

12-04-2006

27-04-2006

79.572 160 / 31802

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22 MAART 2006 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 2006-2010 VOOR DE NON PROFIT/ SOCIAL PROFIT

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 bediendepersoneel, inbegrepen de werknemers betaald uit de **middelen** Sociale **Maribel** en de werknemers die worden tewerkgesteld in een GESCO-statuut.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

1. het personeel dat prestaties levert in het kader van een tewerkstellings- en doorstromingsprogramma. Onder tewerkstellings- en doorstromingsprogramma's wordt limitatief verstaan:
  - WEP en WEP+;
  - maaltijdbedelers zolang ze niet begrepen zijn in de regelgeving logistieke hulp;
  - oppassers zieke kinderen voor zover ze gesubsidieerd zijn door het Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten.
2. de werknemers tewerkgesteld in het kader van de dienstencheques, inclusief het omkaderingspersoneel.

## HOOFDSTUK II: ALGEMEEN BEGINSEL

### Artikel 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het protocol van akkoord zoals bijgevoegd bij het **Vlaams** intersectoraal akkoord 2006 - 2010 voor de non profit / social profit.

§2. Voor alle werknemers zoals bedoeld in artikel 1 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 4, naar verhouding van hun **gemiddelde** contractuele arbeidsduur per week.

## HOOFDSTUK III: PROGRAMMATIE VAN DE INVOERING

### Artikel 4

§1. De **algemene** regeling met betrekking tot de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de leeftijd van 45 jaar is voor een voltijdse **werknemer als volgt**:

- 12 dagen per kalenderjaar vanaf de leeftijd van 45 jaar
- 24 dagen per kalenderjaar vanaf de leeftijd van 50 jaar vanaf 1 oktober 2006
- 36 dagen per kalenderjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar vanaf 1 oktober 2007

Deze vrijstelling van arbeidsprestaties worden uitgevoerd volgens de programmatie voorzien in §3 van dit artikel.

§2. De **werknemers** vanaf 45 jaar behouden het reeds toegekende recht op 12 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon per kalenderjaar.

§3. Vanaf 1 oktober 2006 **hebben** werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar recht op in totaal 24 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties per kalenderjaar. Voor het laatste kwartaal van 2006 krijgen de betrokken werknemers **éénmalig** slechts 2,5 dagen extra bovenop de bestaande 14 dagen.

Vanaf 1 oktober 2007 hebben werknemers vanaf de leeftijd van 55 jaar recht op in totaal 36 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties per kalenderjaar. Voor het laatste kwartaal van 2007 krijgen de betrokken werknemers **éénmalig** slechts 3 dagen extra bovenop de bestaande 24 dagen.

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

### Artikel 5

§1. In het kalenderjaar dat de respectievelijke leeftijd van 45, 50 of 55 jaar wordt bereikt, wordt de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon toegepast in verhouding vanaf de **maand** waarin de betrokken leeftijd wordt bereikt.

§2. **Periodes** van schorsing van de **arbeidsovereenkomst**, met uitzondering van tijdskrediet, de **thematische** verloven en onbetaald verlof, van langer dan 1 maand geven vanaf de 2de maand aanleiding tot de proportionele **vermindering** van het recht op vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon.

Voor de uitzonderingen, **namelijk** tijdskrediet, thematische verloven en onbetaald verlof, gaat de proportionele vermindering van het recht op vrijstelling van arbeidsprestaties **onmiddellijk** in vanaf het begin van de schorsing.

### Artikel 6

§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 wijziging van het arbeidsritme **gebeurt** de aanpassing van het urenkrediet overeenkomstig artikel 6§1 en §2 bij het begin van de volgende opnameperiode (maand of kwartaal).

## Artikel 7

§1. Op **ondernemingsniveau** wordt vastgesteld of de **opname** van de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van **loon** per maand of per kwartaal gebeurt.

§2. Het urenkrediet vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon wordt in functie van het individueel **arbeidsregime** vastgesteld op 1 januari van het jaar waarop de vrijstelling van arbeidsprestaties betrekking heeft en wordt gelijkelijk verdeeld over de **periodes** van opname bepaald op ondernemingsniveau.

