

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

23 -05- 2000

22 -06- 2000

N^o

55.179 / 00 / 318

Convention collective de travail du 05/05/2000

Fixation du montant et des modalités d'octroi et de liquidation d'un avantage social complémentaire à charge du Fonds social pour les aides familiales et seniors, dans les services subsidiés par la Région wallonne, la Communauté germanophone, la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune de la Région de Bruxelles-Capitale.

CHAPITRE Ier – CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des services qui ressortissent à la Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors et subventionnés par la Région wallonne, la Communauté germanophone et par la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune de la Région de Bruxelles-Capitale.

Par « travailleurs », on entend les aides familiales et aides seniors, les aides ménagères, et les ouvrières et ouvriers, ainsi que toute personne occupée dans un programme de résorption de chômage.

Par « travailleur à temps plein », on entend tout travailleur dont le régime de travail est supérieur à 50% du régime de travail en vigueur dans les services visés ci-dessus.

Par « travailleurs à temps partiel », on entend tout travailleur dont le régime de travail est inférieur ou égal à 50% du régime de travail en vigueur dans les services visés ci-dessus.

Par « exercice social », on entend la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

CHAPITRE II - OBJET

Art. 2. Les travailleurs occupés par un des services visés à l'article 6 de la convention collective de travail du 30/06/1998 instituant un fonds de sécurité d'existence et en fixant ses statuts, dénommé « Fonds Social pour les aides familiales et seniors » ont droit à un avantage social complémentaire à charge du fonds précité dans les conditions fixées par la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III - CONDITIONS D'OCTROI

Art. 3 Principe général.

Art. 3 §1. Pour bénéficier du montant total de l'avantage social, les travailleurs visés à l'article 1^{er} doivent remplir au 1^{er} janvier de l'exercice social précédent les conditions suivantes :

a) être affiliés à une des organisations représentatives des travailleurs, à savoir :

- La Centrale Chrétienne de l'alimentation et des Services (CSC) ;
- La Centrale des Travailleurs, de l'alimentation, de l'hôtellerie et des Services (FGTB) ;
- La Centrale générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB) ;
- La Centrale Nationale des Employés (CNE) ;
- Le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres (SETCA) ;

b) être liés par un contrat de travail à l'un des services visés à l'article 1.

Art. 3 §2. Il est octroyé aux bénéficiaires qui, au cours de l'exercice social précédent, ne répondent pas durant 12 mois aux conditions reprises à l'article 3 §1, un avantage social sur base de 1/12^{ème} du montant annuel total, par mois preste ou assimilé tel que défini dans l'annexe à la présente convention collective de travail.

Art. 4. Dérogations.

Art.4 §1. Les travailleurs, qui répondent aux conditions de l'art.3 §1 et bénéficiant d'une pause-carrière complète, n'ont droit à l'avantage social complémentaire qu'à concurrence maximum des 12 premiers mois de la prise en cours de l'interruption de carrière..

Art.4 §2. Les travailleurs malades, qui répondent aux conditions de l'art.3 §1, ont droit à l'avantage social complémentaire à concurrence des 36 premiers mois de la suspension de leur contrat.

On entend par période de maladie :

- Les périodes d'incapacité totale résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- Les périodes d'incapacité totale due à un accident ou une maladie autre que professionnel.

Art.4 §3. Les travailleurs, pensionnés au cours de l'exercice social précédent et répondant à la condition de l'art.3 §1 a), ont droit à l'avantage social complémentaire complet.

Art.4 §4 L'époux du travailleur qui répondait à la condition de l'art.3 §1 et qui est décédé au cours de l'exercice social précédent a droit à l'avantage social complémentaire complet.

Art.4 §5. Les prépensionnés, qui répondent à la condition de l'art.3 §1 a) et qui ont été liés par un contrat de travail au dernier jour de leur carrière professionnelle à l'un des services visés à l'art.1, ont droit à l'avantage social complémentaire jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge légal de la pension.

