

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april  
2008 ter vervanging van de collectieve  
arbeidsovereenkomst van 20 september 2006  
betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden  
van werknemers tewerkgesteld in het kader van  
de dienstencheques*

**HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGBIED**

Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de diensten voor gezinszorg (gezins- en bejaardenhulp) van de Vlaamse gemeenschap.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers die in dienst zijn van de werkgevers van de diensten voor gezinszorg (gezins- en bejaardenhulp) van de Vlaamse Gemeenschap, voor zover zij tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst dienstencheque en zij vallen onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de Diensten voor Gezins- en Bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap, en niet onder het toepassingsgebied van een ander Paritair Comité.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is tevens van toepassing op het omkaderingspersoneel (begeleidend en administratief personeel) waarvan de arbeidsovereenkomst uitsluitend voorziet in begeleiding en omkadering voor de dienstencheque-basiswerknemers of het omkaderingspersoneel dat werd aangeworven in functie van de groei bij de dienstencheque-basiswerknemers.

**HOOFDSTUK II: INWERKINGTREDING EN DUUR**

Artikel 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 september 2006 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden

**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 29 avril  
2008 remplaçant la convention collective de  
travail du 20 septembre 2006 relative aux  
conditions de travail et de rémunération pour  
les travailleurs occupés dans le cadre des  
titres-services*

**CHAPITRE I<sup>er</sup>: CHAMP D'APPLICATION**

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des services d'aide familiale (aide familiale et aide snior) de la Communauté flamande.

Cette convention collective de travail règle les conditions de travail et de rémunération des travailleurs qui sont au service des employeurs des services d'aide familiale (aide familiale et aide senior) de la Communauté flamande pour autant qu'ils soient occupés avec un contrat de travail «titres-services» et relèvent du champ de compétence de la Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande et non du champ de compétence d'une autre commission paritaire.

La présente convention collective de travail s'applique aussi au personnel d'encadrement (personnel accompagnant et administratif) dont le contrat de travail prévoit uniquement l'accompagnement et l'encadrement des travailleurs de base des titres-services ou le personnel d'encadrement engagé en fonction de la croissance auprès des travailleurs de base des titres-services.

**CHAPITRE II: ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE**

Article 2. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 20 septembre 2006 relative aux conditions de travail et de rémunération pour

van werknemers tewerkgesteld in het kader van de dienstencheques, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2006, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 mei 2007.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2006 en houdt op van kracht te zijn op 31 maart 2009.

### HOOFDSTUK III: MINIMUMLOONSCHALEN

#### 1. Algemene bepalingen

##### Artikel 3

§ 1. Met ingang van 01.01.2006 worden de minimum bruto-jaarlonen voor de in artikel 1 bedoelde werknemers bepaald overeenkomstig de in bijlage I gevoegde loonschalen.

§ 2. Om de overeenstemmende bruto-maandlonen te bepalen moeten de bruto-jaarlonen gedeeld worden door twaalf. Om de overeenstemmende bruto-uurlonen te bepalen moeten de bruto-jaarlonen gedeeld worden door het getal dat het resultaat vormt van de vermenigvuldiging van de wekelijkse arbeidsduur zoals bepaald in de sector, zijnde 38 uur met 52, wat resulteert in 1976.

De bruto-uurlonen en -maandlonen worden vastgesteld overeenkomstig de berekeningswijze bepaald in dit artikel, en als bijlage I aan deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen.

§ 3. Voor de verdere berekeningsmodaliteiten van het bruto-maandloon en het bruto-uurloon wordt verwezen naar het bepaalde onder artikel 11 aangaande de koppeling van de lonen en wedden aan het indexcijfer van de consumptieprijsen.

#### 2. Toekenning van minimumloonschalen en eventuele toegangsvereisten

##### Artikel 4

§ 1. Voor de werknemers worden de minimum bruto-jaarlonen, en de eventuele toegangsvereisten per functie vastgesteld

les travailleurs occupés dans le cadre des titres-services, modifiée par la convention collective de travail du 11 décembre 2006, modifiée par la convention collective de travail du 9 mai 2007.

