**Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2013 gesloten in het Paritair Comité voor de socio-culturele sector ter uitvoering van CAO nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, en inzake het stelsel van aanmoedigingspremies in de socio-culturele sector**

*Registratienummer: 145683*

*Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied*

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de organisaties die ressorteren onder het Paritair Comité nr. 329 voor de socioculturele sector 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.

**Artikel 2**

§ 1. Overeenkomstig artikel 2 §3 van CAO nr. 103 van de NAR heeft het directiepersoneel slechts recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan mits akkoord van de werkgever.

Wie onder het directiepersoneel valt voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan worden bepaald in een cao, gesloten op organisatieniveau, bij gebreke daarvan door de ondernemingsraad, bij gebreke daarvan in overleg tussen werkgever en vakbondsafvaardiging, bij gebreke daarvan door de werkgever in overleg met de werknemers.

De cao’s, de bepalingen in arbeidsreglementen en de overeenkomsten die voor de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst op organisatieniveau werden gesloten in het kader van artikel 2, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2002 ter uitvoering van CAO nr. 77 bis van 19 december 2001, blijven gelden voor de toepassing van deze paragraaf.

Is er geen akkoord daarover op organisatieniveau, dan behoren tot het directiepersoneel:

* de directie, zijnde de algemene organisatieverantwoordelijken zoals de directeur, de onderdirecteur, de coördinator
* de afdelingsverantwoordelijken en de diensthoofden met gezagsbevoegdheid over het geheel of een deel van het personeel.

§2. Overeenkomstig artikel 2 §3 van CAO nr. 103 van de NAR worden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet beschouwd als werknemers: de leerlingen, de personen in een werkervaring- of doorstromingsprogramma (wep- of dsp-statuut) met een anciënniteit van minder dan één jaar, de personen met een studentenovereenkomst en de personen tewerkgesteld in het kader van artikel 17 KB 28/11/1969 (‘occasionele socioculturele arbeid’).

*Hoofdstuk 2. Recht op tijdskrediet*

**Artikel 3 – Tijdskrediet/afwezigheid zonder motief**

§1. De werknemers hebben recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering gelijk aan een equivalent van maximum 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties over de gehele loopbaan, zoals geregeld in CAO nr. 103 van de NAR.

§2Deze periodes van schorsing of vermindering van arbeidsprestaties moeten worden opgenomen per minimum periode van 3 maanden als het een volledige of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5e loopbaanvermindering betreft.

**Artikel 4 - Tijdskrediet met motief opleiding 36 maanden**

1° Werknemers hebben gedurende maximaal 36 maanden recht op tijdskrediet met motief voor het volgen van een opleiding. Dat recht geldt voor voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering..

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5 loopbaanvermindering betreft.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, het bewijs dat hij zijn arbeidsprestaties schorst of vermindert:

* om een door de Gemeenschappen of de sector erkende opleiding te volgen die minstens 360 uren of 27 studiepunten per jaar of 120 uren of 9 studiepunten per schooltrimester of per ononderbroken periode van drie maanden telt;
* om onderwijs te volgen verstrekt in een centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het behalen van een diploma of getuigschrift van secundair onderwijs, waarbij de grens wordt vastgesteld op 300 uren per jaar of 100 uren per schooltrimester of per ononderbroken periode van 3 maanden.

De Gemeenschap of de opleidingsinstelling bevestigt op het bewijs dat de werknemer geldig is ingeschreven voor een opleiding met deze tijdsduur of omvang. Binnen 20 kalenderdagen na elk kwartaal moet de werknemer bij de werkgever een attest indienen dat het bewijs levert van regelmatige aanwezigheid van opleiding in dat kwartaal. De dagen schoolvakantie in de loop van of aansluitend op een periode van opleiding worden gelijkgesteld met regelmatige aanwezigheid bij een opleiding.

Regelmatige aanwezigheid betekent dat de werknemer niet meer dan één tiende van de duur van de opleiding in dat kwartaal ongewettigd afwezig mag zijn.

2° Het recht van 36 maanden tijdskrediet kan niet worden opgenomen in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit die de werknemer aanvangt of uitbreidt.

