

4

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE DIENSTEN VOOR GEZINS- EN BEJAARDENHULP VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP (PSC 318.02).

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 MAART 2001 INZAKE HET RECHT OP EEN VRIJWILLIGE HALFTIJDSE UITSTAPREGELING (LANDINGSBAAN) VANAF DE LEEFTIJD VAN 50 JAAR INGEVOLGE HET BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING D.D. 8 DECEMBER 2000 (BELGISCH STAATSBLAD, 2 MAART 2001).

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de diensten voor gezinszorg (gezins- en bejaardenhulp) van de Vlaamse gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel dat tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Artikel 2.

§ 1. Elke werknemer van 50 jaar of ouder, die op datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn arbeidsprestaties nog niet verminderd heeft in het kader van gedeeltelijke loopbaanonderbreking (eindeloopbaan), en die tewerkgesteld is binnen het toepassingsgebied van deze CAO, heeft op zijn/haar vraag recht op een gedeeltelijke onderbreking van zijn loopbaan in het kader van de eindeloopbaan (vrijwillige halftijdse uitstapregeling), en de reglementering inzake de Vlaamse aanmoedigingspremies in het kader van de "landingsbanen".

§ 2. De in § 1 bedoelde werknemer moet voldoen aan één van de volgende voorwaarden :

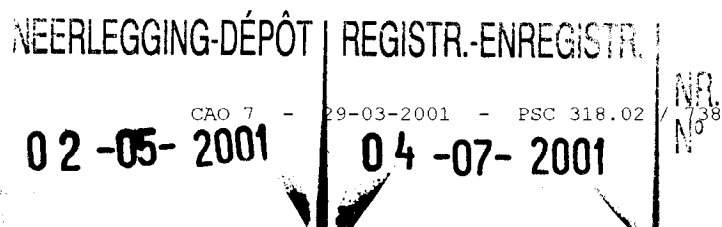
- voorafgaand aan de deeltijdse loopbaanonderbreking een loopbaan van minimum 25 jaar voltijdse of deeltijdse beroepsactiviteit hebben, waarvan er minstens een equivalent van 10 voltijdse jaren binnen de social profitsector of een gelijkgestelde sector moet gepresteerd zijn (bijlage 1)
- voorafgaand aan de deeltijdse loopbaanonderbreking een loopbaan van minimum 20 jaar voltijdse of deeltijdse beroepsactiviteit in de social profitsector of een gelijkgestelde sector hebben.

§ 3. De periode van drie jaar voorafgaand aan de aanvang van de deeltijdse loopbaanonderbreking moet gepresteerd zijn in een arbeidsregeling die minimum 75 % van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt.

§ 4 . Voor het bepalen van de beroepsactiviteit gelden alle werkdagen en gelijkgestelde dagen.

Onder gelijkgestelde dagen worden hierbij verstaan :

- alle dagen gepresteerd in een DAC-, GESCO-, IBF- of PBW-statuut;
- de voor de sociale zekerheid der werknemers gelijkgestelde dagen die gedekt zijn door een arbeidsovereenkomst ;
- de dagen besteed aan de zorg voor de eigen kinderen, met een maximum van 3 jaar per kind en 6 jaar over de volledige loopbaan ;
- de dagen besteed aan palliatieve zorgen of zorgen voor zwaar zieke kinderen of familieleden, met een maximum van 1 jaar over de volledige loopbaan.



57.780

10/318.02

Artikel 3.

De werknemer die gebruik wenst te maken van een van de regelingen voorzien in artikel 2 richt hiertoe een schriftelijke aanvraag aan de werkgever, tenminste 3 kalendermaanden vóór de ingangsdatum van de uitstapregeling.

In onderling akkoord kunnen de werknemer en de werkgever deze reeds vroeger dan drie maanden na schriftelijke melding laten starten.

Artikel 4.