La présente convention collective de travail prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2006 et cesse de produire ses effets au 31 mars 2009.

### CHAPITRE III: BARÈMES MINIMA

#### 1. Dispositions générales

##### Article 3.

§ 1<sup>er</sup>. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, les salaires minima annuels bruts pour les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> seront déterminés conformément aux barèmes salariaux repris dans l'annexe I<sup>e</sup> jointe.

§ 2. Pour déterminer les salaires mensuels bruts correspondants, les salaires annuels bruts doivent être divisés par douze. Pour déterminer les salaires horaires bruts, les salaires annuels bruts doivent être divisés par le nombre résultant de la multiplication de la durée de travail hebdomadaire prévue dans le secteur, à savoir 38 heures, par 52, ce qui donne 1976.

Les salaires bruts horaires et mensuels seront fixés conformément au mode de calcul prévu par le présent article et joints comme annexe I<sup>e</sup> à la présente convention collective de travail.

§ 3. Pour les autres modes de calcul du salaire mensuel brut et du salaire horaire brut, on est renvoyé à ce qui est prévu à l'article 11 relatif à la liaison des salaires et rémunérations à l'indice des prix à la consommation.

#### 2. Attribution de barèmes minima et conditions d'accès éventuelles

##### Article 4.

§ 1<sup>er</sup>. Pour les travailleurs, les salaires annuels bruts et les conditions d'accès éventuelles seront fixés par fonction conformément au

overeenkomstig de hierna opgenomen tabel. | tableau ci-après.

DIENSTEN EN FUNCTIES SERVICES ET FONCTIONS	BAREMA BARÈME	MINIMALE TOEGANGSVEREISTEN CONDITIONS MINIMALES D'ACCÈS
Werknemers tewerkgesteld met arbeidsovereenkomst dienstencheques ----- Travailleurs occupés avec un contrat «titres- services»	DB4	Geen bijzondere bepalingen --- Pas de dispositions particulières
Begeleidend personeel --- Personnel d'accompagnement	DB1b	Hoger onderwijs --- Enseignement supérieur
Administratief personeel --- Personnel administratif	DA1  DA2  DA3	Hoger onderwijs/ Enseignement supérieur  Hoger secundair onderwijs/ Enseignement secondaire supérieur  Lager secundair onderwijs/ Enseignement secondaire inférieur

§ 2. Er worden geen hard- of standplaatsvergoedingen toegekend bovenop de in bijlage I vermelde barema's.

Artikel 5. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse tewerkstelling bedraagt 38 uur. De wettelijk voorziene rustpauzes worden genomen buiten de eigenlijke arbeidstijd.

#### HOOFDSTUK IV: BAREMIEKE ANCIËNNITEIT

Artikel 6. Wanneer de werknemer in dienst komt, wordt hij, mits voldaan is aan de minimale toegangsvereisten, ingeschaald in de minimumloonschalen met een baremieke anciënniteit van 0 jaar. Het weglaten van de minimale leeftijdsvereisten om toegang te hebben tót het barema kan geen retroactieve rechten doe ontstaan.

Artikel 7. Voor de bepaling van de baremieke

§ 2. Aucune allocation de foyer et résidence n'est octroyée en sus des barèmes repris à l'annexe I<sup>e</sup>.

Article 5. La durée de travail moyenne hebdomadaire pour une occupation à temps plein s'élève à 38 heures. Les repos légalement prévus seront pris en dehors du temps de travail proprement dit.

#### CHAPITRE IV: ANCIENNETÉ BARÉMIQUE

Article 6. Quand le travailleur, ayant satisfait aux conditions minimales d'accès, entre en service, il est barémisé dans l'échelle salariale minimum avec une ancienneté barémique de 0 ans. La suppression des conditions d'âge minimum pour avoir accès au barème ne peut créer aucun droit rétroactif.

