

Tijdskrediet PC 319

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

CAO van 11.3.2002, geldig vanaf 1.1.2002 voor onbepaalde duur

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse gemeenschap (PC 319.01).

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

Artikel 2

In uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord van 22 december 2000, van de CAO 77 bis van 19 december 2001 tot invoering van het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, en van de Wet van 10 augustus 2001 (BS 15.9.2001) betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, inzonderheid hoofdstuk IV, wordt onder de specifieke voorwaarden zoals hierna bepaald, overeengekomen dat er een recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt ingesteld.

Artikel 3 - Tijdskrediet

§1. Tijdskrediet omvat de volledige schorsing van de arbeidsprestaties, of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De minimumperiode van opname bedraagt 3 maanden.

De mogelijkheid tot opname van tijdskrediet geldt voor een maximumperiode van 5 jaar (60 maanden) tijdens de loopbaan.

§2. Anciënniteitsvoorwaarde

Om tijdskrediet op te nemen moet de werknemer ten minste 12 maanden in de 15 maanden die voorafgaan aan de kennisgeving, door een arbeidsovereenkomst verbonden geweest zijn met de werkgever tot wie men de kennisgeving richt.

§3. Tewerkstellingsvoorwaarde

De volledige schorsing van de arbeidsprestaties is toepasbaar voor alle voltijdse en alle deeltijdse werknemers, ongeacht de contractuele arbeidsduur.

De vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking is toepasbaar voor alle voltijdse werknemers en voor alle deeltijdse werknemers die in de 12 maanden voorafgaandelijk aan de kennisgeving ten minste 3/4de van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn bij de werkgever tot wie men de kennisgeving richt.

§4. Het recht op tijdskrediet

Binnen de mogelijkheid tot opname van tijdskrediet zoals bepaald in artikel 3, §1, 2 en 3, wordt het recht op tijdskrediet als volgt bepaald:

Recht op een eerste jaar tijdskrediet bij de werkgever waarbij de werknemer is tewerkgesteld, in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering tot een halftijdse betrekking.

De opname van tijdskrediet als recht in de vorm van periodes van minder dan 1 jaar geldt slechts voor één jaar tijdskrediet in de loopbaan.

Het recht op het tweede en derde jaar tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering tot een halftijdse betrekking, bij dezelfde werkgever waarbij de werknemer is tewerkgesteld, geldt op voorwaarde dat de werknemer ten minste 3 jaar door een arbeidsovereenkomst met deze werkgever verbonden is geweest.

Het recht op het tweede en derde jaar tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering tot een halftijdse betrekking, bij dezelfde werkgever waarbij de werknemer is tewerkgesteld, geldt voor zover de minimaal opgenomen periode ten minste één jaar bedraagt.

Het recht op het vierde en het vijfde jaar tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering tot een halftijdse betrekking, bij dezelfde werkgever waarbij de werknemer is tewerkgesteld, geldt mits toestemming van de werkgever.

Toestemming van de werkgever is niet vereist voor wat betreft de opname van loopbaankrediet, zoals vermeld in het toepasselijke Besluit van de Vlaamse Regering tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profitsector.

Werkgever en werknemer kunnen in onderling akkoord eventueel gunstigere regelingen overeenkomen wat betreft de voorwaarden genoemd in § 4.

§5. Modaliteiten

De definitieve keuze van het tijdstip waarop het recht op tijdskrediet ingaat, wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer bepaald, in functie van de wensen en noden van de werknemer en rekening houdend met de behoeften van de dienst of dienstverlening.

Eventueel uitstel en de uiterste ingangsdatum van de uitoefening van het recht op tijdskrediet gebeurt overeenkomstig de voorschriften van artikel 14 van de CAO 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 4 - Het recht op 1/5de-loopbaanvermindering

§1. Anciënniteitsvoorwaarde

Om recht te hebben op een 1/5de-loopbaanvermindering moet de werknemer ten minste 5 jaar verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst met de werkgever tot wie men de kennisgeving richt.

§2. Tewerkstellingsvoorwaarde

De werknemer moet gedurende de laatste 12 maanden voltijds tewerkgesteld zijn bij de werkgever tot wie men de kennisgeving richt.

§3. Duurtijd van het recht

Het recht op 1/5de-loopbaanvermindering geldt voor een maximumperiode van 5 jaar (60 maanden) over de gehele loopbaan. Het kan worden opgenomen met een minimumperiode van 6 maanden.

§4. Modaliteiten

De vermindering bedraagt 1/5de 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, in arbeidscycli of in arbeidsregelingen die gespreid zijn over meer dan 5 dagen, wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat het recht op de 1/5de loopbaanvermindering gelijkwaardig kan worden opgenomen in de vorm van de vermindering met 1/5de van de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

De definitieve keuze van het tijdstip waarop het recht op 1/5de-loopbaanvermindering ingaat, wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer bepaald, in functie van de wensen en noden van de werknemer en rekening houdend met de behoeften van de dienst of dienstverlening.

