

Paritair Comité voor de beschutte  
werkplaatsen en de sociale  
werkplaatsen

Collectieve arbeidsovereenkomst van  
11 december 2001 tot invoering van  
een stelsel van Tijdskrediet,  
loopbaanvermindering en vermindering  
van de arbeidsprestaties tot een  
halftijdse betrekking in de Sociale  
Werkplaatsen

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van  
toepassing op de werkgevers en de  
werknemers van de Sociale Werkplaatsen die  
ressorteren onder het Paritair Comité voor de  
beschutte werkplaatsen en de sociale  
werkplaatsen.

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

**Artikel 2**

De ondertekenende partijen verwijzen naar de  
CAO nr. 77 tot invoering van een stelsel van  
tijdskrediet, loopbaanvermindering en  
vermindering van de arbeidsprestaties tot een  
halftijdse betrekking gesloten op 14 februari  
2001 in de Nationale Arbeidsraad, naar het  
advies nr. 1339 van de Nationale Arbeidsraad  
uitgebracht op 14 februari 2001, naar de wet  
betreffende de verzoening van  
werkgelegenheid en kwaliteit van leven van  
10 augustus 2001 (BS 15 september 2001) en  
naar de in dit verband nog op federaal uit te  
werken réglementaire omkadering.

**Artikel 3**

In toepassing van artikel 3 paragraaf 2 van de  
hogervermelde CAO nr. 77 van de Nationale  
Arbeidsraad komen de ondertekenende  
partijen overeen om de mogelijkheden inzake  
het opnemen van het recht op een tijdskrediet  
uit te breiden tot 5 jaar berekend over de  
gehele loopbaan.

**Artikel 4**

Het recht op 1/5 loopbaanvermindering  
Afdeling 2 van de CAO nr. 77 van 14 februari  
2001 regelt de modaliteiten van het recht op

Commission paritaire pour les  
entreprises de travail adapté et les  
ateliers sociaux

Convention collective de travail du 11  
décembre 2001 instaurant un système  
de crédit-temps, de diminution de  
carrière et de réduction des prestations  
de travail à mi-temps dans les ateliers  
sociaux

**Article 1<sup>er</sup>.**

La présente convention collective de travail  
s'applique aux employeurs et aux travailleurs  
des ateliers sociaux ressortissant à la  
Commission paritaire pour les entreprises de  
travail adapté et les ateliers sociaux.

Par «travailleurs», on entend les ouvriers et  
employés masculins et féminins.

**Article 2.**

Les parties signataires se réfèrent à la CCT  
n° 77 instaurant un système de crédit-temps,  
de diminution de carrière et de réduction des  
prestations de travail à mi-temps, conclue le  
14 février 2001 au sein du Conseil National  
du Travail, à l'avis n°1339 émis par le  
Conseil National du Travail le 14 février  
2001, à la loi relative à la conciliation entre  
l'emploi et la qualité de vie du 10 août 2001  
(MB 15 septembre 2201) et au cadre  
réglementaire qui doit encore être élaboré à ce  
sujet au niveau fédéral.

**Article 3.**

En application de l'article 3, § 2, de la C.C.T.  
susmentionnée n°77 du C.N.T., les parties  
signataires conviennent à étendre les  
possibilités en matière de prise du droit à un  
crédit-temps à 5 ans, calculés sur toute la  
carrière professionnelle.

**Article 4.**

Le droit à la réduction de carrière d'1/5  
La section 2 de la CCT n° 77 du 14 février  
2001 règle les modalités du droit à la

1/5 loopbaanvermindering.

De vermindering bedraagt 1/5 van de voltijdse contractuele arbeidsduur, op te nemen in de vorm van 1 dag of 2 halve dagen per week.

Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in ploegenstelsels, en arbeidscycli of in arbeidsregelingen die gespreid zijn over meer dan 5 dagen, wordt **uitdrukkelijk** overeengekomen dat het recht op de 1/5 loopbaanvermindering **gelijkwaardig** kan worden opgenomen in de vorm van de vermindering met 1/5 van de gemiddelde arbeidsduur.

#### **Artikel 5**

De ondertekenende **partijen komen** overeen om voor alle ondernemingen de in dit artikel uitgewerkte toepassingsregels te hanteren in verband met de in artikel 15 van de CAO nr. 77 voorziene regeling.

Wanneer in de onderneming meer dan 5% van het totale aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers **gelijktijdig** het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, **zoals** bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 van CAO nr. 77, uitoefenen 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 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

diminution de carrière d'1/5.

La diminution s'élève à 1/5 de la durée de travail contractuelle à temps plein, à prendre sous forme de 1 jour ou 2 **demi-jours** par semaine.

Pour les travailleurs occupés en régimes d'équipes, en cycles de travail ou en régimes de travail qui s'étendent sur plus de 5 jours, il est explicitement convenu que le droit à la diminution de carrière d'1/5 peut être prise de manière équivalente sous la forme d'une diminution d'1/5 de la durée moyenne de travail.

#### **Article 5**

Les parties signataires conviennent à maintenir, pour toutes les entreprises, les règles d'organisation prévues à l'article 15 de la C.C.T. n° 77 du C.N.T.

Lorsque, dans une entreprise, plus de 5 % de l'effectif total des travailleurs occupés dans l'entreprise exerce en même temps le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps, comme prévu aux articles 3, 6 et 9 de la C.C.T. n° 77, 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 au 30 juin de l'année précédent 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

werknemers die gebruik **maken** van de thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen en verlof voor verzorging van zwaar zieken) en met de werknemers die gebruik maken van het recht van de werknemers van 50 jaar en ouder op een vermindering van de arbeidsprestaties zoals voorzien in artikel 9 van CAO nr. 77 (vermindering tot een 4/5 tewerkstelling en vermindering tot een halftijdse betrekking).

4. Op het niveau van de ondernemingen kan na overleg en akkoord van de Ondernemingsraad of het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk of de **Vakbondsafvaardiging** of bij ontstentenis het voltallige personeel via collectieve arbeidsovereenkomst de drempel van 5% waarna een voorkeur- en planningsmechanisme in werking treedt verhoogd worden.

5. Op het niveau van de ondernemingen kan na overleg en akkoord van de Ondernemingsraad of de Vakbondsafvaardiging een eigen voorkeur- en planningsmechanisme uitwerkt worden. Bij afwezigheid van een eigen mechanisme geldt het mechanisme zoals uitgewerkt in artikel 17 van CAO nr. 77.

#### **Artikel 6**

Indien er op het niveau van de Nationale Arbeidsraad in CAO nr. 77 bis of in Federale Regeringsmaatregelen bepalingen worden opgenomen die **onderhavige** CAO tegenspreken dan **moet** deze CAO opnieuw onderhandeld worden.

#### **Artikel 7**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002 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 Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

appel à des congés thématiques (congé parental, congé pour soins palliatifs et congé pour soigner des personnes gravement malades) ni des travailleurs faisant usage du droit des travailleurs de 50 ans et plus à une diminution des prestations de travail comme prévu à l'article 9 de la C.C.T. n° 77 (diminution à une occupation de 4/5 et diminution à un emploi à mi-temps).

4. Après concertation et accord du conseil d'entreprise ou du Comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, le seuil des 5 % au-delà duquel un mécanisme de priorité et de planification entre en vigueur peut être relevé par une convention collective de travail.

5. 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 17 de la C.C.T. n° 77 est d'application.

#### **Article 6.**

Si, au niveau du Conseil national du travail, dans la C.C.T. n° 77bis, ou dans des mesures du Gouvernement fédéral, des dispositions sont reprises en contradiction de la présente C.C.T., celle-ci devra être renégo-ciée.

#### **Article 7.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