Article 7. Pour la détermination de

anciënniteit wordt geen onderscheid gemaakt tussen de deeltijdse en voltijdse prestaties.

#### Artikel 8.

§ 1. Een verhoging van de baremieke anciënniteit binnen het loonbarema gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin een jaar baremieke anciënniteit wordt bereikt.

§ 2. Na het bereiken van een baremieke anciënniteit van twee jaar, wordt de baremieke anciënniteit niet verder opgebouwd en blijft de werknemer ingeschaald in de overeenstemmende loonschaal.

Artikel 9. Volgende schorsingen van de arbeidsovereenkomst geven voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geen aanleiding tot opbouw van baremieke anciënniteit:

1. Périodes van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van tijdskrediet;
2. Périodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst die niet gedekt zijn door loon behalve de gelijkstellingen voorzien in de wetgeving op de jaarlijkse vakantie van 28 juni 1971.

#### HOOFDSTUK V: KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER DER CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 10. De in bijlage I bij deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde minimumlonen, evenals de effectief betaalde lonen, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1989 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 12 september 1989 (B.S., 14 oktober 1989).

l'ancienneté barémique, aucune distinction n'est faite entre les prestations à temps partiel et celles à temps plein.

#### Article 8.

§ 1er. Une augmentation de l'ancienneté barémique dans le cadre du barème salarial entre en vigueur au premier jour du mois suivant le mois où un an d'ancienneté barémique est atteint.

§ 2. Après l'obtention d'une ancienneté barémique de deux ans, l'ancienneté barémique cesse de se construire; le travailleur reste barémisé dans l'échelle salariale correspondante.

Article 9. Les suspensions suivantes ne donnent pas lieu à la construction d'ancienneté barémique pour l'application de la présente convention collective de travail:

1. Les périodes de suspension complète du contrat de travail dans le cadre du crédit-temps;
2. Les périodes de suspension du contrat de travail qui ne sont pas couvertes par le salaire, excepté les assimilations prévues par la législation relative aux vacances annuelles du 28 juin 1971.

#### CHAPITRE V: LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Article 10. Les salaires minima fixés dans l'annexe I° à la présente convention collective de travail, ainsi que les salaires effectivement payés, sont liés à l'indice des prix à la consommation mensuellement fixé par le Ministère des Affaires économiques et publiés au Moniteur belge selon les dispositions de la convention collective de travail du 20 mars 1989 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1989 (M.B. du 14 octobre 1989).

De in bijlage I vastgestelde minimumlonen zijn geïndexeerde minimumlonen op 01.02.2008.

Les salaires minima fixés dans l'annexe I<sup>e</sup> sont les salaires minima indexés au 01.02.2008.

#### HOOFDSTUK VI: EINDEJAARSPREMIE

Artikel 11. De werkgever betaalt een eindejaarspremie aan de werknemers bedoeld in artikel 1.

Artikel 12. Bedrag van de eindejaarspremie bestaat uit (1) een vast geïndexeerd gedeelte, (2) een vast niet-geïndexeerd gedeelte en (3) een variabel gedeelte.

Artikel 13. Het vast geïndexeerd gedeelte bedraagt 291,27 EUR (index 01.10.2007).

Het wordt jaarlijks aangepast op basis van de volgende formule: het bedrag van het vast gedeelte van het in aanmerking genomen jaar wordt bekomen door het vast gedeelte toegekend tijdens het vorig jaar te verhogen met een percentage dat afhangt van de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen. Dit percentage wordt bekomen door het indexcijfer dat van kracht is in oktober van het in aanmerking genomen jaar te delen door het indexcijfer dat van kracht was in oktober van het vorig jaar. Het percentage wordt berekend tót op vier decimalen.

Artikel 14.

§1. Het variabel gedeelte bedraagt 2,50% van de bruto-jaarwedde.

§2. Voor de berekening van de bruto-jaarwedde wordt het geïndexeerd baremiek brutomaandloon van oktober van het in aanmerking genomen jaar, met uitsluiting van premies, toeslagen, weddesupplementen of vergoedingen, vermenigvuldigd met 12.

