

COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR SOCIO-CULTUREL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 1^{ER} JUILLET 2002 RELATIVE AU CRÉDIT-TEMPS CONCLUE EN EXÉCUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 77 BIS DU 19 DÉCEMBRE 2001

CHAPITRE 1^{ER}. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Cette convention collective de travail est d'application uniquement pour les employeurs et les travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel pour autant que leur entreprise satisfasse à une des conditions suivantes :

- avoir son siège social en Région wallonne;
- avoir son siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et être inscrite auprès de l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) dans le rôle linguistique francophone,

Par travailleurs, il faut entendre les ouvriers et employés masculins et féminins liés par un contrat de travail sur base de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 2

§ 1^{er}. Le personnel de direction et les stagiaires liés par un contrat de travail et de formation (notamment les travailleurs engagés dans le cadre des programmes de transition professionnelle ou en vertu de l'article 61 de la loi organique des centres publics d'aide sociale du 8 juillet 1976) n'ont pas automatiquement droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps sur la base des articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77bis.

Ces travailleurs ne peuvent faire usage de ces droits qu'avec l'accord de l'employeur.

§ 2. Le personnel de direction est celui qui est défini dans l'Arrêté Royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale pour l'application de la loi sur la durée du travail.

Pour l'application de cette convention, et en dérogation à l'alinéa précédent, la détermination du personnel de direction peut toutefois être modifiée :

- par le conseil d'entreprise;
- à défaut, en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale;
- à défaut, par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise;
- à défaut en concertation entre l'employeur et les travailleurs; dans ce cas l'employeur en informe les secrétaires permanents d'au moins deux organisations syndicales représentées à la Commission paritaire.

§3. Le personnel qui est essentiel pour le bon fonctionnement de l'entreprise ne peut faire usage du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps sur la base des articles 3, 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77bis. qu'avec l'accord de l'employeur.

La détermination du personnel qui est essentiel pour le bon fonctionnement de l'entreprise peut être faite :

- par le conseil d'entreprise;
- à défaut, en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale;
- à défaut, par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

Sans préjudice de l'application de l'article 14 de la convention collective de travail n° 77bis, il ne peut être fait usage du présent alinéa pour refuser le droit en cas d'absence d'accord.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. | NR.
23 -07- 2002 | 28 -08- 2002 | N°

63 774 / 10 / 329

Article 3.

§ 1^{er}. En application de l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77bis, le droit au crédit-temps est porté à trois ans sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

§ 2. Cependant, le droit à la deuxième année n'est acquis que moyennant trois ans d'ancienneté, le droit à la troisième année n'est acquis que moyennant six ans d'ancienneté.

Par ancienneté, on entend le nombre d'années de service au sein de l'entreprise à l'exclusion des périodes de crédit-temps prises en vertu de la présente convention et de la convention collective de travail 77bis ou d'interruption de carrière prises en vertu de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

Pour des raisons d'équité, appréciées paritairement au sein de l'entreprise, l'employeur peut cependant ouvrir le droit au crédit-temps à des travailleurs qui ne remplissent pas les conditions d'ancienneté décrites dans cet alinéa.

Article 4.

§ 1^{er}. L'exercice du droit au crédit-temps sous forme d'une interruption de carrière complète peut s'exercer pour un maximum de douze mois consécutifs.

Il est possible d'y déroger moyennant une demande motivée du travailleur et un accord écrit de l'employeur et cela, soit lors de la notification écrite initiale, soit lors de la demande de prolongation. Les règles d'organisation, fixées à la section 4 du chapitre 4 de la convention collective de travail n° 77bis, modifiée par le chapitre 3 de la présente convention, restent cependant d'application.

§ 2. L'exercice du droit au crédit-temps sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps est limité à un maximum de 24 mois consécutifs. Il est possible d'y déroger moyennant une demande motivée du travailleur et un accord écrit de l'employeur et cela, soit lors de la notification écrite initiale, soit lors de la demande de prolongation. Les règles d'organisation, fixées à la section 4 du chapitre 4 de la convention collective de travail n° 77bis, modifiée par le chapitre 3 de cette convention, restent cependant d'application.

Article 5.

Une convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, peut déroger au droit, aux conditions et aux modalités fixés dans ce chapitre sans toutefois en réduire la portée ou en rendre l'application plus difficile ou impossible dans le cadre prévu par la convention collective de travail 77bis.

CHAPITRE 3. MODALITÉS D'ORGANISATION

Article 6.