Art. 5. Pour le calcul de l'avantage social visé à l'art.3, il faut entendre par mois, tout mois au cours duquel le contrat de travail a pris cours au plus tard le quinze ainsi que tout mois au cours duquel le contrat de travail a pris fin, après le quinze.

CHAPITRE IV - MONTANT

Art.6. Le montant de l'avantage social complémentaire est fixé comme suit :

Art.6 §1. Pour les travailleurs visés sous l'art.3 §1 , l'art.4 §1 - §2 - §3 - §4 et §5 :

Pour l'exercice social 1999 :

- a) Les travailleurs à temps plein : 4.500 francs ;
- b) Les travailleurs à temps partiel : 3.000 francs ;
- c) Les travailleurs qui connaissent les deux régimes de travail : 375 F/mois preste ou assimilé à temps plein + 250 F/mois preste ou assimilé à temps partiel.

A partir de l'exercice social 2000 :

- a) Les travailleurs à temps plein : 4.700 francs ;
- b) Les travailleurs à temps partiel : 3.150francs ;
- c) Les travailleurs qui connaissent les deux régimes de travail : 392 F/mois preste ou assimilé à temps plein + 263 F/mois preste ou assimilé à temps partiel.

Art.6 §2. Pour les travailleurs visés sous l'art.3 §2 :

Pour l'exercice social 1999 :

- a) Les travailleurs à temps plein : 375 francs par mois preste ou assimilé ;
- b) Les travailleurs à temps partiel : 250 francs par mois preste ou assimilé ;
- c) Les travailleurs qui connaissent les deux régimes de travail : 375 F/mois preste ou assimilé à temps plein + 250 F/mois preste ou assimilé à temps partiel.

A partir de l'exercice social 2000

- a) Les travailleurs à temps plein : 392 francs par mois preste ou assimilé ;
- b) Les travailleurs à temps partiel : 263 francs par mois preste ou assimilé ;
- c) Les travailleurs qui connaissent les deux régimes de travail : 392 F/mois preste ou assimilé à temps plein + 263 F/mois preste ou assimilé à temps partiel.

CHAPITRE V - MODALITES DE PAIEMENT

Art. 7. Les employeurs visés à l'article 6 de la convention collective de travail du 30/06/1998 citée à l'art.2 de la présente convention collective de travail, remettent avant le 15 mars à chaque travailleur occupé dans leur service au cours de l'exercice social précédent, un formulaire en triple exemplaire dûment rempli et signé dont le modèle est arrêté par la Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors.

Ces formulaires sont transmis aux employeurs par le Fonds social pour les aides familiales et seniors avant le 15 janvier.

Dès le deuxième exercice social de la prépension, le Fonds social remet avant le 15 mars à chaque prépensionné un formulaire en triple exemplaire dûment rempli et signé par le secrétaire dudit Fonds dont le modèle est arrêté par la Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors.

Art. 8. Les personnes remplissant les conditions d'octroi visées aux articles 3 et 4 remettent à l'une des organisations des travailleurs mentionnées à l'article 3 §1 a), dont elles sont membres, le formulaire en triple exemplaire visé à l'article 7. Cette organisation vérifie l'affiliation effective de l'intéressé ainsi que la justification de son droit, calcule le montant de l'avantage social et émet un chèque au nom de l'intéressé(e). Le formulaire « avantage social » portera pour contrôle, un numéro d'ordre et le cachet d'une des organisations représentatives des travailleurs visés à l'article 3 §1 a).

La vérification et le paiement ont lieu du 1^{er} avril au 15 septembre.

Les cas retardataires seront payés dans la période du 1^{er} avril au 15 septembre de l'année suivante.

Art. 9. Avant le 15 octobre, chacune des organisations visées à l'article 3 §1 a) fournit au fonds social un décompte reprenant le montant total des avantages sociaux payés, augmenté de frais administratifs y affiant tels que déterminés par le conseil d'administration du Fonds social.

Ce décompte est accompagné de l'exemplaire « original » du formulaire.

Le fonds social remboursera les organisations des travailleurs dès réception de leurs décomptes partiels ou définitifs.

Les décomptes rentrés après la date limite du 15 novembre seront automatiquement honorés l'année suivante.