Artikel 15. Het vast niet-geïndexeerd gedeelte bedraagt 55,08 EUR.

Artikel 16.

§ 1. Het totale bedrag van de toelage, zoals vastgesteld overeenkomstig de artikels 13, 14 en 15 wordt uitgekeerd aan de werknemer met voltijdse prestaties die zijn gehele loon heeft

#### CHAPITRE VI: PRIME DE FIN D'ANNÉE

Article 11. L'employeur paie une prime de fin d'année aux travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup>.

Article 12. Le montant de la prime de fin d'année consiste en (1) une partie fixe indexée, (2) une partie fixe non indexée et (3) une partie variable.

Article 13. La partie fixe indexée s'élève à 291,27 EUR (indice 01.10.2007).

Elle est adaptée annuellement sur la base de la formule suivante: le montant de la partie fixe de l'année considérée est obtenu en majorant la partie fixe de l'année précédente d'un pourcentage lié à l'évolution de indice des prix à la consommation. Ce pourcentage est obtenu en divisant l'indice en vigueur en octobre de l'année prise en considération par l'indice en vigueur en octobre de l'année précédente. Le pourcentage est calculé jusqu'à la quatrième décimale.

Article 14.

§ 1<sup>er</sup>. La partie variable consiste en 2,50 % du salaire annuel brut.

§ 2. Pour le calcul du salaire annuel brut, le salaire mensuel barémique brut indexé d'octobre de l'année prise en considération, à l'exclusion de primes, allocations, suppléments salariaux ou d'indemnités, est multiplié par 12.

Article 15. La partie fixe non indexée s'élève à 55,08 EUR.

Article 16.

§ 1<sup>er</sup>. Le montant total de l'allocation, telle que fixée conformément aux articles 13, 14 et 15, est versé au travailleur occupé à temps plein, qui a ou aurait bénéficié de la totalité de

of zou hebben genoten tijdens de gehele referentieperiode. Dit is de periode die zich uitstrekt van 1 januari tót 30 november van het jaar waarvoor de toelage is verschuldigd.

§ 2. Wanneer een werknemer het totale bedrag van de toelage niet kan genieten wegens deeltijdse arbeidsprestaties in de loop van de referentieperiode, wordt dit bedrag berekend pro rata tewerkstelling.

§ 3. Wanneer een werknemer het totale bedrag van de toelage niet kan genieten omdat hij in dienst of uit dienst is getreden in de loop van de referentieperiode, wordt dit bedrag verminderd/*pro rata temporis* de verrichte of daarmee gelijkgestelde arbeidsprestaties.

Artikel 17. De eindejaarstoelage is niet verschuldigd aan de om dringende reden ontslagen werknemers, noch voor arbeidsprestaties verricht tijdens de proefperiode wanneer de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode werd beëindigd.

Artikel 18. De eindejaarstoelage is niet verschuldigd ten belope van het bedrag waarvoor de werknemers op ondememingsvlak een gelijkwaardig voordeel genieten in de vorm van een 13<sup>de</sup> maand.

Artikel 19.

§ 1. Iedere gewerkte of daarmee gelijkgestelde maand, tijdens de referentieperiode, geeft recht op 1/11 van het bedrag van de toelage, berekend overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Enkel volledig gewerkte of daarmee gelijkgestelde maanden komen in aanmerking voor de opbouw van een eindejaarstoelage. Er wordt niet gerekend met halve maanden.

§ 3. Elke arbeidsovereenkomst ingegaan vóór de dertiende dag van de maand wordt beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor een volledige maand.

§ 4. Worden gelijkgesteld met gewerkte of daarmee gelijkgestelde prestaties, de

sa rémunération sur l'ensemble de la période de référence. Il s'agit de la période qui va du 1<sup>er</sup> janvier au 30 novembre de l'année pour laquelle l'allocation est due.