§3. De opname van de vrijstelling van arbeidsprestaties gebeurt in blokken van minimum 4 uren. Het eventuele restsaldo wordt toegevoegd aan de volgende opnameperiode.

§4. **Niet-opgenomen** dagen kunnen, tenzij tengevolge van een beslissing van de werkgever, niet verschoven worden naar de volgende opnameperiode.

§5. De **modaliteiten** van opname van **mogelijke** resturen in de laatste opnameperiode wordt bepaald op niveau van de voorziening.

§6. Bestaande gunstigere regelingen op ondernemingsniveau blijven gelden voor de dagen vrijstelling van arbeidsprestaties reeds toegekend voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze collectieve **arbeidsovereenkomst**.

## HOOFDSTUK V: PROCEDURE BIJ IN- EN UITDIENSTTREDING

### Artikel 8

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

§2. Heeft de werknemer een restsaldo overgedragen naar de volgende opnameperiode overeenkomstig artikel 7 § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dan ontvangt hij bij zijn uitdiensttreding een loon dat gelijk is aan het aantal resturen vermenigvuldigd met zijn normaal loon.

§ 3. De werkgever overhandigt bij uitdiensttreding aan de betrokken werknemer een attest met **vermelding** van:

- de nog niet - opgenomen van arbeidsprestaties vrijgestelde dagen in de opnameperiode van uitdiensttreding;
- de resturen die werden overgedragen naar de volgende opnameperiode, **conform** artikel 7 §3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 4. De werknemer behoudt, **mits** verrekening en voorlegging van het attest van zijn vorige werkgever, het recht **om** de niet-opgenomen dagen van de opnameperiode waarin de uitdiensttreding plaatsvond en de eventuele resturen 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. OPNAME EN MODALITEITEN****Artikel 11**

§1. Bij de opname van vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon wordt het urenkrediet verminderd met het aantal effectief te presteren uren van de werknemer op die dag.

§2. Geplande dagen of uren die, ten gevolge van een oorzaak vreemd aan een werkgeversbeslissing, niet kunnen worden opgenomen, vervallen en worden niet vergoed.

**HOOFDSTUK VIII. SLOTBEPALINGEN****Artikel 12**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd voorzover, ter uitvoering van het Vlaams Intersectoraal akkoord 2006-2010, de voorziene budgetten worden vrijgemaakt en voorzover de regelgeving en de subsidiëring aangepast wordt.

**Artikel 13**

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2006 en is gesloten voor onbepaalde duur.

§2. De collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse gemeenschap.

**Artikel 14**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf de datum van inwerkingtreding de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 februari 2005 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2003 betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de leeftijd van 45 jaar in het kader van de eindloopbaan, in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal akkoord voor de Social-Profitsector.

11-04-2006

27-04-2006

49.572 (6) / 31802<sup>2</sup>

**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 22 MARS 2006 CONCERNANT LA DISPENSE DE PRESTATIONS DE TRAVAIL AVEC MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION À PARTIR DE L'ÂGE DE 45 ANS DANS LE CADRE DE LA FIN DE CARRIÈRE, EN EXÉCUTION DU « VLAAMS INTERSECTORAAL AKKOORD 2006-2010 VOOR DE NON PROFIT / SOCIAL PROFIT ».**

CHAPITRE IER : CHAMP D'APPLICATION

### Article 1<sup>er</sup>.

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

Par travailleurs on entend le personnel ouvrier et employé masculin et féminin, y compris les travailleurs dont l'emploi est financé par les moyens maribel social et les travailleurs occupés sous le régime des contractuels subventionnés (ACS).

§2. La présente convention collective de travail ne s'applique pas :

1. Au personnel fournissant des prestations dans le cadre de programmes pour l'emploi ou de transition professionnelle. Par programmes pour l'emploi ou de transition professionnelle, on entend de manière limitative :

- WEP et WEP+
- distributeurs de repas pour autant qu'ils ne soient pas compris dans la réglementation d'aide logistique,
- gardes d'enfants malades pour autant qu'ils soient subventionnés par le Fonds pour les équipements et services collectifs.

