

COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR SOCIOCULTUREL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29-05-2013 RELATIVE AU CREDIT-TEMPS CONCLUE EN EXECUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 103 DU 27 JUIN 2012

Article 1

La présente convention collective de travail est d'application uniquement pour les employeurs et les travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur socioculturel 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.

Article 2

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 3

§1. En application de l'article 2 § 3 de la convention collective de travail n° 103, sont exclus du champ d'application de la CCT 103 :

- 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). Ces travailleurs ne peuvent bénéficier des dispositions de la CCT 103 qu'avec l'accord de l'employeur.
- Le personnel qui est essentiel pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Ces travailleurs ne peuvent bénéficier des dispositions de la CCT 103 qu'avec l'accord de l'employeur.

§ 2. Le personnel de direction visé au § 1 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 des organisations syndicales représentées à la Commission paritaire.

§3. La détermination du personnel qui est essentiel pour le bon fonctionnement de l'entreprise, visé au § 1, 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°103, il ne peut être fait usage du présent paragraphe pour refuser le droit en cas d'absence d'accord des parties sur la détermination du personnel qui est essentiel pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

Article 4.

En application de l'article 4, §1^{er} 3° de la convention collective de travail n° 103, les parties conviennent que le crédit-temps avec motif visé à l'article 4§1 peut être pris pour une période maximale de 36 mois.

Article 5.

En application de l'article 8 § 3 de la convention collective de travail n° 103, les parties conviennent d'abaisser de 55 à 50 ans l'âge d'accès des travailleurs qui souhaitent bénéficier d'une réduction de carrière d'1/5^{ème} temps.

Article 6.

§ 1. En application de l'article 16 § 8 de la convention collective de travail n° 103, le seuil 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. Un autre seuil que celui déterminé au paragraphe 1 peut être fixé par convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise; il peut toutefois être augmenté par le règlement de travail.

Article 7.

§ 1^{er}. En application de l'article 6 §1 et 9 §1, les règles et modalités, relatives à l'entreprise, du droit à une diminution de carrière à concurrence d'1/5 temps 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 de la convention collective de travail 103.

Article 8.

Cette convention collective de travail produit ses effets à partir du 29-05-2013 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.

PARITAIR COMITE VOOR DE SOCIOCULTURELE SECTOR

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29-05-2013 BETREFFENDE HET TIJDSKREDIET GESLOTEN TER UTVOERING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR.103 VAN 27 JUNI 2012

Artikel 1

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

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

Artikel 2

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

Artikel 3

§1. Met toepassing van artikel 2 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, worden uit het toepassingsgebied van CAO 103 uitgesloten :

- Het directiepersoneel en de stagiairs verbonden door een arbeids- en opleidingsovereenkomst (met name de werknemers indienstgenomen in het kader van de programma's voor beroepsovergang of krachtens artikel 61 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn). Deze werknemers kunnen enkel de bepalingen van de CAO 103 genieten met het akkoord van de werkgever.
- Het personeel dat essentieel is voor de goede werking van de onderneming. Deze werknemers kunnen enkel de bepalingen van de CAO 103 genieten met het akkoord van de werkgever.

§ 2. Het directiepersoneel bedoeld in § 1 is het personeel bepaald 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 sectors 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 tussen 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 informeert de werkgever de vrijgestelde secretarissen van de vakorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité ervan.

§3. De bepaling van het personeel dat essentieel is voor de goede werking van de onderneming, bedoeld in § 1, 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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103, kan geen gebruik worden gemaakt van deze paragraaf om het recht te weigeren bij gebreke van een akkoord van de partijen over de bepaling van het personeel dat essentieel is voor de goede werking van de onderneming.

Artikel 4.

Met toepassing van artikel 4, §1^{er} 3° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103, komen de partijen overeen dat het tijdskrediet met motief bedoeld in artikel 4§1 kan worden genomen voor een maximumperiode van 36 maanden.

Artikel 5.

Met toepassing van artikel 8 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, komen de partijen overeen om de toegangsleeftijd van de werknemers die een loopbaanvermindering wensen te genieten van 1/5de tijds te verlagen van 55 naar 50 jaar.

Artikel 6.

§ 1. Met toepassing van artikel 16 § 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, wordt de drempel vastgesteld op:

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

§ 2. Een andere drempel dan die welke bepaald is in paragraaf 1 kan worden vastgesteld per collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming; hij kan echter worden verhoogd door het arbeidsreglement.

Artikel 7.

§ 1. Met toepassing van artikel 6 §1 en 9 §1, worden de regels en modaliteiten, betreffende de onderneming, van het recht op een loopbaanvermindering ten belope van 1/5de tijds vastgesteld door dit artikel.

§ 2. Voor de werknemers die in ploegen of cycli werken, wier prestaties verdeeld worden over 5 of 6 dagen, moet de loopbaanvermindering worden toegepast in volle dagen.

§ 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 verrekend per werknemer bedoeld 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 de som van de verschillen bedoeld 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 uitoefeningsmodaliteiten van het recht, rekening houdend met dit artikel en overeenkomstig de bewoordingen van artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst 103.

Artikel 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 29-05-2013 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elke partij worden opgezegd door kennisgeving van een opzeggingstermijn van zes maanden per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de socioculturele sector.