§ 2. Lorsqu'un travailleur ne peut bénéficier du montant total de l'allocation en raison de prestations à temps partiel au cours de la période de référence, le montant sera calculé au prorata de son emploi.

§ 3. Lorsqu'un travailleur ne peut bénéficier du montant total de l'allocation parce qu'il a pris ou quitté le service dans le courant de la période de référence, ce montant est minoré au prorata de la durée des prestations de travail effectuées ou assimilées.

Article 17. L'allocation de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave, ni pour des prestations de travail effectuées pendant une période d'essai lorsqu'il a été mis fin au contrat de travail durant la période d'essai.

Article 18. L'allocation de fin d'année n'est pas due à concurrence du montant pour lequel les travailleurs bénéficient, au niveau de l'entreprise, d'un avantage équivalent sous la forme d'un treizième mois.

Article 19.

§ 1<sup>er</sup>. Tout mois de prestations ou mois y assimilé dans la période de référence donne droit à 1/11 du montant de l'allocation, calculé suivant les dispositions de la présente convention collective de travail.

§ 2. Seuls les mois entièrement travaillés ou assimilés sont pris en compte pour le calcul de l'allocation de fin d'année. Il n'est pas tenu compte de demi-mois.

§ 3. Tout contrat de travail commencé avant le treizième jour du mois est considéré comme étant un engagement pour un mois entier.

§ 4. Sont assimilées à des prestations de travail ou assimilées, les heures d'inactivité

inactiviteitsuren bepaald bij het Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 töt bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders.

§ 5. Onbetaald verlof, aile wettelijke vormen van tijdskrediet en thematische verloven, worden niet gelijkgesteld met effectieve prestaties voor de toekenning van een eindejaarspremie. Palliatief verlof en verlof voor medische bijstand worden gelijkgesteld met effectieve prestaties voor een maximum periode van drie kalendermaanden.

Artikel 20. Wanneer het personeelslid het voordeel van zijn bezoldiging niet heeft genoten voor de maand oktober van het in aanmerking genomen jaar, komt voor de berekening van het variabel gedeelte van de toelage (artikel 14) de geïndexeerde brutojaarwedde in aanmerking die voor de berekening van zijn loon voor deze maand töt grondslag zou hebben gediend, indien dat laatstvernoemde loon verschuldigd was geweest.

Artikel 21. De eindejaarspremie wordt uitbetaald uiterlijk tegen 22 december van het jaar waarop ze van toepassing is.

#### HOOFDSTUK VII: VERPLAATSINGEN IN OPDRACHT

Artikel 22.

§ 1. Voor de in artikel 1 bedoelde werknemers worden:

- aile met de wagen afgelegde kilometers in opdracht vergoed aan 0,1970 €per km;
- aile met de bromfiets afgelegde kilometers in opdracht vergoed aan 0,07 €per km;
- aile met de fiets afgelegde kilometers in opdracht vergoed aan 0,049 €per km;
- aile met het openbaar vervoer

prévues par V arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

§ 5. Les congés sans solde, toutes les formes légales de crédit-temps et de congés thématiques ne sont pas assimilés à des prestations effectives pour l'octroi de l'allocation de fin d'année. Le congé palliatif et le congé pour assistance médicale sont assimilés à des prestations effectives à concurrence d'une période maximale de trois mois civils.

Article 20. Si l'intéressé n'a pas bénéficié de sa rémunération pour le mois d'octobre de l'année considérée, la rémunération annuelle brute indexée qui aurait servie de base pour le calcul de sa rémunération pour ce mois, si cette rémunération avait été due, entre en ligne de compte pour le calcul de la partie variable de l'allocation (article 14).

Article 21. La prime de fin d'année est payée pour le 22 décembre de l'année à laquelle elle s'applique, au plus tard.

#### CHAPITRE VII: DÉPLACEMENTS DANS LE CADRE DU SERVICE

Article 22.

