

## Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

Convention collective de travail du 19 juin 2015 relative au crédit-temps en application de la convention collective de travail n°118 du 27 avril 2015 du Conseil National du Travail, fixant pour 2015-2016, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

### Préambule

*La convention collective n° 118 signée au Conseil National du Travail le 27 avril 2015 prévoit l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations relatives au crédit-temps dans certaines conditions :*

- 1. pour les travailleurs occupés dans une entreprise en restructuration ou en difficultés,*
- 2. pour les travailleurs qui ont une carrière professionnelle de 35 ans,*
- 3. pour les travailleurs qui ont été occupés dans un métier lourd,*

*La convention fait référence à l'Arrêté royal du 30 décembre 2014 qui dispose, pour le droit aux allocations, que la limite d'âge pour les emplois de fin de carrière est portée à 60 ans à partir du 1er janvier 2015, pour autant que les travailleurs puissent fournir la preuve d'une carrière en tant que salarié d'au moins 25 ans au sens de la convention collective de travail n° 103.*

*Des exceptions pour les catégories de travailleurs précités (1,2 et 3) sont prévues par ce même arrêté royal pour limiter la progression de la limite d'âge à partir de 55 ans au 1er janvier 2015 pour être relevée progressivement à 60 ans au 1er janvier 2019.*

*Pour cela, la convention prévoit que les secteurs au niveau de la Commission paritaire peuvent conclure une convention collective afin de ne pas relever la limite d'âge pour les emplois fin de carrière.*

*Les membres de la Commission paritaire décident de faire usage des possibilités ouvertes par la convention collective de travail n° 118 et de maintenir les droits au crédit-temps à due concurrence pour la période biennale 2015-2016. A ce titre, ils font référence à la CCT du 14/12/2005 instaurant des dispositions quant à l'aménagement de la fin de la carrière professionnelle, dénommé « Plan Tandem-Milieus d'Accueil de l'enfance ».*

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les haltes-garderies – halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire, les services de gardiennes agréés et les services d'accueillantes d'enfants conventionnées, les services de garde à domicile d'enfants malades, qui ressortissent à la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé ».

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

## Article 2

Les parties signataires se réfèrent à la CCT n° 118 conclue au sein du CNT le 27 avril 2015 et à l'avis n° 1938, pour tous les crédits-temps octroyés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 31 décembre 2016 sur base de la CCT du 9/9/2002 (enregistrée sous le n° 65153/CO/305.02, rendue obligatoire par arrêté royal du 8/3/2009 – MB du 18/5/2009 – modifiée par la CCT du 15 janvier 2013) et de la CCT du 14/12/2005 instaurant le « plan-tandem » (enregistrée sous le n° 80544/CO/305, rendue obligatoire par arrêté royal le 05/03/2007 –MB du 26/03/2007- modifiée par une CCT du 05/10/2011 et par une CCT du 19/06/2015).

## Article 3

Par application de l'article 3 de la convention collective de travail n°118 du CNT, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5, comme prévu à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur :

- soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;

- soit ait été occupé depuis :

a) ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date ;

b) ou bien au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date ;

c) ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990 ;

## Article 4

Par application de l'article 4 de la convention collective de travail n° 118 du CNT, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5, comme prévu à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, si la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

a) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;

b) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise ;

c) le ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies.

## Article 5

La présente convention de travail est conclue pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016 inclus pour les périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la durée de validité de la présente convention. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

## Paritair comité voor de franstalige en duitstalige welzijns- en gezondheidssector

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2015 betreffende het tijdskrediet met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.118 van 27 april 2015 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2015-2016 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.**

### Inleiding

*De collectieve overeenkomst nr. 118 ondertekend in de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015 voorziet in de verlaging van de leeftijdsgrens wat de toegang betreft tot de uitkeringen betreffende het tijdskrediet onder bepaalde voorwaarden :*

- 1. Voor de werknemers tewerkgesteld in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden,*
- 2. Voor de werknemers die een beroepsloopbaan van 35 jaar hebben,*
- 3. Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn geweest in een zwaar beroep,*

*De overeenkomst verwijst naar het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 dat bepaalt, voor het recht op de uitkeringen, dat de leeftijdsgrens voor de landingsbanen op 60 jaar wordt gebracht vanaf 1 januari 2015, voor zover de werknemers het bewijs kunnen verstrekken van een loopbaan als loontrekkende van ten minste 25 jaar in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.*

