

4

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES SERVICES DES AIDES
FAMILIALES ET DES AIDES SENIORS DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (S.-
C.P. 318.02)**

**Convention collective de travail du 6 décembre 2001 relative à l'exemption de
prestations de travail avec maintien de salaire à partir de l'âge de 45 ans dans le cadre
de la fin de carrière, en exécution du *Vlaamsintersectoraal akkoord voor de social-
profitsector*.**

CHAPITRE I^{ER}: CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

§ 1^{er}. 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, ressortissant à la commission paritaire n° 318.

Par travailleurs, il faut entendre: le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin.

§ 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 dudit programme pour
l'emploi. Pour les travailleurs occupés dans le régime ACS, cette 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 fournissant
des prestations dans le cadre de programmes pour l'emploi ou de programmes de transition
professionnelle. Les conditions salariales sont réglées par la C.C.T. conditions de salaire du
personnel des projets pour l'emploi et de transition professionnelle. Par programmes pour
l'emploi et programmes de transition professionnelle, il faut entendre:

- *WEP* et *WEP+*;
- Emplois Smet;
- Distributeurs de repas pour autant qu'ils ne soient pas repris dans la réglementation aide
logistique;
- Gardes d'enfants malades pour autant qu'elles soient subventionnées par le Fonds
d'équipement et de services collectifs.

CHAPITRE II: PRINCIPE GÉNÉRAL

Article 2.

§ 1^{er}. La présente convention collective de travail donne exécution au point 2.5. du *Vlaams
intersectoraal akkoord voor de social-profitsector 2000-2005*.

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

Article 3.

Les travailleurs occupés à temps partiel ont droit à l'octroi d'une réduction proportionnelle du
temps de travail, comme prévu à l'article 2, à raison de leur durée moyenne hebdomadaire
contractuelle de travail.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR.	
14 -03- 2002	4/4/2002	N°	61930 20/3/18

CHAPITRE III: MODALITÉS DE L'INTRODUCTION

Article 4.

§ 1^{er}. L'exemption de prestations de travail avec maintien de salaire, comme prévu à l'article 2, consiste en 4 jours supplémentaires par an à partir de l'âge de 45 ans, à partir du 1/1/2002.

§ 2. L'aide aux familles et la continuité des soins sont en principe déterminants pour les moments auxquels l'exemption de prestations de travail est appliquée. Ceux-ci seront fixés par établissement.

Article 5.

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

CHAPITRE IV: APPLICATION DE L'EXEMPTION DE PRESTATIONS DE TRAVAIL AVEC MAINTIEN DE SALAIRE

Article 6.

Pour les personnes qui ont atteint l'âge de 45 ans ^{en 2002} l'exemption de prestations de travail avec maintien de salaire est appliqué proportionnellement à partir du mois où cet âge est atteint.

Aucune suspension du contrat de travail avec salaire garanti ne peut influencer l'octroi des jours exemptés de prestations de travail ou des heures d'exemption de prestations de travail.

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

Article 7.

§ 1^{er}. Pour la détermination de la durée d'un jour exempt de prestations de travail d'un travailleur effectuant des prestations à temps plein, la durée moyenne hebdomadaire contractuelle de travail est divisée par cinq.

§ 2. Pour la détermination de la durée d'un jour exempt de prestations de travail d'un travailleur effectuant des prestations à temps partiel, la durée moyenne hebdomadaire contractuelle de travail est divisée par cinq.

§ 3. Lors du passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, ainsi que lors d'une réduction de la durée de travail au cours de l'année civile, aucun droit ne se crée à un paiement d'heures d'exemption de prestations de travail qui ne peuvent plus être prises pour cause de 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 d'une augmentation de la durée de travail au cours de l'année civile, il se crée un droit à l'octroi proportionnel de jours d'exemption de prestations de travail conformément à l'article 6, sur la base de la durée moyenne contractuelle augmentée de travail conformément au § 2.

CHAPITRE V: PROCÉDURE D'ENTRÉE ET DE DÉPART DU SERVICE

Article 8.

§ 1^{er}. Si le travailleur n'a pas pris tout ou partie des jours d'exemption de prestations de travail conformément à l'article 6 au cours d'une année civile, il reçoit un salaire 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. L'employeur remet, lors du départ du service, au travailleur concerné une attestation mentionnant le nombre de jours auxquels a droit le travailleur au cours de l'année civile en



cours et le nombre des jours de congé complémentaires non encore pris au cours de l'année civile en question.

§ 3. Le travailleur garde le droit, moyennant liquidation et présentation de l'attestation de son précédent employeur, de prendre les jours non pris de l'année civile en durée de travail auprès du nouvel employeur au sein des secteurs concernés par le *Vlaamsintersectoraal akkoord voor de social-profitsector*.

CHAPITRE VI: STATUUT ET RÉMUNÉRATION DE L'EXEMPTION DE PRESTATIONS DE TRAVAIL

Article 9.

L'exemption de prestations de travail est octroyée avec maintien du salaire normal. Par salaire normal, il faut entendre le salaire que le travailleur aurait reçu si ce jour avait été un jour férié ordinaire.

Article 10.

Pour le calcul de la prime de fin d'année, l'exemption de prestations de travail est assimilée aux jours effectivement travaillés.

CHAPITRE VII: MODALITÉS DE PRISE

Article 11.

Les jours d'exemption de prestations de travail sont pris de commun accord entre le travailleur et l'employeur, tout en tenant compte des possibilités du service. De ces jours d'exemption de prestations de service, 2 peuvent être reportés au maximum à l'année suivante, avant la fin de février.

CHAPITRE VIII: DISPOSITIONS FINALES

Article 12.

L'exécution de la présente convention collective de travail dépend des moyens disponibles dans le cadre du *Vlaams intersectoraal akkoord voor de social-profitsector*.

Article 13.

Les heures d'exemption de prestations de travail ne peuvent entraîner d'économie de subsides salariales par ETP soignant dans le chef de la Communauté flamande. C'est pourquoi ces heures doivent être subsidiées comme des heures réellement travaillées. L'emploi compensatoire sera réalisé avec les moyens du Maribel social 4. Les partenaires sociaux s'engagent à saisir le pouvoir public flamand afin que ces conditions se réalisent aux niveaux de la subvention et de la réglementation.

Article 14.

La présente convention collective de travail prend effet au 1^{er} janvier 2002 et cesse d'être en vigueur au 1^{er} janvier 2003.

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 6 DECEMBER 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: 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 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 BEGINSEL

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.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. | NR. MO
14 -03- 2002 | 4/4/2002 | 61950
CO/318

4

HOOFDSTUK III: PROGRAMMATIE VAN DE INVOERING.

Artikel 4.

§ 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 1/1/2002.

§ 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.

9

§ 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 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 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 01/01/2002 en houdt op uitwerking te hebben op 01/01/2003.