§ 1<sup>er</sup>. Pour les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> sont remboursés:

- Tous les kilomètres effectués en voiture et dans le cadre du service à 0,1970 EUR/km;
- Tous les kilomètres effectués en vélomoteur et dans le cadre du service à 0,07 EUR/km;
- Tous les kilomètres effectués à bicyclette et dans le cadre du service à 0,049 EUR/km;
- Tous les kilomètres effectués en

afgelegde kilometers in opdracht vergoed aan de reële kostprijs volgens de goedkoopste formule.

§2. Voor de dienstencheque basiswerknemers wordt voor de verplaatsing van hun woonplaats naar de eerste klant en voor de verplaatsing van de laatste klant naar de woonplaats een zelfde vergoeding betaald als bepaald in § 1 voor de verplaatsingen in opdracht.

§3. De vergoedingen bedoeld in §1, lid 2 en 3 treden inwerking vanaf 1 april 2006.

Artikel 23. De uitbetaling van deze vergoeding voor het wagenvervoer gebeurt ten laatste tijdens de loonafrekening van de maand volgend op de maand waarin de vervoersonkosten met de wagen werden gemaakt.

De uitbetaling van deze vergoeding kan enkel gebeuren op voorwaarde dat de vervoersonkosten met de nodige bewijsstukken werden gestaafd.

#### HOOFDSTUK VIII: CARENSDAGEN

Artikel 24. De carensdagen zoals bepaald in de artikelen 52, 70, 71 en 72 van de Wet van **3 juli** 1978betreffendede arbeidsovereenkomsten, worden betaald.

#### HOOFDSTUK IX. AANVULLEND VERLOF 35-44 JAAR

##### Artikel 25

§ 1. Aile in artikel 1 bedoelde werknemers die op 31 december 2005 in dienst waren, tussen de 35 en 44 jaar waren en recht hadden op 5 aanvullende verlofdagen 35-44 jaar, behouden deze verlofdagen.

§2. Werknemers bedoeld in artikel 1 die op 31 december 2005 in dienst waren en in 2006 de leeftijd van 35 jaar bereiken, hebben recht op 5 aanvullende verlofdagen 35-44 jaar en dit proportioneel conform artikel 26 van deze

transport public et dans le cadre du service au prix réel selon la formule la plus économique.

§ 2. Pour les travailleurs de base «titres-services», le même remboursement que celui prévu au § 1<sup>er</sup> pour les déplacements dans le cadre du service est effectué pour le déplacement de leur domicile à leur premier client et de leur dernier client à leur domicile.

§ 3. Les remboursements prévus en § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 et 3 entrent en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2006.

Article 23. Le paiement de l'indemnité pour les déplacements en voiture s'effectue lors de la liquidation du salaire du mois suivant le mois au cours duquel les frais de transport en voiture ont été consentis.

Le paiement de l'indemnité ne peut se faire qu'à la condition que les frais de transport soient prouvés au moyen des pièces justificatives nécessaires.

#### CHAPITRE VIII: JOURS DE CARENCE

Article 24. Les jours de carence, comme prévus aux article 52, 70, 71 et 72 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, seront payés.

#### CHAPITRE IX: CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE 35-44 ANS

##### Article 25.

§ 1<sup>er</sup>. Tous les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> qui étaient en service au 31 décembre 2005, avaient entre 35 et 44 ans et avaient droit à 5 jours supplémentaires de congé «35-44 ans», conservent ces jours de congé.

§ 2. Les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> qui étaient en service au 31 décembre 2005 et atteignent l'âge de 35 ans en 2006 ont droit à 5 jours de congé supplémentaires «35-44 ans», et ce, proportionnellement, conformément à l'article 26 de la présente



collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 26.

§ 1. De aanvullende verlofdagen worden toegekend pro rata de effectieve of daarmee gelijkgestelde maanden arbeidsprestaties gedurende het voorafgaand kalenderjaar bij de huidige werkgever. Een begonnen maand wordt hierbij meegerekend als gepresteerde maand.

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

#### Artikel 27.

§ 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 26, op basis van de vermeerderde contractuele gemiddelde arbeidsduur conform § 2.