Les organisations des travailleurs sont tenues de conserver les formulaires de demande qui peuvent être contrôlés par les personnes désignées à cette fin par le conseil d'administration du fonds.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Art. 10. La présente convention collective de travail abroge et remplace celle du 30 juin 1998 fixant le montant et les modalités d'octroi et de liquidation d'un avantage social complémentaire, à charge du Fonds social des aides familiales et aides seniors, dans les services subsidés par la Communauté française H Communauté germanophone et par la Région bruxelloise.

Art. 11. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/01/2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être résiliée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour les aides familiales et les aides seniors.

(49857/co) 31/01

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 05/05/2000

Dans le cadre de l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par journées prestées :

Les journées ou parties de journées effectivement consacrées au travail.

Par journées assimilées, il faut entendre :

1. Les journées ou parties de journées non prestées, pour lesquelles l'employeur est tenu de payer une rémunération (par exemple : salaire hebdomadaire garanti, jours fériés, petits chômages, ...)
2. Les journées pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison des vacances annuelles auxquelles les travailleurs et les travailleuses ont droit en vertu des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés ;
3. Le sixième jour non presté de chacune des semaines de cinq jours, dans le cas où le travail hebdomadaire est réparti, au cours du trimestre, tantôt sur cinq, tantôt sur plus de cinq jours ;
4. Les journées comprises dans les douze premiers mois de la période d'incapacité de travail partielle consécutive à une incapacité de travail temporaire totale, à condition que le pourcentage reconnu de l'incapacité temporaire partielle soit au moins égale à 66 p.c. ;
5. Les journées de repos de grossesse et d'accouchement : sept semaines avant et huit semaines après les couches ; si l'ouvrière n'a effectivement cessé son travail professionnel que moins de six semaines avant son accouchement, l'assimilation est prorogée d'un délai qui correspond à la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant son accouchement ;
6. Les périodes reconnues d'allaitement ;
7. Les journées de rappel ordinaire sous les armes dont la durée ne peut dépasser 74 ou 66 jours, selon que le travailleur participe ou non à la formation de cadres de réserve ;
8. Les journées consacrées à l'accomplissement de devoirs civiques (tuteur, membre d'un conseil de famille, témoins en justice, juré, électeur, membre du bureau de vote) ;
9. Les journées consacrées à l'exercice d'un mandat public et d'obligations syndicales, reprises à l'article 16,9° et 10° de l'arrêté royal du 30 mars 1967 (Moniteur belge du 6 avril 1967), modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 1970 (Moniteur belge du 31 juillet 1970) ;
10. Les journées de participation à des stages ou journées d'étude consacrées à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisées par les organisations représentatives des travailleurs ou par des instituts spécialisés reconnus par le Ministre compétent à raison de douze jours maximum par an ;

11. Les journées de grève et de lock-out, dans les conditions suivantes :

1° Le travailleur doit avoir été effectivement occupé au moins un jour des vingt-huit jours successifs précédant le jour du début de la grève ou du lock-out ;

2° La grève doit :

a) avoir été précédée d'une tentative de conciliation faite par un conciliateur, choisi par les parties ou à la demande de l'une d'elles, par le Ministre de l'Emploi et du Travail

b) intervenir à l'expiration d'un préavis collectif de grève, notifié par une organisation syndicale représentée à la commission paritaire dont relève l'entreprise.

Ce préavis peut être signifié, au plus tôt, le septième jour qui suit la première réunion tenue par le conciliateur choisi ou désigné. Il est notifié, soit par lettre recommandée à la poste adressée à chaque employeur individuellement, soit par l'insertion dans le procès-verbal d'une réunion de conciliation.

Il prend cours le jour qui suit celui au cours duquel il est notifié et sa durée est d'au moins sept jours ;

12. les journées de chômage partiel ;

13. la période de congé extra-légale accordé par l'employeur aux travailleurs étrangers, qui rentrent dans leur pays ;

14. pour les jeunes travailleurs et travailleuses, la période d'école et la période comprise entre la date où ils quittent l'établissement scolaire et le début de leur premier contrat de travail (avec un maximum de quatre mois, cette limite est portée au 31 décembre pour les jeunes ayant terminé l'année scolaire).