**Artikel 5 - Tijdskrediet met motief 51 maanden**

1° Werknemers hebben gedurende maximaal 51 maanden recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering voor motief zorg, met name:

a° de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5de verminderen om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van acht jaar; in geval van adoptie kan de schorsing van de arbeidsprestaties aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolking- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn woonplaats heeft;

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5de loopbaanvermindering betreft.

De periode waarvoor de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode waarvoor de verlenging werd gevraagd, moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind 8 jaar wordt.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, het document of de documenten tot staving van de gebeurtenis die het recht doet ontstaan, zoals bepaald in artikel 4, § 1, 1°, a°.

b° de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5 verminderen voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100 bis, § 2 van de herstelwet van 22 januari 1985;

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van één maand en kan per patiënt met één maand worden verlengd.

De werknemer verstrekt aan de werkgever, uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaat, een attest afgeleverd door de behandelende genees­heer van de persoon die palliatieve verzorging behoeft en waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid heeft verklaard deze palliatieve verzorging te verlenen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld. In geval de werknemer wenst gebruik te maken van de verlenging van de periode met één maand dient hij opnieuw een dergelijk attest af te leveren aan de werkgever.

c° de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5 verminderen voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid zoals gedefinieerd in de artikelen 3 en 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

Deze periode kan enkel worden opgenomen per minimumperiode van één maand en een maximumperiode van drie maanden.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaat, een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zwaar ziek gezins- of familielid waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid heeft verklaard bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

d° de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of 1/5 verminderen om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5 loopbaanvermindering betreft.

De periode waarvoor de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode waarvoor de verlenging werd gevraagd, moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind 21 jaar wordt.

De werknemer verstrekt aan de werkgever, uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaat, een attest dat de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van 66 % aantoont of de aandoening die leidt tot een erkenning van minstens 4 punten in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag.

e° de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5 verminderen voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is zoals gedefinieerd in artikel 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van één maand en maximumperiode van drie maanden.

De periode waarvoor de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode van verlenging wordt gevraagd, moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind meerderjarig wordt.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaat, een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van hun of het minderjarig zwaar ziek kind waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid heeft verklaard bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

2° Het recht van 51 maanden tijdskrediet kan niet worden opgenomen in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit die de werknemer aanvangt of uitbreidt.

**Artikel 6 - Anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden tijdskrediet met motief**

§1. De werknemers kunnen ingevolge artikel 4 en 5 van deze cao:

1° hun arbeidsprestaties volledig schorsen ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR;

2° hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking voor zover zij ten minste 3/4 van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR;

3° hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week voor zover zij gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer en gedurende de 12 maanden die voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR in een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn.

§2. Om recht te hebben op het bijkomend recht van 36 of 51 maanden voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering als bedoeld in 4 en 5 van deze cao, moet de werknemer door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR.

§3. In afwijking van §2 geldt de hierboven vermelde voorwaarde niet voor werknemers die hun voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 4 en 5, onmiddellijk laten aansluiten op een ouderschapsverlof, zoals gedefinieerd in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan en CAO nr. 64, en die hun rechten in toepassing van voornoemd koninklijk besluit of CAO nr. 64, voor alle rechthebbende kinderen hebben uitgeput.

**Artikel 7 - Gemeenschappelijke bepalingen tijdskrediet met motief**

§1. Het recht van 36 en 51 maanden, zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt niet proportioneel verrekend bij het opnemen van een deeltijdse formule.

§2. De perioden, zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, mogen samen niet meer dan 51 maanden bedragen.

§3. In afwijking van de minimumperioden van opname, zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan het eventueel overblijvend saldo voor een kortere periode worden opgenomen.

§4. Op het recht van 36 en 51 maanden, zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden niet in mindering gebracht de periodes van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge:

* het Koninklijk Besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
* de CAO nr. 64, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 29 april 1997, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
* het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
* het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

**Artikel 8 - Recht op landingsbaan**

1. De werknemers van 55 jaar en ouder hebben zonder maximumduur recht op:

1° een 1/5 loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur voor zover ze tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 6 maanden.

2° een loopbaanvermindering in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden.

