

09-05-2001

12-05-2001

NR.  
N° 57.465  
31801

4

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

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 MAART 2001 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN VIJF AANVULLENDE VERLOFDAGEN VANAF 35 JAAR TOT EN MET 44 JAAR IN UITVOERING VAN HET VLAAMS INTERSECTORAAL AKKOORD VAN 29 MAART 2000.**

## HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED

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

§2. 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 2.6. van het Vlaams intersectoraal voorakkoord voor de social profitsector 2000 - 2005.

§2. Aan de werknemers worden vanaf 2005 5 aanvullende verlofdagen toegekend vanaf de leeftijd van 35 jaar tot en met de leeftijd van 44 jaar.

Deze aanvullende verlofdagen worden toegekend met ingang van het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 35 jaar bereikt, en dit proportioneel conform artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### Artikel 3

§ 1. Deze aanvullende verlofdagen worden toegekend onverminderd de bij de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst reeds bestaande sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de toekenning van anciënniteitsverlof van 18 juni 1998.

§ 2. De op ondernemingsvlak bestaande regelingen inzake anciënniteitsverlofdagen en regelingen voor betaalde vakanties bovenop de vier wettelijke weken kunnen slechts in rekening gebracht worden bij ondernemingsCAO volgens volgende principes: een minimale toekenning van 3 aanvullende verlofdagen in uitvoering van deze CAO en een maximale verrekening van de helft van de bestaande bovengenoemde verlofdagen en dit beperkt tot 2 dagen (zie tabel in bijlage).

### HOOFDSTUK III. PROGRAMMATIE.

#### Artikel 4

De programmatie van de toekenning van de aanvullende verlofdagen geschiedt als volgt.

- Vanaf 2002: 2 dagen
- Vanaf 2003: 3 dagen
- Vanaf 2004: 4 dagen
- Vanaf 2005: 5 dagen

### HOOFDSTUK IV. TOEKENNING VAN DE AANVULLENDE VERLOFDAGEN

#### Artikel 5

De werknemer met effectieve of daarmee gelijkgestelde arbeidsprestaties heeft recht op de aanvullende verlofdag(en) volgens de programmatie voorzien in artikel 4. Deze aanvullende verlofdagen worden toegekend pro rata de effectieve of daarmee gelijkgestelde maanden arbeidsprestaties.

Een begonnen maand wordt hierbij meegerekend als gepresteerde maand.

Voor de gelijkstelling met effectieve prestaties gelden de gelijkstellingen zoals bepaald bij het Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders.

#### Artikel 6

§ 1. Voor de bepaling van de duurtijd van één aanvullende verlofdag van een werknemer met voltijdse prestaties wordt de contractueel gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gedeeld door vijf.

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

§ 3. Bij overgang van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling, evenals bij vermindering van arbeidsduur in de loop van het kalenderjaar ontstaat er geen recht op uitbetaling van de uren aanvullend verlof 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 aanvullend verlof conform artikel 5, op basis van de vermeerderde contractuele gemiddelde arbeidsduur conform §2.

### HOOFDSTUK V: PROCEDURE BIJ IN- EN UITDIENSTTREDING

#### Artikel 7

§ 1. Heeft de werknemer bij zijn uitdiensttreding in de loop van een kalenderjaar deze aanvullende verlofdagen geheel of gedeeltelijk niet opgenomen, dan ontvangt hij hiervoor een loon dat gelijk is aan het aantal arbeidsuren zoals bepaald in artikel 6 van deze

collectieve arbeidsovereenkomst, vermenigvuldigd met het normaal uurloon zoals bepaald in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 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 aanvullende verlofdagen van het betrokken kalenderjaar.

§ 3. De werknemer behoudt, mits verrekening en voorlegging van het attest van zijn vorige werkgever, het recht om de niet-opgenomen aanvullende verlofdagen 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 AANVULLENDE VERLOFDAGEN**

### **Artikel 8.**

Deze aanvullende verlofdagen worden toegekend met het behoud van het normale loon. Onder normaal loon wordt begrepen het loon dat de werknemer zou ontvangen hebben indien de aanvullende verlofdag een gewone wettelijke feestdag zou zijn geweest.

### **Artikel 9.**

De aanvullende verlofdagen worden gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen voor de berekening van de eindejaarspremie.

## **HOOFDSTUK VII. MODALITEITEN VAN OPNAME**

### **Artikel 10**

§ 1. De globale planning inzake opname van de aanvullende verlofdagen worden vastgelegd in de ondernemingsraad of bij ontstentenis met de syndicale delegatie.

§ 2. De aanvullende verlofdagen worden genomen in gemeenschappelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever en dit rekening houdend met de dienstmogelijkheden evenwel zonder dat de hulpverlening aan de gezinnen in het gedrang mag gebracht worden.