Il y a lieu de calculer les droits de la même façon que prévu par la législation relative aux vacances annuelles des ouvriers, c'est-à-dire que le début du premier contrat de travail doit se situer dans les quatre mois après la fin des études ; cette limite est portée au 31 décembre (soit environ six mois) pour les jeunes ayant terminé entièrement l'année scolaire.

Dans ce cas, la période encore passée à l'école, ainsi que la partie des quatre mois (ou six mois) non travaillée tombant entre la date où ils quittent l'école et le 31 décembre de l'année en cours, sont assimilées à des journées de travail normal ;

15. le service militaire, à condition que l'intéressé ait été occupé immédiatement avant et après son service dans une entreprise relevant du Fonds social des aides familiales et seniors ;

4

PARITAIR COMITE VOOR DE DIENSTEN VOOR GEZINS- EN BEJAARDENHULP

Collectieve arbeidsovereenkomst van 05/05/2000

Vaststelling van het bedrag en de modaliteiten van toekenning en vereffening van een bijkomend sociaal voordeel ten laste van het Sociaal Fonds voor de gezins- en bejaardenhulpsters in de diensten gesubsidieerd door het Waals Gewest, de Duitstalige Gemeenschap en door de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de diensten die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor gezins- en bejaardenhulp en gesubsidieerd worden door het Waals Gewest, de Duitstalige Gemeenschap en door de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Met "werknemers" wordt bedoeld zowel gezins- en bejaardenhulp, huishoudhulp en de arbeidsters en arbeiders, als elke persoon tewerkgesteld in het kader van een programma totbestrijding van de werkloosheid.

Met "voltijdse werknemer" wordt bedoeld elke werknemer waarvan het arbeidsstelsel hoger is dan 50 pct. van het arbeidsstelsel van toepassing in voornoemde diensten.

Met "deeltijdse werknemer" wordt bedoeld elke werknemer waarvan het arbeidsstelsel lager is dan of gelijk is aan 50 pct. van het arbeidsstelsel van toepassing in voornoemde diensten.

Met "sociaal boekjaar" wordt bedoeld de période van 1 januari tot 31 december.

HOOFDSTUK II - Doel

Art. 2. De werknemers tewerkgesteld in één van de diensten bedoeld in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1998 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid, genoemd "Fonds social pour les aides familiales et les aides seniors" en tot vaststelling van de statuten ervan, hebben recht op een bijkomend sociaal voordeel ten laste van voornoemd fonds onder de voorwaarden bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III - Toekenningsvoorwaarden

Art. 3. Algemeen principe

§ 1. Om het totaal bedrag van het sociaal voordeel te genieten, moeten de werknemers bedoeld in artikel 1 op 1 januari van het vorige sociaal boekjaar aan de volgende voorwaarden voldoen :

a) aangesloten zijn bij één van de representatieve werknemersorganisaties, namelijk :

- de Christelijke Centrale voor Voeding en Diensten (A.C.V.)
- de Centrale der Voeding- en Hotelarbeiders en Diensten (A.B.V.V.)
- de Algemene Centrale der Libérale Vakbonden van België (A.C.L.V.B.)

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

23 -05- 2000

22 -06- 2000

NO.
R^o

55.179

100/318

- "Centrale Nationale des Employés (CNE)
- "Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres (SETCa)

b) door een arbeidscontract gebonden zijn **aan één** van de diensten bedoeld in **artikel 1**.

§ 2. Er wordt een sociaal voordeel toegekend aan de rechthebbenden, op basis van 1/12 van het totale jaarlijkse bedrag, per gepresteerde of gelijkgestelde maand zoals bepaald in de bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, die tijdens het vorige sociale boekjaar gedurende 12 maanden niet beantwoordden aan de voorwaarden van artikel 3, § 1.