2. Aux travailleurs occupés dans le cadre des titres-services, y compris le personnel d'encadrement.

CHAPITRE II : PRINCIPE GÉNÉRAL

### Article 2

§1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail donne exécution au protocole d'accord joint au « Vlaams intersectoraal akkoord 2006-2010 voor de non profit / social profit ».

§2. Un système de dispense de prestations de travail avec maintien de la rémunération à partir de l'âge de 45 ans est prévu pour tous les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup>.

### Article 3

Les travailleurs occupés à temps partiel ont droit à une attribution proportionnelle de la réduction du temps de travail visée à l'article 4, au pro rata de la durée de travail contractuelle moyenne par semaine.

## CHAPITRE III : PROGRAMMATION DE L'INTRODUCTION

### Article 4

§1<sup>er</sup>. Le régime général de dispense de prestations de travail avec maintien de la rémunération à partir de l'âge de 45 ans est le suivant pour un travailleur à temps plein :

- 12 jours par année civile à partir de l'âge de 45 ans
- 24 jours par année civile à partir de l'âge de 50 ans à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2006
- 36 jours par année civile à partir de l'âge de 55 ans à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2007

Cette dispense de prestations de travail est exécutée selon la programmation prévue au §3 du présent article.

§2. Les travailleurs à partir de 45 ans conservent le droit déjà octroyé à 12 jours de dispense de prestations de travail avec maintien de la rémunération par année civile.

§3. A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2006, les travailleurs à partir de l'âge de 50 ans ont droit à un total de 24 jours de dispense de prestations de travail par année civile. Pour le dernier trimestre de 2006, les travailleurs concernés reçoivent, à titre unique, 2.5 jours supplémentaires, en plus de 14 jours existants.

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2007, les travailleurs à partir de l'âge de 55 ans ont droit à un total de 36 jours de dispense de prestations de travail par année civile. Pour le dernier trimestre de 2007, les travailleurs concernés reçoivent, à titre unique, 3 jours supplémentaires, en plus de 24 jours existants.

## CHAPITRE IV. APPLICATION DE LA DISPENSE DE PRESTATIONS DE TRAVAIL AVEC MAINTIEN DE

### LA RÉMUNÉRATION

### Article 5

§1<sup>er</sup>. Durant l'année civile où l'âge respectif de 45, 50 ou 55 ans est atteint, la dispense de prestations de travail avec maintien de la rémunération est appliquée au pro rata à partir du mois au cours duquel l'âge respectif est atteint.

§2. Les périodes de suspension du contrat de travail, à l'exception du crédit-temps, des congés thématiques et des congés sans solde, de plus d'1 mois donnent lieu, à partir du 2<sup>ème</sup> mois, à la réduction proportionnelle du droit à la dispense de prestations de travail avec maintien de la rémunération.

Pour les exceptions, à savoir le crédit-temps, les congés thématiques et sans solde, la réduction proportionnelle du droit à la dispense de prestations de travail prend cours immédiatement à partir de la suspension.

### Article 6

§1<sup>er</sup>. Pour fixer la durée d'un jour de dispense de prestations de travail d'un travailleur occupé à temps plein, la durée de travail contractuelle moyenne hebdomadaire du travailleur à temps plein est divisée par cinq.

§2. Pour fixer la durée d'un jour de dispense de prestations de travail d'un travailleur occupé 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 diminution de la durée de travail dans le courant de l'année civile, aucun paiement n'est dû pour les heures de dispense de prestations de travail qui ne peuvent plus être prises suite à la diminution de la durée de travail.

§4. En cas de modification du régime de travail, l'adaptation du crédit d'heures se fait conformément à l'article 6 par. 1<sup>er</sup> et par. 2 au début de la période de prise suivante (mois ou trimestre).

### **Article 7**

§1<sup>er</sup>. Il est déterminé, au niveau de l'entreprise, si la prise de dispense de prestations de travail avec maintien de la rémunération s'effectue par mois ou par trimestre.