§ 1^{er}. Sans préjudice de l'application de l'article 11 § 4 de la convention collective de travail 77bis, le seuil, tel que fixé à l'article 15, § 1 de la convention collective de travail n° 77 bis, est fixé à :

- 10 % du nombre de travailleurs dans les entreprises comptant de 11 à 50 travailleurs;
- 5 % du nombre de travailleurs dans les entreprises comptant 51 travailleurs et plus, avec un minimum de cinq travailleurs; pour ces entreprises, il peut être appliqué un plafond de 30% par service.

§ 2. Le nombre de travailleurs obtenu par l'application des pourcentages prévus au paragraphe 1^{er} est augmenté du nombre de travailleurs suivants :

- les travailleurs de 50 ans ou plus qui jouissent d'une interruption de carrière de 1/5, 1/4 ou 1/3, sur la base de la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou qui ont ou demandent une diminution de carrière d'un jour ou de deux demi-journées par semaine sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77bis ;

• les travailleurs de 50 ans ou plus qui jouissent d'une diminution de carrière à mi-temps pour une durée indéterminée sur la base de la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou qui ont ou demandent une diminution de carrière à un emploi à mi-temps sur la base de l'article 9 de la convention collective de travail n° 77bis.

Le nombre déterminé en vertu du premier alinéa de ce paragraphe ne se cumule en aucun cas avec la ou les unités obtenues en application de l'article 15 § 5 de la convention collective de travail 77bis; le nombre le plus élevé est d'application.

Article 7.

Conformément à l'article 15, § 7 de la Convention Collective de Travail 77bis un autre seuil que celui déterminé dans ce chapitre peut être fixé par convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise; il peut toutefois être augmenté par règlement de travail.

CHAPITRE 4. TRAVAIL EN ÉQUIPES ou PAR CYCLES

Article 8.

§ 1^{er}. Les règles et modalités relatives à l'entreprise du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un cinquième, en application de l'article 6, § 2 de la convention collective de travail 77bis, sont fixées par le présent article.

§ 2. Pour les travailleurs qui travaillent en équipes ou par cycles, dont les prestations sont réparties sur 5 ou 6 jours, la réduction de carrière doit être opérée en jours entiers.

§ 3. La différence entre, d'une part, le temps de travail non presté en application du § 2, et, d'autre part, le temps correspondant à un cinquième de la durée hebdomadaire de travail, est comptabilisée par travailleur visé au § 2 afin de pouvoir constater annuellement ou par cycle si le travailleur intéressé a pris une diminution de carrière correspondant à un cinquième de la durée moyenne de travail hebdomadaire.

Un travailleur a droit à un jour supplémentaire de diminution de carrière pour autant que la somme des différences visées au précédent alinéa soit au moins égale à un cinquième de la durée moyenne de travail hebdomadaire. Ce jour supplémentaire est accordé selon les mêmes modalités qu'un jour de vacances annuelles.

§ 4. L'employeur et le travailleur s'accordent sur les modalités d'exercice du droit en tenant compte du présent article et conformément aux termes de l'article 13, § 2 et § 3 de la convention collective de travail *llbis*.

CHAPITRE 5. REMPLACEMENT

Article 9.

§ 1^{er} En principe, tout travailleur bénéficiant des mesures prévues par la convention collective de travail 77bis ou continuant à bénéficier des mesures prévues par la loi du 22 janvier 1985, est remplacé à concurrence du temps de travail perdu.

§2. L'employeur qui ne peut procéder au remplacement, par exemple par manque de candidats ou impraticabilité, motive sa décision, dans les quinze jours qui suivent le début de la période de crédit-temps de la personne à remplacer, auprès du conseil d'entreprise, à défaut de la délégation syndicale, à défaut de l'ensemble du personnel; dans ce dernier cas, l'employeur en informe les secrétaires permanents d'au moins deux organisations syndicales représentées à la Commission paritaire.

§3. Par impraticabilité, on entend notamment des contrats de remplacement de moins d'un mi-temps, des fonctions nécessitant une mise au courant longue dans des contrats de remplacement de courte durée.

CHAPITRE 6. DISPOSITIONS FINALES

Article 10.

Cette convention collective de travail produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2002 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties par notification d'un préavis de six mois adressé par lettre recommandée au président de la commission paritaire pour le secteur socioculturel.

16

Paritair comité voor de socio-culturele sector

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 1 JULI 2002 BETREFFENDE MET TIJDSKREDIET,
GESLOTEN TER UITVOERING VAN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 77BIS VAN
19 DECEMBER 2001

HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is enkel van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de socio-culturele sector voor zover hun onderneming aan één van de volgende voorwaarden voldoet :

- de maatschappelijke zetel moet gevestigd zijn in het Waals Gewest;
- de maatschappelijke zetel moet gevestigd zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de onderneming moet ingeschreven zijn bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) op de Franse taalrol.