*Er is voorzien in uitzonderingen voor de bovengenoemde categorieën werknemers (1,2 en 3) door dit zelfde koninklijk besluit om de stijging van de leeftijdsgrens vanaf 55 jaar te beperken op 1 januari 2015 om geleidelijk te worden opgetrokken tot 60 jaar op 1 januari 2019.*

*Daarom bepaalt de overeenkomst dat de sectoren op het niveau van het paritair comité een collectieve overeenkomst kunnen sluiten om de leeftijdsgrens voor de landingsbanen niet op te trekken.*

*De leden van het paritair comité besluiten gebruik te maken van de mogelijkheden die geboden worden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 en de rechten op tijdskrediet dienovereenkomstig te behouden voor de biënnale periode 2015-2016. In dit verband verwijzen zij naar de CAO van 14/12/2005 tot invoering van de maatregelen inzake de eindeloopbaanregeling, genaamd « Plan Tandem-Milieus d'Accueil de l'enfance ».*

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het paritair comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector vallen en die op regelmatige wijze de opvang organiseren van kinderen jonger dan 12 jaar, zoals de kinderkribben, peuterspeelplaatsen, de gemeentelijke huizen voor kinderopvang, de kindertuinen, de "haltes-garderies" – kortstondige noodopvang en flexibele opvang, de buitenschoolse kinderopvangcentra, de erkende diensten voor onthaalhouders en de diensten voor kinderopvangsters onder overeenkomst, de thuisopvang van zieke kinderen.

Onder "werknemers" wordt het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel verstaan.

## Artikel 2

De ondertekenende partijen verwijzen naar de CAO nr. 118 gesloten in de NAR op 27 april 2015 en naar het advies nr. 1938, voor alle tijdscredieten toegekend tussen 1 januari 2015 en 31 december 2016 op basis van de CAO van 9/9/2002 (geregistreerd onder het nr. 65153/CO/305.02, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8/3/2009 – BS van 18/5/2009 – gewijzigd door de CAO van 15 januari 2013) en de cao van 14/12/2005 tot invoering van het “tandemplan » (geregistreerd onder het nr. 80544/CO/305, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 05/03/2007 – BS van 26/03/2007- gewijzigd door een cao van 05/10/2011 en door een cao van 19/06/2015).

## Artikel 3

Met toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van de NAR, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met 1/5, zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd bij koninklijk besluit van 30 december 2014, op voorwaarde dat op het ogenblik van de schriftelijke verwittiging van de vermindering van de arbeidsprestaties die hij aan de werkgever richt, de werknemer :

- ofwel een beroepsloopbaan van 35 jaar als loontrekkende kan bewijzen in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ;

- ofwel werd tewerkgesteld sinds :

a) ofwel ten minste vijf jaar, berekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van vijf jaar moet zich situeren binnen de laatste 10 kalenderjaren, berekend van datum tot datum ;

b) ofwel ten minste zeven jaar, berekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van zeven jaar moet zich situeren binnen de laatste 15 kalenderjaren, berekend van datum tot datum ;

c) ofwel ten minste 20 jaar in een arbeidsstelsel zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990 ;

## Artikel 4

Met toepassing van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van de NAR, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met 1/5, zoals bepaald in artikel 6, § 5, 1° van het koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014, als de aanvangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties gesitueerd is tijdens een periode van erkenning van de onderneming, door de minister bevoegd voor Werk, als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden met toepassing van de reglementering betreffende de werkloosheid met bedrijfstoeslag, voor zover, op cumulatieve wijze aan de volgende voorwaarden wordt voldaan :

a) de onderneming toont aan dat haar aanvraag tot erkenning zich situeert in het kader van een herstructureringsplan en het mogelijk maakt om ontslagen te voorkomen ;

b) de onderneming toont aan dat haar aanvraag tot erkenning het mogelijk maakt om het aantal werknemers te verminderen die in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag terechtkomen ;

c) de minister heeft er uitdrukkelijk op gewezen, in het besluit tot erkenning, dat deze voorwaarden zijn vervuld.

#### Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 voor de periodes van vermindering van de arbeidsprestaties waarvan de aanvangs- of verlengingsdatum zich situeert tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst. Zij treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016.