Het geheel of gedeeltelijk halveren van de arbeidsprestaties kan, zoals voorzien in het Besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 2000 onder volgende regelingen:

- van een voltijdse arbeidsregeling de arbeidsprestaties verminderen met de helft van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking;
- van 75% van een voltijdse arbeidsregeling, de arbeidsprestaties verminderen tot de helft van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking;
- van een voltijdse arbeidsregeling de arbeidsprestaties verminderen met een derde van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking;
- van een voltijdse arbeidsregeling de arbeidsprestaties verminderen met een vierde of een vijfde van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.

Artikel 5.

De werknemer die gebruik wenst te maken van de vermindering van de arbeidsprestaties, behoudt zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. In een bijlage wordt de toepasselijke uurregeling en de ingangsdatum ervan door partijen ervan door partijen overeengekomen.

De werknemer die gebruik maakt van de regeling beschreven in deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats, tenzij door partijen schriftelijk anders wordt overeengekomen.

Voor de werknemer die rechtstreeks leiding geeft aan een groep medewerkers wordt het behouden van zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats positief onderzocht maar kan niet automatisch gegarandeerd worden. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 6.

De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die noodzakelijk zijn voor de premies in geval van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van de landingsbanen ter beschikking stellen en ondertekenen.

Artikel 7.

De toekenning van de voornoemde uitstapregeling wordt afhankelijk gesteld van het realiseren van de vervangende tewerkstelling zoals bepaald in de wet op de beroepsloopbaanonderbreking. Per semester worden de aanvragen opgevolgd door de ondernemingsraad of bij ontstentenis de syndicale delegatie.

Artikel 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk volgens alle bepalingen en eventuele wijzigingen van het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de aanmoedigingspremies Social-Profit.

Artikel 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01-01-2001 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van 3 maanden, per aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap

Bijlage 1

Social profit-sector:

A. Sectoren onder de bevoegdheid van Minister Vogels

- Maatschappelijk opbouwwerk;
- Algemeen welzijnswerk;
- Gezinszorg (privaat en openbaar);
- Centra voor ontwikkelingsstoornissen;
- Centra voor integrale gezinszorg;
- RVT-ROB;
- Bijzondere jeugdzorg;
- Integratiecentra;
- Kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen (privaat en openbaar);
- Diensten voor private gezinsplaatsing;
- Centra voor kinderezorg en gezinsondersteuning;
- Vertrouwenscentra kindermishandeling;
- Ambulante en residentiële voorzieningen uit de gehandicaptenzorg;
- Geestelijke gezondheidszorg;
- Beschutte werkplaatsen (omkaderend personeel, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald);
- Revalidatiecentra.

B. Sectoren onder de bevoegdheid van Minister Anciaux

De sectoren vallend onder het toepassingsgebied van PC 329, en ressorterend onder de bevoegdheden van minister Anciaux.

- Verenigingen;
- Landelijke migrantenverenigingen;
- Instellingen;
- Erkende diensten;
- Landelijk georganiseerd jeugdwerk;
- Deeltijdse vorming;
- Amateurstische kunstbeoefening;
- Volkscultuur;
- Archief en documentatiecentra;
- Volkscultuur;
- De Rand;
- Koepels;
- Culturele Centra – VZW;
- Steunpunten.

C. Sectoren onder de bevoegdheid van Minister Landuyt

- Sociale werkplaatsen.

Gelijkgestelde sectoren:

- Ziekenhuizen;
- Thuisverpleging.

47
6
1
Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté Flamande (SCP 318 .02).

à partir de l'âge de 50 ans
**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 MARS 2001
RELATIVE AU DROIT A UN REGIME DE DEPART VOLONTAIRE *
TEMPS PARTIEL (EMPLOI D'ATTERRISSAGE) SUITE A L'ARRETE
DU GOUVERNEMENT FLAMAND EN DATE DU 8 DECEMBRE 2000
(MONITEUR BELGE 2 MARS 2001).**

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des services des aides familiales (aide aux familles et aux personnes âgées) de la communauté Flamande.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par travailleurs : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin occupé avec un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 2.

§ 1. Chaque travailleur de 50 ans ou plus qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, n'a pas encore réduit ses prestations de travail dans le cadre de l'interruption de carrière à temps partiel (fin de carrière) et qui est occupé dans le champ d'application de la présente CCT, a le droit, à sa demande, à une interruption à temps partiel de sa carrière dans le cadre de la fin de carrière (départ volontaire à temps partiel) et de la réglementation relative aux primes d'encouragement dans le cadre des « emplois d'atterrissage ».

§ 2. Le travailleur visé au § 1^{er} doit répondre à l'une des conditions suivantes :
- préalablement à l'interruption de carrière à temps partiel avoir une carrière de minimum 25 ans d'activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel, dont au moins un équivalent de 10 années à temps plein a été presté dans le secteur non marchand ou un secteur assimilé;
- préalablement à l'interruption de carrière à temps partiel, avoir une carrière de minimum 20 ans d'activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel dans le secteur non marchand ou un secteur assimilé.

§ 3. La période de trois ans précédant le début de l'interruption de carrière à temps partiel doit avoir été prestée dans un régime du travail qui correspond à 75 % au moins du régime de travail à temps plein.

§ 4. Pour déterminer l'activité professionnelle, il est tenu compte de tous les jours de travail et jours assimilés.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

02-05-2001

04-07-2001

57.780

101318.02

Il faut entendre par jours assimilés :

- tous les jours prestés dans un statut DAC, GESCO, IBF ou PBW;
- les jours assimilés pour la sécurité sociale des travailleurs salariés, qui sont couverts par un contrat de travail;
- les jours consacrés aux soins de ses propres enfants, compte tenu d'un maximum de 3 ans par enfant et de 6 ans sur toute la carrière;
- les jours consacrés aux soins palliatifs ou aux soins pour des enfants ou membres de la famille gravement malades, compte tenu d'un maximum d'un an sur toute la carrière.

Article 3.

Le travailleur qui désire user d'un des régimes prévus à l'article 2, adresse une demande écrite à l'employeur au moins 3 mois civils avant la date d'entrée en vigueur du régime de départ volontaire.

Le travailleur et l'employeur peuvent convenir de faire démarrer ce régime déjà dans un délai plus bref que les trois mois après la demande écrite.

Article 4.

On peut dédoubler entièrement ou en partie les prestations de travail, comme prévu dans l'Arrêté du Gouvernement flamand du 8 décembre 2000, avec les régimes suivants :

- réduire, dans un régime de travail à temps plein, les prestations de travail de la moitié du nombre normal des heures de travail pour un emploi à temps plein ;
- réduire, dans un régime de travail qui correspond à minimum 75 % du régime de travail à temps plein, les prestations de travail jusqu'à la moitié du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein ;
- réduire, dans un régime de travail à temps plein, les prestations de travail d'un tiers du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein ;
- réduire, dans un régime de travail à temps plein, les prestations de travail d'un quart ou d'un cinquième du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein.

Article 5.

Le travailleur qui désire user de la réduction des prestations de travail garde son contrat de travail original. L'horaire applicable et la date d'entrée en vigueur sont convenus par les parties dans une annexe au contrat.

Le travailleur qui use du régime décrit dans la présente convention collective de travail garde sa fonction et son lieu d'occupation sauf si les parties conviennent autrement par écrit.

Pour le travailleur qui dirige directement un groupe de personnes, le maintien de la fonction et du lieu d'occupation sera examiné de façon positive mais il ne peut pas être garanti automatiquement. L'accord sera couché par écrit.

Article 6.

Les formulaires de demande et les documents nécessaires pour les primes en cas de réduction des prestations de travail dans le cadre des emplois d'atterrissage seront mis à disposition et signés par l'employeur.

Article 7.

L'octroi du régime de départ volontaire susmentionné est fonction de la réalisation de l'emploi de remplacement comme défini par la loi sur l'interruption de la carrière professionnelle. Les demandes sont suivies chaque semestre par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, par la délégation syndicale.

Article 8.

La présente convention collective de travail s'applique selon toutes les dispositions et modifications éventuelles de l'Arrêté du Gouvernement Flamand relatif aux primes d'encouragement dans le secteur non marchand.

Article 9.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois à notifier par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté Flamande.