Onder werknemers moeten de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden worden verstaan die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst op basis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

ARTIKEL 2

§ 1. Het directiepersoneel en de stagiairs die verbonden zijn door een arbeids- en opleidingsovereenkomst (in het bijzonder de werknemers die indienstgenomen zijn in het raam van de doorstromingsprogramma's of krachtens artikel 61 van de organieke wet voor de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 8 juli 1976) hebben niet automatisch recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking op basis van de artikelen 3, 6 en 9 van collectieve arbeidsovereenkomst nr 77bis.

Deze werknemers kunnen enkel gebruik maken van deze rechten met het akkoord van de werkgever.

§ 2 Het directiepersoneel is het personeel dat omschreven wordt in het Koninklijk Besluit van 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sector van 's lands bedrijfsleven voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur.

Voor de toepassing van deze overeenkomst, en in afwijking van het vorige lid, kan de bepaling van het directiepersoneel echter worden gewijzigd :

- door de ondernemingsraad;
- bij gebreke daarvan, in overleg met de werkgever en de vakbondsafvaardiging;
- bij gebreke daarvan, door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming;
- bij gebreke daarvan, in overleg tussen de werkgever en de werknemers; in dit geval brengt de werkgever de vrijgestelde secretarissen op de hoogte van ten minste twee

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.
23 -07-2002 | 21-12-2002 | NR,
N°

63774/0/329

§ 3. Het personeel dat essentieel is voor de goede werking van de onderneming mag enkel gebruik maken van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking op basis van de artikelen 3, 6 en 9 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis met het akkoord van de werkgever.

De bepaling van het personeel dat essentieel is voor de goede werking van de onderneming kan gebeuren :

- door de ondernemingsraad;
- bij gebreke daarvan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;
- bij gebreke daarvan, door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming.

Zonder afbreuk te doen aan de toepassing van artikel 14 van collectieve arbeidsovereenkomst nr 77bis, mag geen gebruik worden gemaakt van dit lid om het recht te weigeren wanneer er geen akkoord is.

Hoofdstuk 2. Recht op tijdskrediet

Artikel 3.

§ 1. Met toepassing van artikel 3, § 2 van collectieve arbeidsovereenkomst nr 77bis, wordt het recht op tijdskrediet op drie jaar gebracht over de gehele beroepsloopbaan.

§ 2. Het recht op het tweede jaar wordt echter slechts verworven na drie jaar anciënniteit, het recht op het derde jaar wordt slechts verworven na zes jaar anciënniteit.

Onder anciënniteit wordt verstaan het aantal dienstjaren binnen de onderneming met uitsluiting van de périodes van tijdskrediet genomen krachtens deze overeenkomst en de collectieve arbeidsovereenkomst 77bis of van loopbaanonderbreking genomen krachtens de herstelwet van 22 januari 1985.

Om redenen van rechtvaardigheid, die paritair worden beoordeeld binnen de onderneming, mag de werkgever echter het recht op tijdskrediet openen voor werknemers die niet voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarden die omschreven zijn in dit lid.

Artikel 4.

§ 1. Het recht op tijdskrediet in de vorm van een volledige loopbaanonderbreking mag voor een maximum van twaalf opeenvolgende maanden worden uitgeoefend.

Het is mogelijk hiervan afte wijken met een gemotiveerde aanvraag van de werknemer en een schriftelijk akkoord van de werkgever en dit, ofwel bij de oorspronkelijke schriftelijke kennisgeving, ofwel bij de aanvraag tot verlenging. De organisatieregels, vastgesteld in sectie 4 van hoofdstuk 4 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, gewijzigd door hoofdstuk 3 van deze overeenkomst, blijven evenwel van toepassing.

§ 2. De uitoefening van het recht op tijdskrediet in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking is beperkt tot een maximum van 24 opeenvolgende maanden. Het is mogelijk hiervan af te wijken met een gemotiveerde aanvraag van de werknemer en een schriftelijk akkoord van de werkgever en dit, ofwel bij de oorspronkelijke schriftelijke kennisgeving, ofwel bij de aanvraag tot verlenging. De organisatieregels, vastgesteld in sectie 4 van hoofdstuk 4 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, gewijzigd door hoofdstuk 3 van deze overeenkomst, blijven evenwel van toepassing.

Artikel 5.

Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming, kan afwijken van het recht, de voorwaarden en de modaliteiten vastgesteld in dit hoofdstuk zonder echter de draagwijdte ervan te verminderen of de toepassing ervan moeilijker of onmogelijke maken in het kader bepaald door collectieve arbeidsovereenkomst 77bis.

Hoofdstuk 3. Modaliteiten inzake organisatie

Artikel 6.