§ 3. Van deze aanvullende vakantiedagen kunnen er maximum 2 dagen overgedragen worden naar het volgend kalenderjaar op te nemen vóór eind februari.

§ 4. Indien gedurende het ganse kalenderjaar de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is geweest, ontstaat er geen recht op uitbetaling van de aanvullende verlofdagen.

## **HOOFDSTUK VIII. SLOTBEPALING**

### **Artikel 11.**

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

### **Artikel 12**

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01 januari 2002 en geldt voor onbepaalde duur.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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

4

**BIJLAGE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 MAART 2001 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN VIJF AANVULLENDE VERLOFDAGEN VANAF 35 JAAR TOT EN MET 44 JAAR IN UITVOERING VAN HET VLAAMS INTERSECTORAAL AKKOORD VAN 29 MAART 2000.**

Dagen op ondernemingsniveau (1)	2002	2003	2004	2005
0	2	3	4	5
1	3	4	4,5	5,5
2	4	5	5,5	6
3	5	6	6	6,5
4	6	7	7	7
5	7	8	8	8
6	8	9	9	9
7	9	10	10	10
8	10	11	11	11
9	11	12	12	12
10	12	13	13	13
...	...	...	...	...

(1) Met dagen wordt bedoeld; de dagen op voltijdse basis berekend die momenteel op ondernemingsniveau kunnen bestaan:

1. betaalde vakantiedagen bovenop de vier wettelijke weken
2. anciënniteitsverlofdagen

4 ~~Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé familiaux et des aides seniors de la communauté flamande~~ *services des aides*

*Convention collective de travail du 29 mars 2001 relative à l'octroi de cinq jours de congé supplémentaires à partir de 35 ans jusqu'à 44 ans inclus, en exécution du Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social-profitsector du 29 mars 2000*

CHAPITRE 1<sup>ER</sup>: CHAMP D'APPLICATION

Article 1<sup>er</sup>

§ 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des services de soins familiaux (aides familiales et aides seniors) de la Communauté flamande.

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

§ 2. La présente C.C.T. ne s'applique pas au personnel fournissant des prestations dans le cadre d'un programme d'emploi ou de transition professionnelle.

Par programmes d'emploi ou de transition professionnelle, il y a lieu d'entendre, à titre limitatif:

- les WEP et WEP+;
- les «emplois Smet»;
- les pourvoyeurs de repas, pour autant qu'ils ne soient pas compris dans la réglementation relative à l'aide logistique;
- les gardes d'enfants malades pour autant qu'ils soient subventionnés par le F.E.S.C.

CHAPITRE 2: PRINCIPE GÉNÉRAL

Article 2

§ 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail donne exécution au point 2.6 du *Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social-profitsector 2000-2005*.

§ 2. Il est octroyé, à partir de 2005, 5 jours de congé supplémentaires aux travailleurs à partir de l'âge de 35 ans jusqu'à l'âge de

BERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. | NR. N° 57-469

09-05-2001 | 12-06-2001 | 31801

44 ans inclus.

Ces jours de congé supplémentaires sont octroyés à partir de l'année civile pendant laquelle le travailleur atteint l'âge de 35 ans, et ce proportionnellement, conformément à l'article 5 de la présente convention collective de travail.

### Article 3

§ 1<sup>er</sup>. Ces jours de congé sont octroyés sans préjudice à la convention collective de travail sectorielle préexistant à la présente convention collective de travail du 18 juin 1998 en matière d'octroi de congé d'ancienneté.

§ 2. Les réglementations existant au niveau de l'entreprise en matière de jours de congé d'ancienneté et le règlements pour les vacances payées en sus des quatre semaines légales ne pourront être pris en compte par C.C.T. d'entreprise que selon les principes suivants: un octroi minimal de 3 jours supplémentaires en exécution de la présente C.C.T. et un règlement maximum de la moitié des jours de congé existants susmentionnés et ce limité à 2 jours (voir tableau en annexe).

### CHAPITRE 3: PROGRAMMATION

#### Article 4

La programmation de l'octroi des jours de congé supplémentaires se fait comme suit:

- à partir de 2002: 2 jours
- à partir de 2003: 3 jours
- à partir de 2004: 4 jours
- à partir de 2005: 5 jours.

### CHAPITRE 4: OCTROI DES JOURS DE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRES

#### Article 5

Le travailleur ayant des prestations de travail effectives ou assimilées a droit au(x) jour(s) de congé supplémentaires selon la programmation prévue à l'article 4. Ces jours de congé supplémentaires sont octroyés au prorata des mois de prestations de travail effectives ou

assimilées.

Un mois commencé est compté comme un mois travaillé.