Art. 4. Afwijkingen

§ 1. De werknemers die beantwoorden aan de voorwaarden van art. 3 § 1 en een volledige loopbaanonderbreking genieten, hebben slechts recht op het bijkomend sociaal voordeel tot maximaal de eerste twaalf maanden van de loopbaanonderbreking.

§ 2. De zieke werknemers die voldoen aan de voorwaarden van art. 3 § 1 hebben recht op het bijkomend sociaal voordeel tot de 36 eerste maanden van de opschorting van hun contract.

Onder ziekteperiode wordt verstaan :

- de périodes van totale ongeschiktheid die het gevolg zijn van een arbeidsongeval of een beroepsziekte;
- de périodes van totale ongeschiktheid te wijten aan een ongeval of een ziekte die niet met het beroep te maken hebben.

§ 3. De in het vorige sociale boekjaar gepensioneerde werknemers die voldoen aan de voorwaarde van artikel 3 § 1 a) hebben recht op het volledig bijkomende sociaal voordeel.

§ 4. De echtgenote van de werknemer die beantwoordde aan art. 3 § 1 en die overleden is tijdens het vorige sociale boekjaar heeft recht op het volledig bijkomende sociaal voordeel.

§ 5. De bruggepensioneerden die voldoen aan de voorwaarde van art. 3 § 1 a) en die door een arbeidscontract tot de laatste dag van hun beroeps carrière gebonden zijn aan één van de diensten bedoeld in art. 1 hebben recht op het bijkomend sociaal voordeel tot zij de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt.

Art. 5. Voor de berekening van het sociaal voordeel bedoeld in art. 3, wordt onder maand verstaan elke maand tijdens dewelke het arbeidscontract ten laatste op de vijftiende is ingegaan en elke maand tijdens dewelke het contract is beëindigd na de vijftiende.

HOOFDSTUK IV - Bedrag

Art. 6. Het bedrag van het sociaal voordeel wordt **als volgt** vastgesteld :

§ 1. Voor de werknemers bedoeld in art. 3 § 1, art. 4 § 1 - § 2 - § 3 - § 4 en § 5 :

Voor het sociaal boekjaar 1999 :

- a) de voltijdse werknemers : 4.500 BEF;
- b) de deeltijdse werknemers : 3.000 BEF;
- c) de werknemers die twee werkstelsels kennen : 375 BEF per voltijds gepresteerde of met een voltijdse gelijkgestelde maand + 250 BEF per voltijds gepresteerde of met een voltijdse gelijkgestelde maand.

Vanaf het sociaal boekjaar 2000 :

- a) de voltijdse werknemers : 4.700 BEF;
- b) de deeltijdse werknemers : 3.150 BEF;
- c) de werknemers die twee werkstelsels kennen : 392 BEF per voltijds gepresteerde of met een voltijdse gelijkgestelde maand + 263 BEF per voltijds gepresteerde of met een voltijdse gelijkgestelde maand.

§ 2. Voor de werknemers bedoeld in art. 3 §2 :

Voor het sociaal boekjaar 1999 :

- a) de voltijdse werknemers : 375 BEF per gepresteerde of gelijkgestelde maand;
- b) de deeltijdse werknemers : 250 BEF per gepresteerde of gelijkgestelde maand;
- c) de werknemers die twee werkstelsels kennen : 375 BEF per voltijds gepresteerde of met een voltijdse gelijkgestelde maand + 250 BEF per voltijds gepresteerde of met een voltijdse gelijkgestelde maand.

Vanaf het sociaal boekjaar 2000 :

- a) de voltijdse werknemers : 392 BEF per gepresteerde of gelijkgestelde maand;
- b) de deeltijdse werknemers : 263 BEF per gepresteerde of gelijkgestelde maand;
- c) de werknemers die twee werkstelsels kennen : 392 BEF per voltijds gepresteerde of met een voltijdse gelijkgestelde maand + 263 BEF per voltijds gepresteerde of met een voltijdse gelijkgestelde maand.

HOOFDSTUK V - *Betalingsmodaliteiten*

Art. 7. De werkgevers bedoeld in art. 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1998, vermeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geven vóór 15 maart aan elke werknemer die in hun dienst tewerkgesteld is tijdens het voorafgaande sociaal boekjaar een formulier dat behoorlijk in drievoud moet ingevuld en ondertekend worden en waarvan het model bepaald wordt door het Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp.