Artikel 28. Heeft de werknemer bij zijn

convention collective de travail.

#### Article 26.

§ 1<sup>er</sup>. Les jours de congé supplémentaires seront octroyés au prorata des mois de prestations effectives ou assimilés au cours de l'année civile précédente auprès de l'employeur actuel, un mois commencé étant compté comme un mois travaillé.

§ 2. Pour l'assimilation à des prestations effectives s'appliquent les assimilations telles que 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 27.

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

§ 2. Pour la détermination de la durée d'une journée de congé supplémentaire pour un travailleur effectuant des prestations à temps partiel, la durée contractuelle moyenne hebdomadaire du travailleur à temps partiel est divisé par cinq.

§ 3. Lors du passage d'une occupation à temps plein à une occupation à temps partiel, ainsi que lors d'une diminution du temps de travail au cours de l'année civile, il ne crée pas de droit au paiement des heures de congé supplémentaires qui ne pourraient plus être prises en raison de la diminution du temps de travail.

§ 4. Lors du passage d'une prestation à temps partiel à une occupation à temps plein, ainsi que lors d'une augmentation du temps de travail au cours de l'année civile, il se crée un droit à l'octroi proportionnel de congé supplémentaire, conformément à l'article 26, sur la base de la durée de travail contractuelle moyenne augmentée conformément au § 2.

Article 28. Si le travailleur, au cours d'une

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 27 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, vermenigvuldigd met het normaal uurloon zoals bepaald in artikel 29 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 29. 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 30. De aanvullende verlofdagen worden gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen voor de berekening van de eindejaarspremie.

Artikel 31.

§ 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 dienstverlening in het gedrang mag gebracht worden.

§ 3. Van deze aanvullende verlofdagen 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 X. VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES<sup>45</sup> +

Artikel 32.

année civile, n'a pas ou partiellement pris ces jours de congé supplémentaires, il reçoit en compensation un salaire égal au nombre d'heures de travail comme prévu à l'article 27 de la présente convention collective de travail, multiplié par le salaire horaire normal comme prévu à l'article 29 de la présente convention collective de travail.

Article 29. Ces jours de congé supplémentaires sont octroyés avec maintien du salaire normal. Par salaire normal, on entend le salaire que le travailleur aurait reçu si le jour de congé complémentaire avait été un jour férié ordinaire.

Article 30. Les jours de congé complémentaires sont assimilés à des jours effectivement travaillés pour le calcul de la prime de fin d'année.

Article 31.

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

§ 2. Les jours de congé supplémentaires seront pris de commun accord entre le travailleur et l'employeur, en tenant compte des possibilités du service, sans cependant que le service soit compromis.

§ 3. De ces jours de congé supplémentaires, 2 jours au maximum peuvent être reportés à l'année civile suivante et sont 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 X. DISPENSE DE PRESTATIONS DE TRAVAIL <sup>45+</sup>

Article 32.

§ 1. Aile in artikel 1 bedoelde werknemers die op 31 december 2005 in dienst waren en recht hadden op 12 of 14 van arbeidsprestaties vrijgestelde dagen, behouden het recht op dagen, zonder dat het aantal dagen gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst verder wordt opgebouwd.

§ 2. Voor de werknemers bedoeld in artikel 1 die in dienst waren op 31 december 2005 en die in 2006 de leeftijd van 45 jaar bereiken, worden de 5 aanvullende verlofdagen 35-44 jaar omgezet in 5 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties.

Artikel 33. De werknemers die zoals bepaald in artikel 32 recht hebben op van arbeidsprestaties vrijgestelde dagen en die deeltijds werken, hebben recht op een evenredige toekenning van deze van arbeidsprestaties vrijgestelde dagen, naar verhouding van hun gemiddelde contractuele arbeidsduur per week.

Artikel 34.