Eventueel uitstel en de uiterste ingangsdatum van de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering gebeurt overeenkomstig de voorschriften in artikel 14 van de CAO 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 5 - Het recht op de vermindering van arbeidsprestaties voor onbepaalde duur voor werknemers van 50 jaar of ouder

§1. Het recht op de vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar of ouder omvat het zonder beperking in tijd overstappen naar een halftijdse betrekking, of de vermindering met 1/5de van de arbeidsprestaties.

Het recht op de vermindering met 1/5de van de arbeidsprestaties kan worden opgenomen voor onbepaalde duur en met een minimum van 6 maanden.

Het recht op de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking kan worden opgenomen zonder maximaal bepaalde duur, doch met een minimum van 3 maanden.

§2. De vermindering tot een halftijdse betrekking

Het recht op vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking geldt voor werknemers van 50 jaar en ouder die:

- gedurende ten minste 5 jaar door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever tot wie men de kennisgeving richt
- voltijds of ten minste 3/4de van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn bij de werkgever tot wie men de kennisgeving richt, dit gedurende de 12 maanden voorafgaand aan deze kennisgeving
- een totale anciënniteit van 20 jaar als “werknemer” hebben op het moment van de kennisgeving.

§3. De vermindering met 1/5de van de arbeidsprestaties

Het recht op vermindering met 1/5de van de arbeidsprestaties geldt voor werknemers van 50 jaar en ouder die:

- gedurende ten minste 5 jaar door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever tot wie men de kennisgeving richt
- voltijds tewerkgesteld zijn bij de werkgever tot wie men de kennisgeving richt, dit gedurende de 12 maanden voorafgaand aan deze kennisgeving.

Werknemers die voor of op het moment van het bereiken van de leeftijd van 50 jaar reeds in een stelsel van vermindering met 1/5de van de arbeidsprestaties tewerkgesteld waren in toepassing van CAO 77 bis van 19 december 2001, kunnen dit stelsel verderzetten vanaf de leeftijd van 50 jaar zonder voltijdse werkhervatting.

- een totale anciënniteit van 20 jaar als “werknemer” hebben op het moment van de kennisgeving.

De vermindering bedraagt 1/5de 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, in arbeidscycli of in arbeidsregelingen die gespreid zijn over meer dan 5 dagen, wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat het recht op de 1/5de loopbaanvermindering gelijkwaardig kan worden opgenomen in de vorm van de vermindering met 1/5de van de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

De definitieve keuze van het tijdstip waarop het recht op loopbaanvermindering ingaat, wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer bepaald, in functie van de wensen en noden van de werknemer en rekening houdend met de behoeften van de dienst of dienstverlening.

Eventueel uitstel en de uiterste ingangsdatum van de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering gebeurt overeenkomstig de voorschriften in artikel 14 van de CAO 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 6 - Beperkingen van het recht

§1. Van het recht op tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties, of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, of de loopbaanvermindering met 1/5de, zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden in de ondernemingen geen andere beroepsgroepen of functies uitgesloten dan in deze paragraaf bepaald, en wel in die betekenis dat voor onderstaande functie de toestemming van de werkgever om van voornoemde stelsels te genieten vereist is:

directies

§2. Van het recht op tijdskrediet in de vorm van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking en het recht op de vermindering met 1/5de van de arbeidsprestaties, worden in de ondernemingen geen andere beroepsgroepen of functies uitgesloten dan in deze paragraaf bepaald, en wel in die betekenis dat voor onderstaande functies om van voornoemde stelsels te genieten, de toestemming van de werkgever vereist is:

- de samen met de kinderen of gehandicapten inwonende opvoeder/begeleider die de hoofdverantwoordelijkheid over de leefgroep heeft
- de groepschef verantwoordelijk voor meerdere leefeenheden
- (ortho)pedagogen of psychologen verantwoordelijk voor de begeleiding van meerdere leefeenheden
- het hoofd van de maatschappelijke dienst
- het hoofd van de administratieve dienst
- het hoofd van de paramedische dienst
- het hoofd van de logistieke dienst
- de geneesheren.

Artikel 7 - Drempel gelijktijdige opname

§1. In toepassing van artikel 15, §7 van CAO 77 bis van de Nationale Arbeidsraad wordt de drempel van het totaal aantal werknemers dat als gevolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties uitoefent, gewijzigd als volgt:

Per effectieve werkeenheid, leefeenheid of dienst wordt in akkoord tussen werkgever en werknemers (ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk of de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan het personeel) het maximaal aantal werknemers dat gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties uitoefenen, bepaald als volgt:

- werkeenheid van 5 of minder werknemers: gelijktijdige afwezigheid van maximum 2 werknemers voor een totaal van maximum 1 voltijdse eenheid afwezigheid.
- werkeenheid van 6 tot 10 werknemers: gelijktijdige afwezigheid van maximum 2 werknemers voor een totaal van maximaal 1,5 voltijdse eenheid afwezigheid.
- werkeenheid vanaf 10 werknemers: gelijktijdige afwezigheid van maximum 1 werknemer per begonnen schijf van 10 werknemers voor de opname van volledig tijdskrediet en bijkomend maximum 1 werknemer per begonnen schijf van 10 werknemers voor het 1/5de of het 1/2de tijdskrediet.