Deze formulieren worden bezorgd aan de werkgevers door het sociaal fonds voor de gezins- en bejaardenhulp vóór 15 januari.

Vanaf het tweede boekjaar van het brugpensioen, geeft het sociaal fonds vóór 15 maart aan elke bruggepensioneerde een formulier dat behoorlijk in drievoud moet ingevuld en ondertekend worden en waarvan het model bepaald wordt door het Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp.

Art. 8. De personen die voldoen aan de toekenningsvoorwaarden bedoeld in art. 3 en 4 bezorgen het formulier bedoeld in art. 7 in drievoud aan één van de werknemersorganisaties bedoeld in artikel 3 § 1 a), waarvan zij lid zijn.

Deze organisatie controleert het effectieve lidmaatschap van de betrokkene evenals de verantwoording van zijn recht, berekent het bedrag van het sociaal voordeel en schrijft een chèque uit op naam van de betrokkene. Het formulier "sociaal voordeel" zal ter contrôle een volgnummer dragen en een stempel van één van de representatieve werknemersorganisaties bedoeld in artikel 3 § 1 a).

De contrôle en de betaling zullen plaatshebben van 1 april tot 15 september.

De laattijdige formulieren zullen betaald worden in de periode van 1 april tot 15 september van het volgend jaar.

Art. 9. Vóór 15 oktober dient elk van de organisaties bedoeld in artikel 3 § 1 a) een afrekening in bij het sociaal fonds met het totaal bedrag van de betaalde sociale voordelen, vermeerderd met de

administratiekosten die er betrekking op hebben zoals bepaald door de Raad van Bestuur van het sociaal fonds.

Deze afrekening is vergezeld van een "origineel" exemplaar van het formulier.

Het sociaal fonds zal de werknemersorganisaties terugbetalen na ontvangst van hun gedeeltelijke of definitieve afrekeningen.

De afrekeningen ingediend na de uiterste datum van 15 november zullen automatisch het volgende jaar betaald worden.

De werknemersorganisaties zijn verplicht de aanvraagformulieren, die kunnen gecontroleerd worden door de daartoe aangeduide personen door de Raad van Bestuur van het fonds, te bewaren.

HOOFDSTUK VI - Slotbepalingen

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst herroept en vervangt deze van 30 juni 1998 tot vaststelling van het bedrag en de modaliteiten van toekenning en vereffening van een bijkomend sociaal voordeel ten laste van het sociaal fonds van de gezins- en bejaardenhulp, in de diensten gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap en door het Brussels Gewest.

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 01/01/2000 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd, mits een opzeggingsperiode van 3 maanden betekend per aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp.

(49857/co/218)

BIJLAGE BU DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 05/05/2000

In het kader van de toepassing van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst, wordt verstaan onder gepresteerde dagen :

de dagen of gedeelten van dagen effectiefbesteed aan het werk.

Onder gelijkgestelde dagen wordt verstaan :