Pour l'assimilation avec les prestations effectives s'appliquent les assimilations comme prévues par l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

#### Article 6

§ 1<sup>er</sup>. Pour déterminer la durée d'un jour de congé supplémentaire d'un travailleur ayant des prestations à temps plein, la durée de travail contractuelle moyenne hebdomadaire du travailleur à temps plein est divisée par cinq.

§ 2. Pour déterminer la durée d'un jour de congé supplémentaire d'un travailleur ayant des prestations à temps partiel, la durée de travail contractuelle moyenne hebdomadaire du travailleur à temps partiel est divisée par cinq.

§ 3. En cas de passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, ainsi qu'en cas de réduction de la durée de travail au cours de l'année civile, il ne se crée pas de droit au paiement des heures de congé supplémentaire qui ne peuvent plus être prises à la suite de la réduction de temps de travail.

§ 4. En cas de passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein, ainsi qu'en cas d'augmentation de la durée de travail au cours de l'année civile, un droit se crée à l'octroi proportionnel de congé supplémentaire conformément à l'article 5, sur la base de la durée de travail contractuelle moyenne augmentée conformément au § 2.

#### CHAPITRE 5: PROCÉDURE EN CAS D'ENTRÉE EN SERVICE ET EN CAS DE DÉPART

#### Article 7

§ 1<sup>er</sup>. Si le travailleur n'a pas pris, entièrement ou partiellement, ces jours de



congé supplémentaires lors de sa démission au cours d'une année civile, il reçoit un salaire égal au nombre d'heures de travail comme prévu à l'article 6 de la présente convention collective de travail, multiplié par le salaire horaire normal comme prévu à l'article 8 de la présente convention collective de travail.

§ 2. Lors du départ, l'employeur remet au travailleur concerné une attestation mentionnant le nombre de jours auxquels le travailleur a droit au cours de l'année civile concernée et les jours de congé supplémentaires non encore pris de l'année civile concernée.

§ 3. Le travailleur conserve, moyennant règlement et présentation de l'attestation de son employeur précédent, le droit de prendre les jours non encore pris de l'année civile concernée sous la forme de durée de travail auprès du nouvel employeur, dans les secteurs concernés par le *Vlaams Intersectoraal Akkoord*.

#### CHAPITRE 6: STATUT ET RÉMUNÉRATION DES JOURS DE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRES

##### Article 8

Ces jours de congé supplémentaires sont octroyés avec maintien du salaire normal. Par salaire normal, il y a lieu d'entendre le salaire que le travailleur aurait perçu si le jour de congé supplémentaire avait été un jour férié ordinaire.

##### Article 9

Les jours de congé supplémentaires sont assimilés à des jours effectivement travaillés pour le calcul de la prime de fin d'année.

#### CHAPITRE 7: MODALITÉS DE PRISE

##### Article 10

§ 1<sup>er</sup>. Le planning global en matière de prise des jours de congé supplémentaires sont fixées au conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale.

§ 2. Les jours de congé supplémentaires sont pris de commun accord entre le

travailleur et l'employeur, en tenant compte des possibilités du service, sans toutefois que l'aide aux familles ne puisse être compromise.

§ 3. De ces jours de congé supplémentaires, deux au maximum peuvent être reportés à l'année civile suivante, à prendre avant la fin février.

§ 4. Si le contrat de travail a été suspendu durant toute l'année civile, il ne se crée pas de droit au paiement des jours de congé supplémentaires.

#### CHAPITRE 8: DISPOSITION FINALE

##### Article 11

L'exécution de la présente convention collective de travail est conditionné par les moyens prévus dans le cadre du *Vlaams Intersectoraal Akkoord*.

##### Article 12

§ 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2002 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste au président de la Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides séniors de la Communauté flamande.



29 mars 2001

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU ~~15 NOVEMBRE 2000~~ RELATIVE À  
L'OCTROI DE CINQ JOURS DE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRES À PARTIR DE 35 ANS JUSQU'À 44  
ANS INCLUS EN EXÉCUTION DU *VLAAMS INTERSECTORAAL AKKOORD VAN 29 MAART 2000*

Jours au niveau d'entreprise (1)	2002	2003	2004	2005
0	2	3	4	5
1	3	4	4,5	5,5
2	4	5	5,5	6
3	5	6	6	6,5
4	6	7	7	7
5	7	8	8	8
6	8	9	9	9
7	9	10	10	10
8	10	11	11	11
9	11	12	12	12
10	12	13	13	13
...	...	...	...	...

- (1) Par jours, on entend les jours, calculés sur une base de temps plein, qui peuvent exister actuellement au niveau de l'entreprise:
1. jours de vacances payés en sus des quatre semaines légales
  2. jours de congé d'ancienneté.