1. In afwijking van § 1 wordt de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers, die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die op het ogenblik van de kennisgeving, als bedoeld in artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR, cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden:

* daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep zoals bepaald in CAO nr. 103 van de NAR gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar

én

* dit zwaar beroep komt voor op de lijst van de beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. De minister van Werk bepaalt deze lijst, na unaniem advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden.

1. In afwijking van § 1 wordt de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week en die voldoen aan één van de volgende voorwaarden::

* daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep zoals bepaald in CAO nr. 103 van de NAR gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;

of

* daaraan voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar zoals bepaald in CAO nr. 103 van de NAR, hebben doorlopen.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 6 maanden.

# Artikel 9 - Anciënniteit- en tewerkstellingsvoorwaarden landingsbaan

Voor het recht op landingsbaan, zoals bepaald in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet de werknemer overeenkomstig het artikel 10 van CAO nr. 103 van de NAR gelijktijdig voldoen aan volgende voorwaarden:

* De leeftijdsvoorwaarde bereiken op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht.
* De werknemer moet een loopbaan van 25 jaar als werknemer hebben zoals bepaald in CAO nr. 103 van de NAR, met uitzondering van de landingsbaan zoals bepaald in artikel 8 §3 tweede streepje van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, waarvoor een loopbaan van 28 jaar vereist is zoals bepaald in CAO nr. 103 van de NAR.
* De werknemer moet door een arbeidsovereenkomst mekt de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR. Een verkorting van deze termijn is mogelijk in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever.
* Om recht te hebben op een halftijdse landingsbaan moet de werknemer ten minste 3/4 van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR.
* Om recht te hebben op een 1/5 landingsbaan moet de werknemer tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen en moet hij ofwel voltijds ofwel 4/5 van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn in het kader van CAO nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 2001, ten laatste gewijzigd door CAO nr. 77septies van 2 juni 2010 (KB 16/8/2010) of cao nr.103 van de NAR, gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van CAO nr. 103 van de NAR.

*Hoofdstuk 3. Organisatieregels*

**Artikel 10**

§ 1. De drempel, zoals bedoeld in artikel 16, § 1 van CAO nr. 103, wordt vastgelegd op 10% van het aantal werknemers in dienst op 30 juni van het voorgaande jaar. Hij kan nooit lager liggen dan één eenheid.

§2. Voor de toepassing van de drempel worden niet geacht werknemers te zijn die het recht op loopbaanvermindering uitoefenen: de werknemers van 50 jaar of ouder die in 4/5 landingsbaan zijn of die hebben aangevraagd, en de werknemers van 55 jaar of ouder die in 1/2 landingsbaan zijn of die hebben aangevraagd. Met andere woorden deze werknemers hebben recht op deze landingsbanen mits ze aan de gestelde voorwaarden voldoen.

**Artikel 11**

Een cao, gesloten op organisatieniveau, of het arbeidsreglement kan een gunstiger drempel vastleggen dan deze bepaald in dit hoofdstuk.

Cao’s, gesloten op organisatieniveau, en arbeidsreglementen die voor de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst een gunstigere drempel vastleggen, blijven gelden.

*Hoofdstuk 4. Aanmoedigingspremies*

**Artikel 12**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst opent voor de werknemers het recht op de aanmoedigingspremies waarin door de Vlaamse regering is voorzien, bij het nemen van zorgkrediet, loopbaankrediet, landingsbanen, opleidingskrediet en arbeidsduurvermindering in een organisatie in moeilijkheden of in herstructurering, bij besluit van de Vlaamse regering van 3 mei 2002, zoals gewijzigd of in voorkomend geval vervangen, volgens de erin opgenomen voorwaarden. Met deze overeenkomst wordt uitdrukkelijk ingetekend op de vijf genoemde formules.

*Hoofdstuk 5. Slotbepalingen*

**Artikel 13**

Voor alles wat in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk geregeld wordt, is de CAO nr. 103 van de NAR van toepassing.

**Artikel 14**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2002, gesloten ter uitvoering van CAO nr. 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van CAO nr. 77 van 14 februari 2001, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en inzake het stelsel van aanmoedigingspremies in de socioculturele sector, geregistreerd op 4 april 2002 onder nr. 61951/CO/3290000 en algemeen bindend verklaard bij KB van 19 januari 2005 (BS 11 februari 2005).

Ze treedt in werking op 1 mei 2013 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.