1. De niet-gepresteerde dagen of gedeelten ervan, waarvoor de werkgever verplicht is een vergoeding te betalen (bijvoorbeeld : gewaarborgd weekloon, feestdagen, kort verzuim, ...);
2. De dagen tijdens dewelke de uitvoering van het arbeidscontract wordt opgeschort omwille van jaarlijks verlof waarop de werknemers en werkneemsters op grond van de wetten betreffende het jaarlijks verlof van de loontrekkende werknemers recht hebben.
3. De zesde niet-gepresteerde dag van elke vijfdagenweek, ingeval de wekelijkse arbeid, tijdens het kwartaal, verdeeld is over ofwel vijf, ofwel meer dan vijf dagen;
4. De dagen begrepen in de twaalf eerste maanden van de période van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van een tijdelijke totale arbeidsongeschiktheid, op voorwaarde dat het erkende percentage van gedeeltelijke tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten minste gelijk is aan 66 pct.;
5. De dagen zwangerschaps- en bevallingsrust : zeven weken vóór en acht weken na de bevalling; als de arbeidster effectief slechts gestopt is met haar beroepsarbeid minder dan zes weken vóór de bevalling, wordt de gelijkschakeling verlengd met een termijn die overeenstemt met de période tijdens dewelke zij blijven werken is vanaf de zesde week voorafgaand aan de bevalling;
6. De erkende borstvoedingsperiodes;
7. De gewone wederoproepingsdagen onder de wapens waarvan de duur 74 of 66 dagen niet mag overschrijden, naargelang de werknemer deelneemt aan de opleiding tot het reservekader of niet;
8. De dagen besteed aan de uitvoering van burgerlijke plichten (voogd, lid van een familieraad, getuige bij een rechtszaak, jurylid, kiezer, lid van een stembureau);
9. De dagen besteed aan de uitoefening van een publiek mandaat en vakbondsverplichtingen, vermeld in artikel 16, 9° en 10° van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 (Belgisch Staatsblad van 6 april 1967), gewijzigd bij koninklijk besluit van 20 juli 1970 (Belgisch Staatsblad van 31 juli 1970);
10. De dagen van deelname aan stages of studiedagen besteed aan de arbeidersopvoeding of aan vakbondsopleiding, georganiseerd door de representatieve werknemersorganisaties of door gespecialiseerde instituten erkend door de bevoegde Minister op basis van maximum 12 dagen per jaar;
11. Stakingsdagen of lock-outs onder de volgende voorwaarden :
 - 1° de werknemer moet effectief tewerkgesteld geweest zijn ten minste één dag van de 28 opeenvolgende dagen voorafgaand aan de dag van het begin van de staking of de lock-out;

2° de staking moet :

- a) voorafgegaan zijn door een **verzoeningspoging** door een bemiddelaar, gekozen door de partijen of op vraag van één van hen, door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.
- b) **plaatsgrijpen** bij het verstrijken van een collectieve **stakingsaanzegging**, bekendgemaakt door een vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd in het Paritair Comité waar de onderneming deel van uitmaakt.
Deze **aanzegging** moet betekend worden, ten vroegste de zevende dag die volgt op de eerste vergadering belegd door de gekozen of aangewezen bemiddelaar. De aanzegging wordt bekendgemaakt, ofwel bij **aangetekend** schrijven gericht aan elke werkgever afzonderlijk, ofwel door deze te voegen bij de notulen van een verzoeningsvergadering.
De aanzegging wordt van kracht de dag die volgt op diegene tijdens dewelke de aanzegging is bekendgemaakt en duurt ten minste zeven dagen.

12. De dagen van gedeeltelijke werkloosheid;
13. De période van **extra-legaal** verlof door de werkgever toegestaan aan **buitenlandse werknemers** die naar hun land terugkeren;
14. Voor de jonge werknemers en werknemsters, de schoolperiode en de période tussen de datum waarop zij de school verlaten en het begin van hun eerste arbeidscontract (met een maximum van vier maanden, deze limiet is op 31 december gebracht voor de jongeren die het schooljaar beëindigd hebben).
Er is reden om de rechten op dezelfde manier te berekenen zoals bepaald door de wetgeving betreffende het jaarlijks verlof van arbeiders, dit wil zeggen dat het begin van het eerste arbeidscontract zich moet bevinden binnen vier maanden na het beëindigen van de studies; deze limiet is gebracht op 31 december (ofwel ongeveer zes maanden) voor de jongeren die het schooljaar beëindigd hebben.
In dit geval worden de période die ze nog op school hebben doorgebracht en het gedeelte van de vier maanden (of zes maanden) die ze niet gewerkt hebben en die valt tussen de datum waarop ze de school verlaten en 31 december van het lopende jaar, gelijkgesteld met normale arbeidsdagen;
15. De militaire dienst, op voorwaarde dat de **betrokkene onmiddellijk vóór en na zijn dienst** tewerkgesteld is in een onderneming die **afhangt** van het sociaal fonds van de gezins- en bejaardenhulp.