§2. Le crédit d'heures de dispense de prestations de travail avec maintien de la rémunération est fixé, en fonction du régime individuel de travail, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année à laquelle se rapporte la dispense de prestations de travail et réparti de manière égale sur les périodes de prise définies au niveau de l'entreprise.

§3. La prise de la dispense de prestations de travail se fait par blocs d'au moins 4 heures. Le solde éventuel est ajouté à la période de prise suivante.

§4. Les jours non pris ne peuvent être reportés à la période de prise suivante, sauf décision contraire de l'employeur.

§5. Les modalités de prise de l'éventuel solde d'heures dans la dernière période de prise sont fixées au niveau de l'établissement.

§6. Les régimes plus favorables existant au niveau de l'entreprise restent maintenus pour les jours de dispense de prestations de travail déjà octroyés avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

## **CHAPITRE V : PROCÉDURE ENTRÉE EN SERVICE ET DÉPART**

### **Article 8**

§1<sup>er</sup>. Si, lors de son départ, le travailleur n'a pas pris tout ou partie des jours de dispense de prestations de travail de la période de prise considérée, il bénéficie d'une rémunération égale au nombre d'heures de travail, tel que défini à l'article 6 de la présente convention collective de travail, multiplié par son salaire horaire normal.

§2. Si le travailleur a reporté un solde restant à la période de prise suivante, conformément à l'article 7 § 3 de la présente convention collective de travail, il reçoit, à son départ, une rémunération égale au nombre d'heures restantes, multiplié par son salaire normal.

2

§3. Au départ du travailleur, l'employeur lui remet une attestation mentionnant :  
- Le nombre de jours de dispense de prestations pas encore pris au cours de la période de prise de départ.  
- Les heures restantes reportées à la période de prise suivante conformément à l'article 7 § 3 de la présente convention collective de travail.

§4. Moyennant règlement et présentation de l'attestation de son employeur précédent, le travailleur conserve le droit de prendre les jours non pris de la période de prise de départ et les éventuelles heures restantes, en durée de travail, chez le nouvel employeur, dans les secteurs visés dans le « Vlaams Intersectoraal Akkoord ».

#### CHAPITRE VI : STATUT ET RÉMUNÉRATION DE LA DISPENSE DE PRESTATIONS DE TRAVAIL

##### **Article 9**

La dispense de prestation de travail est accordée avec maintien de la rémunération normale. Par rémunération normale, on entend la rémunération que le travailleur percevrait si le jour de dispense était un jour férié légal ordinaire.

##### **Article 10**

La dispense de prestation de travail est assimilée aux jours effectivement prestés pour le calcul de la prime de fin d'année.

#### CHAPITRE VII. PRISE ET MODALITÉS

##### **Article 11**

§1<sup>er</sup>. Lors de la prise de dispense de prestations de travail avec maintien de la rémunération, le crédit d'heures est minoré du nombre d'heures effectivement prestées par le travailleur ce jour-là.

§2. Les jours ou heures prévus qui, par suite d'une cause étrangère à une décision patronale, ne peuvent être pris, sont perdus et non indemnisés.

#### CHAPITRE VIII. DISPOSITIONS FINALES

##### **Article 12**

La présente convention collective de travail est exécutée pour autant qu'en exécution du « Vlaams intersectoraal akkoord 2006-2010 », les budgets prévus soient débloqués et pour autant que la réglementation et le subventionnement soient adaptés.

##### **Article 13.**

§1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail prend cours au 1<sup>er</sup> janvier 2006 et est conclue pour une durée indéterminée.



§2. La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, notifié 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.

#### **Article 14**

La présente convention collective de travail remplace, à compter de sa date **d'entrée** en vigueur, la convention collective de travail du 3 février 2005 modifiant la convention collective de travail du 16 décembre 2003 concernant la dispense de prestations de travail avec maintien de la rémunération à partir de l'âge de 45 ans dans le cadre de la fin de carrière, en exécution du « Vlaams intersectoraal akkoord voor de social-profitsector ».