§2. Bij ontstentenis van een akkoord in toepassing van §1 wordt de drempel van het totaal aantal werknemers in de onderneming dat als gevolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties uitoefent, gewijzigd als volgt:

- Het totaal aantal werknemers die in de onderneming gelijktijdig het recht op tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties uitoefenen of zullen uitoefenen, wordt bepaald op maximum 10% van het totale aantal van de in de onderneming tewerkgestelde werknemers.
- Het totaal aantal werknemers die in de onderneming gelijktijdig het recht op tijdskrediet in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking uitoefenen of zullen uitoefenen, wordt bepaald op maximum 5% van het totale aantal van de in de onderneming tewerkgestelde werknemers.
- Het totaal aantal werknemers die in de onderneming gelijktijdig het recht op een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of zullen uitoefenen, wordt bepaald op maximum 5% van het totale aantal van de in de onderneming tewerkgestelde werknemers.
- Per effectieve leefeenheid, werkeenheid of dienst, wordt het maximum aantal werknemers dat gelijktijdig het recht op tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van arbeidsprestaties kan uitoefenen, bepaald op 1 voltijds equivalent per begonnen schijf van 5 voltijdse equivalenten.

§3. De effectieve leefeenheid, werkeenheid of dienst kunnen in de onderneming worden gedefinieerd naargelang de kenmerken van de onderneming en de organisatie ervan in akkoord tussen werkgever en werknemers (ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk of de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan het personeel).

§4. Bij de berekening van de drempels gelden de normale wiskundige afrondingsprincipes, d.w.z. $< 0,5$ wordt afgerond naar een lagere eenheid en $>$ of $= 0,5$ wordt afgerond naar een hogere eenheid. Fracties kleiner dan 1 eenheid worden afgerond op 1.

Voor de berekening van het aantal werknemers in §1 en §2 wordt geen rekening gehouden met de werknemer(s) van 50 jaar en ouder die gebruik maken van tijdskrediet, of vermindering tot een halftijdse betrekking of vermindering met 1/5de van de arbeidsprestaties, indien zij schriftelijk met hun werkgever overeenkomen om hogergenoemde

stelsels verder te zetten, behoudens overmacht, tot aan de leeftijd van het eventuele brugpensioen of tot aan de leeftijd van het rustpensioen.

Voor de berekening van het aantal werknemers in §1 en § 2 wordt geen rekening gehouden met de werknemer(s) die gebruik maken van de mogelijkheid tot opname van de zogenaamde “thematische verloven”: ouderschapsverlof, palliatieve verzorging, verzorging van een zwaar ziek familielid of gezinslid.

[In afwijking van artikel 15 § 5 al. 1 van de CAO 77 bis van 19 december 2001 wordt de drempel bedoeld in §1 en § 2 niet verhoogd met een eenheid per schijf van 10 werknemers van 50 jaar of ouder in de onderneming.] (geschrapt)

De werknemers van 50 jaar en ouder worden buiten beschouwing gelaten voor de verhoging van de drempel.

Artikel 8

De werknemer die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties wenst uit te oefenen, brengt zijn werkgever hier 3 maanden vooraf schriftelijk van op de hoogte.

In ondernemingen met ten hoogste 20 werknemers moet dit 6 maanden vooraf gebeuren.

Artikel 9

Partijen komen overeen dat eventuele intrekking van de loopbaanvermindering, uitsluitend kan geschieden overeenkomstig het artikel 14 van de CAO 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, en mits de instemming van de betrokken werknemer.

Artikel 10

In geval van vermindering van de arbeidsprestaties, als gevolg van de stelsels vernoemd in deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt voor de duurtijd ervan een bijlage van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer opgesteld, die de arbeidsregeling en het werkrooster vermeldt, overeenkomstig artikel 11 bis van de Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

De schriftelijk vastgestelde regeling zal conform zijn met de arbeidsregelingen en de werkroosters opgenomen in het arbeidsreglement.

Artikel 11

Gunstiger collectieve lokale afspraken inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking kunnen steeds gemaakt worden.

Artikel 12

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst verklaren dat de werknemers van de sector, ressorterend onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité 319.01 gebruik kunnen maken van overheidsstelsels van Vlaamse en federale aanmoedigingspremies voor: zorgkrediet, loopbaankrediet, opleidingskrediet, landingsbanen, ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering en loopbaanvermindering voor een vijfde of andere in dit verband door de overheid ingestelde maatregelen, zodat de werknemers toegang krijgen tot de door de bevoegde overheid vastgestelde premies, aan de daarvoor opgelegde voorwaarden.

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2002 en werd gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, bij aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het paritair subcomité van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse gemeenschap.