAC-, Gesco-, IBF- of PBW-statuut;
- de voor de sociale zekerheid der werknemers gelijkgestelde dagen die gedekt zijn door een arbeidsovereenkomst;
- de dagen besteed aan de zorg voor de eigen kinderen, met een maximum van 3 jaar per kind en 6 jaar over de volledige loopbaan;
- de dagen besteed aan palliatieve zorg of zorg voor zwaar zieke kinderen of familieleden, met een maximum van 1 jaar over de volledige loopbaan.

Artikel 12. De werknemer die gebruik wil maken van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties, meldt dit schriftelijk en ten minste drie maanden vooruit aan de werkgever. In onderling akkoord kunnen de werknemer en de werkgever de vermindering van arbeidsprestaties vroeger dan drie maanden na de schriftelijke melding laten starten.

Artikel 13. De arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer blijft ongewijzigd wat de functie en tewerkstellingsplaats betreft, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk anders overeenkomen. Over de arbeidsregeling en het werkrooster sluiten werkgever en werknemer een wijzigende overeenkomst, ten laatste op de ingangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties.

Artikel 14. De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die nodig zijn voor de premies in geval van vermindering van arbeidsprestatie in het kader van een landingsbaan, ter beschikking stellen en ondertekenen.

6

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 15. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing volgens alle bepalingen en eventuele wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering.

Ze treedt in werking op 1 januari 2001 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Ze kan door elk van de partijen opgezegd worden met betekening van een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de socioculturele sector.

Brussel, ~~15 december 2000~~ 5 februari 2001

~~Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond~~

~~Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België~~

~~Voor de Algemene Centrale van Liberale Vakbonden van België~~

~~Voor de Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et SocioCulturel~~

~~Voor de Federatie van Werkgevers van Sociaal-Cultureel Werk~~

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Verwijzend naar artikel 28 van de wet van 5 december 1968 vraagt het Paritair Comité voor de socioculturele sector dat deze CAO algemeen verbindend wordt verklaard.