

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.