§ 1. Zonder afbreuk te doen aan de toepassing van artikel 11 § 4 van collectieve arbeidsovereenkomst 77bis wordt de drempel, zoals vastgesteld in artikel 15, § 1 van collectieve arbeidsovereenkomst nr 77bis, vastgesteld op :

- 10% van het aantal werknemers in ondernemingen met 11 tot 50 werknemers;
- 5 % van het aantal werknemers in ondernemingen met 51 werknemers en meer, met een minimum van vijf werknemers ; voor deze ondernemingen mag een maximum van 30% per dienst worden toegepast.

§ 2. Het aantal werknemers verkregen door de toepassing van de percentages bepaald in het 1^{ste} lid wordt verhoogd met het aantal van de volgende werknemers

- werknemers van 50 jaar of ouder die een loopbaanonderbreking genieten van 1/5, % of 1/3, op basis van de herstellwet van 22 januari 1985, of die een loopbaanvermindering hebben of vragen van een dag of van twee halve dagen per week op basis van artikel 9 van collectieve arbeidsovereenkomst 77bis ;
- werknemers van 50 jaar of ouder die een loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking genieten voor onbepaalde tijd op basis van de herstellwet van 22 januari 1985, of die een loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking hebben of vragen op basis van artikel 9 van collectieve arbeidsovereenkomst nr 77bis.

Het aantal dat wordt bepaald krachtens het eerste lid van deze paragraaf wordt in geen geval gecumuleerd met de eenheden verkregen met toepassing van artikel 15 § 5 van collectieve arbeidsovereenkomst 77bis ; het hoogste aantal is van toepassing.

Artikel 7.

Overeenkomstig artikel 15, § 7 van Collectieve Arbeidsovereenkomst 77bis kan een andere drempel dan die welke bepaald is in dit hoofdstuk worden vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming; hij kan evenwel worden verhoogd in het arbeidsreglement.

Hoofdstuk 4. Ploegenarbeid of cyclische arbeid

Cy

Artikel 8.

§ 1. De regels en modaliteiten betreffende de onderneming inzake het recht op loopbaanonderbreking ten belope van een vijfde, met toepassing van artikel 6, §2 van collectieve arbeidsovereenkomst 77bis, worden vastgesteld door dit artikel.

§ 1. Voor werknemers die in ploegen of in cycli werken, waarvan de prestaties verdeeld zijn over 5 of 6 dagen, moet de loopbaanvermindering in volledige dagen worden opgenomen.

§ 3. Het verschil tussen, enerzijds, de niet-gepresteerde arbeidstijd met toepassing van § 2, en, anderzijds, de tijd die overeenstemt met een vijfde van de wekelijkse arbeidstijd, wordt berekend per werknemer beoogd in § 2 teneinde jaarlijks of per cyclus te kunnen vaststellen of de betrokken werknemer een loopbaanvermindering heeft genomen die overeenstemt met een vijfde van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

Een werknemer heeft recht op een bijkomende dag loopbaanvermindering voor zover het totaal van de verschillen beoogd in het vorige lid ten minste gelijk is aan een vijfde van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. Deze bijkomende dag wordt toegekend volgens dezelfde modaliteiten als een dag jaarlijkse vakantie.

§ 4. De werkgever en de werknemer komen overeen over de modaliteiten inzake uitoefening van het recht, rekening houdend met dit artikel en overeenkomstig de bewoordingen van artikel 13, § 2 en § 3 van collectieve arbeidsovereenkomst 77bis.

HOOFDSTUK 5. VERVANGING

Artikel 9.

§ 1. In principe wordt elke werknemer die de maatregelen geniet die bepaald zijn door collectieve arbeidsovereenkomst 77bis of die de maatregelen blijft genieten die bepaald zijn door de wet van 22 januari 1985, vervangen ten belope van de verloren arbeidstijd.

§ 2. De werkgever die niet kan vervangen, bijvoorbeeld wegens gebrek aan kandidaten of onuitvoerbaarheid, motiveert zijn beslissing binnen de vijftien dagen die volgen op het begin van de période van tijdskrediet van de te vervangen persoon, bij de ondernemingsraad, of bij gebreke daarvan bij de vakbondsafvaardiging, bij gebreke daarvan bij al het personeel; in dit laatste geval brengt de werkgever de vrijgestelde secretarissen op de hoogte van ten minste twee vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Comité.

§ 3. Onder onuitvoerbaarheid worden met name de vervangingsovereenkomsten van minder dan een halfzijdse betrekking verstaan, alsook functies die een lange inwerkingsperiode vereisen in vervangingsovereenkomsten van korte duur.

Artikel 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2002 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door elke partij mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt betekend per aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector.