

Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (SCP 318.02)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 MARS 2001 RELATIVE A L'EXEMPTION DES PRESTATIONS DE TRAVAIL AVEC MAINTIEN DU SALAIRE A PARTIR DE L'AGE DE 45 ANS DANS LE CADRE DE LA FIN DE CARRIERE, EN EXECUTION DU *VLAAMS INTERSECTORAAL AKKOORD VOOR DE SOCIAL-PROFITSECTOR*.

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1er

§1er. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des services des aides familiales (aides familiales et aides seniors) de la Communauté flamande qui ressortissent à la Commission paritaire 318.

Par travailleurs, on entend le personnel masculin et féminin, tant employé qu'ouvrier.

§2. Pour les travailleurs occupés dans l'ancien régime TCT, la présente convention collective de travail entre en vigueur à partir de la date de l'harmonisation de ce programme pour l'emploi. Pour les travailleurs occupés dans le régime ACS, la présente convention collective de travail entre en vigueur à partir de la date de l'harmonisation de ce programme pour l'emploi.

§3. La présente convention collective de travail ne s'applique pas au personnel qui fournit des prestations dans le cadre d'un programme pour l'emploi ou d'un programme de transition. Les conditions salariales sont réglées par la CCT conditions salariales personnel programmes pour l'emploi ou de transition.

Par programmes pour l'emploi ou de transition, on entend de façon limitative :

- WEP et WEP+ ;
- Emplois Smet ;
- Les distributeurs de repas pour autant qu'ils ne soient pas compris dans la réglementation d'aide logistique ;
- Les gardes d'enfants malades, pour autant qu'ils soient subventionnés par le « Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten ».

Chapitre II : Principe général

Article 2

§1. La présente convention collective de travail donne exécution au point 2.5 du *Vlaams intersectoraal voorakkoord voor de social profitsector 2000 – 2005*.

§2. Pour tous les travailleurs, on prévoit un système d'exemption des prestations de travail avec maintien du salaire à partir de l'âge de 45 ans.

Article 3

Les travailleurs occupés à temps partiel ont droit à un octroi proportionnel de la diminution du temps de travail, comme prévu à l'article 2, au prorata de leur durée de travail contractuelle moyenne par semaine.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR-ENREGISTR |
 04-05-2001 | 27-07-2001 | 02.58180 | 16/31802

Chapitre III : Programmation de l'introduction.

Art. 4

§1. L'exemption des prestations de travail avec maintien du salaire, comme prévu à l'article 2, comprend 4 jours supplémentaires par an à partir de l'âge de 45 ans, à partir du 1/1/2001.

§2. En principe, l'assistance aux familles et la continuité des soins sont déterminantes pour les moments où l'exemption des prestations de travail est appliquée et elle est fixée par entreprise.

Art. 5

Les heures d'exemption des prestations de travail avec maintien du salaire sont prises, sans distinction ou dérogation, sous la forme de 4 jours par année civile dispensés de prestations de travail avec maintien du salaire.

Chapitre IV : Application de l'exemption de prestations de travail avec maintien du salaire.

Art. 6

Pour ceux qui atteignent l'âge de 45 ans en 2001, l'exemption des prestations de travail avec maintien du salaire est appliquée proportionnellement à partir du mois dans lequel l'âge en question est atteint.

Toutes les suspensions du contrat de travail avec maintien du salaire n'ont pas d'influence sur l'octroi des jours dispensés de prestations de travail ou des heures dispensées de prestations de travail.

Les périodes sans maintien de travail donnent lieu à la diminution proportionnelle du droit à l'exemption des prestations de travail avec maintien du salaire.

Art. 7

§1. Afin de fixer la durée d'un jour dispensé de prestations de travail d'un travailleur occupé à temps plein, la durée de travail hebdomadaire moyenne contractuelle du travailleur à temps plein est divisée par cinq.

§2. Afin de fixer la durée d'un jour dispensé de prestations de travail d'un travailleur occupé à temps partiel, la durée de travail hebdomadaire moyenne contractuelle du travailleur à temps partiel est divisée par cinq.

§3. Lors du passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, ainsi que lors de la diminution de la durée de travail dans le courant de l'année civile, le travailleur n'a pas droit au paiement des heures dispensées de prestations de travail qui ne peuvent plus être prises à cause d'une réduction de la durée de travail.

§4. Lors du passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein, ainsi que lors de l'augmentation de la durée de travail dans le courant de l'année civile, le travailleur a droit à un octroi proportionnel des jours dispensés de prestations de travail, conformément à l'article 6, sur la base de la durée de travail moyenne contractuelle augmentée, conformément au § 2.

Chapitre V. Procédure en cas d'entrée en service ou de départ

Art. 8

§1. Si le travailleur n'a pas complètement ou partiellement pris ces jours dispensés de prestations de travail, quand il quitte le service dans le courant d'une année civile, conformément à l'article 6, il reçoit un salaire qui est égal au nombre d'heures de travail comme prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail, multiplié par son salaire horaire normal.

§2. Quand le travailleur en question quitte le service, l'employeur lui remet un certificat mentionnant le nombre de jours auxquels le travailleur a droit dans l'année civile concernée et les jours dispensés de prestations de travail qu'il n'a pas encore pris.

§3. Le travailleur maintient le droit de prendre les jours de l'année civile qu'il n'a pas pris auprès de son nouvel employeur dans les secteurs concernés par le *Vlaams intersectoraal akkoord*, moyennant présentation et prise en compte du certificat de son employeur précédent.

Chapitre VI : Statut et rémunération de l'exemption des prestations de travail.

Art. 9

L'exemption des prestations de travail est attribuée avec maintien du salaire normal. Par salaire normal, on entend le salaire que le travailleur aurait reçu, si ce jour était un jour férié légal normal.

Art. 10

L'exemption des prestations de travail est assimilée à des jours effectivement travaillés pour le calcul de la prime de fin d'année.

Chapitre VII : Modalités de prise

Art. 11

Les jours dispensés de prestations de travail sont pris de commun accord entre le travailleur et l'employeur, tenant compte des possibilités de service.

Deux jours au maximum de ces jours dispensés de prestations de travail peuvent être reportés à l'année civile suivante à prendre avant fin février.

Chapitre VIII : Dispositions finales

Art. 12

La présente convention collective de travail est exécutée en fonctions des moyens prévus dans le cadre du *Vlaams Intersectoraal Akkoord*.

Art. 13

Les heures d'exemption de prestations de travail ne peuvent pas entraîner d'économies sur la subvention salariale par soignant E.T.P. dans le chef de la Communauté flamande. Par conséquent, ces heures doivent être subventionnées comme des heures réellement prestées. L'emploi compensatoire est réalisé par les moyens du maribel social 4. Les partenaires sociaux s'engagent à saisir le gouvernement flamand afin de réaliser ces conditions au niveau du subventionnement et de la réglementation.

Art. 14

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/01/2001 et prend fin le 01/01/2002.

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 MAART 2001 BETREFFENDE DE VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES MET BEHOUD VAN LOON VANAF DE LEEFTIJD VAN 45 JAAR IN HET KADER VAN DE EINDELOOPBAAN, IN UITVOERING VAN HET VLAAMS INTERSECTORAAL AKKOORD VOOR DE SOCIAL-PROFITSECTOR.

HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

§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 die ressorteren onder het Paritair Comité 318.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel.

§ 2. Voor werknemers tewerkgesteld in het vroegere DAC-stelsel treedt deze collectieve arbeidsovereenkomst in werking vanaf de datum van harmonisatie van dit tewerkstellingsprogramma. Voor werknemers tewerkgesteld in het GESCO-stelsel treedt deze collectieve arbeidsovereenkomst in werking vanaf de datum van harmonisatie van dit tewerkstellingsprogramma.

§3. Deze CAO is niet van toepassing op het personeel dat prestaties levert in het kader van een tewerkstellings- of doorstromingsprogramma. De loonvoorwaarden worden geregeld door de CAO-loonvoorwaarden personeel tewerkstellings- en doorstromingsprojecten.

Onder tewerkstellings- en doorstromingsprogramma's wordt limitatief verstaan:

- WEP en WEP+;
- Smetbanen;
- maaltijdbedelers zolang ze niet begrepen zijn in de regelgeving logistieke hulp;
- oppassers zieke kinderen voor zover ze gesubsidieerd zijn door Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten.

HOOFDSTUK II: ALGEMEEN BEGINSSEL

Artikel 2.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het punt 2.5. van het Vlaams intersectoraal voorakkoord voor de social profitsector 2000 - 2005.

§ 2. Voor alle werknemers wordt voorzien in een systeem van vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de leeftijd van 45 jaar.

Artikel 3.

De deeltijds tewerkgestelde werknemers hebben recht op de evenredige toekenning van arbeidsduurvermindering zoals bepaald in artikel 2, naar verhouding van hun gemiddelde contractuele arbeidsduur per week.

HOOFDSTUK III: PROGRAMMATIE VAN DE INVOERING.

Artikel 4.

VERBODING-DEPOT | REGISTR-ENREGISTE |
 04-05-2001 | 27-07-2001

5818 0.160/31802

§ 1. De vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon zoals voorzien in artikel 2, omvat 4 bijkomende dagen per jaar vanaf de leeftijd van 45 jaar, vanaf 1/1/2001.

§ 2. De hulpverlening aan de gezinnen en de continuïteit aan zorg zijn in principe bepalend voor de momenten waarop de vrijstelling van arbeidsprestaties worden toegepast en worden per onderneming vastgelegd.

Artikel 5.

De uren vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon worden zonder onderscheid of afwijking opgenomen in de vorm van 4 van arbeidsprestaties vrijgestelde dagen met behoud van loon per kalenderjaar.

HOOFDSTUK IV. TOEPASSING VAN DE VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES MET BEHOUD VAN LOON.

Artikel 6.

Voor wie in 2001 de leeftijd van 45 jaar bereikt, wordt de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon toegepast in verhouding vanaf de maand waarin de betrokken leeftijd wordt bereikt.

Alle schorsingen van de arbeidsovereenkomst met loonwaarborg hebben geen invloed op de toekenning van de van arbeidsprestaties vrijgestelde dagen of de van arbeidsprestaties vrijgestelde uren.

Periodes zonder loonwaarborg geven aanleiding tot de proportionele vermindering van het recht op vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon.

Artikel 7.

§ 1. Voor de bepaling van de duurtijd van één van arbeidsprestaties vrijgestelde dag van een werknemer met voltijdse prestaties wordt de contractuele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemer gedeeld door vijf.

§ 2. Voor de bepaling van de duurtijd van één van arbeidsprestaties vrijgestelde dag voor een werknemer met deeltijdse prestaties wordt de contractuele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse werknemer gedeeld door vijf.

§ 3. Bij overgang van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling, evenals bij vermindering van de arbeidsduur in de loop van het kalenderjaar ontstaat er geen recht op uitbetaling van de van arbeidsprestaties vrijgestelde uren die wegens verminderde arbeidsduur niet meer opneembaar zijn.

§ 4. Bij overgang van een deeltijdse naar een voltijdse tewerkstelling, evenals bij vermeerdering van arbeidsduur in de loop van het kalenderjaar ontstaat er recht op proportionele toekenning van van arbeidsprestaties vrijgestelde dagen conform artikel 6, op basis van de vermeerderde contractuele gemiddelde arbeidsduur conform § 2.

HOOFDSTUK V. PROCEDURE BIJ IN- EN UITDIENSTTREDING.

Artikel 8.

§ 1. Heeft de werknemer bij zijn uitdiensttreding in de loop van een kalenderjaar deze van arbeidsprestaties vrijgestelde dagen geheel of gedeeltelijk niet opgenomen conform artikel 6, dan ontvangt hij hiervoor een loon dat gelijk is aan het aantal arbeidsuren zoals bepaald in artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, vermenigvuldigd met zijn normaal uurloon.

§ 2. De werkgever overhandigt bij uitdiensttreding aan de betrokken werknemer een attest met vermelding van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft in het betrokken kalenderjaar en de nog niet opgenomen van arbeidsprestaties vrijgestelde dagen.

§ 3. De werknemer behoudt, mits verrekening en voorlegging van het attest van zijn vorige werkgever, het recht om de niet-opgenomen dagen van het betrokken kalenderjaar in arbeidsduur op te nemen bij de nieuwe werkgever binnen de sectoren betrokken in het Vlaams intersectoraal akkoord.

HOOFDSTUK VI: STATUUT EN BEZOLDIGING VAN DE VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES.

Artikel 9.

De vrijstelling van arbeidsprestaties wordt toegekend met het behoud van het normale loon. Onder normaal loon wordt begrepen het loon dat de werknemer zou ontvangen hebben indien deze dag een gewone wettelijke feestdag zou zijn geweest.

Artikel 10.

De vrijstelling van arbeidsprestaties wordt gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen voor de berekening van de eindejaarspremie.

HOOFDSTUK VII. MODALITEITEN VAN OPNAME.

Artikel 11.

De van arbeidsprestaties vrijgestelde dagen worden genomen in gemeenschappelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever en dit rekening houdend met de dienstmogelijkheden. Van deze

Van deze van arbeidsprestaties vrijgestelde dagen mogen er maximum 2 overgedragen worden naar het volgend kalenderjaar op te nemen vóór eind februari.

HOOFDSTUK VIII. SLOTBEPALINGEN

Artikel 12.

De collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd afhankelijk van de in het kader van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voorziene middelen.

Artikel 13.

De uren vrijstelling van arbeidsprestaties mag geen besparing op de loonsubsidie per F.T. Equivalent verzorgende tot gevolg hebben in hoofde van de Vlaamse gemeenschap. Daartoe dienen deze uren verder gesubsidieerd te worden als reëel gepresteerde uren. De vervangende tewerkstelling wordt gerealiseerd met de middelen van de sociale maribel 4. De sociale partners engageren zich om de Vlaamse overheid te vatten om deze voorwaarden op het vlak van subsidiëring en regelgeving te realiseren.

Artikel 14.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01/01/2001 en houdt op uitwerking te hebben op 01/01/2002.