§ 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 arbeidsregime gebeurt de aanpassing van het urenkrediet overeenkomstig artikel 34 §1 en §2 bij het

§ 1<sup>er</sup>. Tous les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup>, qui étaient en service au 31 décembre 2005 et avaient droit à 12 ou 14 jours de dispense de prestations de travail, conservent le droit à ces jours sans que le nombre de jours ne continue d'augmenter pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 2. Pour les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup>, qui étaient en service au 31 décembre 2005 et atteignent en 2006 l'âge de 45 ans, les 5 jours de congé complémentaires «35-44 ans» sont transformés en 5 jours de dispense de prestations de travail.

Article 33. Les travailleurs qui, tel que prévu à l'article 32, ont droit à des jours de dispense de prestations de travail et qui travaillent à temps partiel, ont droit à l'octroi d'un nombre proportionnel de ces jours de dispense de prestations de travail au prorata de la durée de travail contractuelle moyenne par semaine.

Article 34.

§ 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 droit ne naît au paiement des 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 34, §§ 1<sup>er</sup> et 2 au

begin van het volgende kwartaal.

#### Artikel 35.

§1. 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 4 kwartalen.

§2. De opname van de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon gebeurt per kwartaal.

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

§4. Geplande dagen die niet kunnen worden opgenomen binnen het lopende kwartaal, tenzij tengevolge van een beslissing van de werkgever, kunnen niet worden verschoven binnen het kwartaal.

§5. Dagen die niet kunnen worden opgenomen, tenzij tengevolge van een beslissing van de werkgever, worden niet verschoven naar het volgende kwartaal.

#### Artikel 36.

§ 1. Heeft de werknemer in de loop van het kwartaal van uitdiensttreding de van arbeidsprestaties vrijgestelde dagen van dat betreffende kwartaal geheel of gedeeltelijk niet opgenomen, dan ontvangt hij hiervoor een loon dat gelijk is aan het aantal arbeidsuren zoals bepaald in artikel 34 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, vermenigvuldigd met zijn normaal uurloon.

§2. Heeft de werknemer een restsaldo overgedragen naar het vierde kwartaal overeenkomstig artikel 35 § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dan ontvangt hij bij zijn uitdiensttreding een loon dat gelijk is aan het aantal resturen vermenigvuldigd met zijn normaal uurloon.

Artikel 37. De vrijstelling van arbeidsprestaties wordt toegekend met behoud

début de la période du trimestre suivant.

#### Article 35.

§ 1<sup>er</sup>. 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 est réparti de manière égale sur les quatre trimestres.

§ 2. La prise de la dispense de prestations de travail avec maintien de la rémunération se fait par trimestre.

§ 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 prévus qui ne peuvent être pris pendant le trimestre en cours, sauf suite à une décision de l'employeur, ne peuvent être reportés à l'intérieur du trimestre.

§ 5. Les jours qui ne peuvent être pris, sauf suite à une décision de l'employeur, ne peuvent être reportés au trimestre suivant.

#### Article 36.

§ 1<sup>er</sup>. Si, au cours du trimestre de son départ, le travailleur n'a pas pris tout ou partie des jours de dispense de prestations de travail du trimestre considéré, il bénéficie d'une rémunération égale au nombre d'heures de travail, tel que défini à l'article 34 de la présente convention collective de travail, multiplié par son salaire horaire normal.

§ 2. Si le travailleur a reporté un solde restant au quatrième trimestre, conformément à l'article 35 § 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.

Article 37. La dispense de prestation de travail est accordée avec maintien de la

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.

Artikel 38. De dagen vrijstelling van arbeidsprestaties worden gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen voor de berekening van de eindejaarspremie.

Artikel 39.

§1. De uren vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon worden zonder onderscheid of afwijking opgenomen in de vorm van volle of halve dagen.

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

§3. De modaliteiten van opname van mogelijke resturen wordt bepaald op niveau van de voorziening.

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

#### HOOFDSTUKXI: VAKBONDSPREMIE

Artikel 40. Aan de in artikel 1 bedoelde werknemers wordt ten laste van de werkgevers een vakbondspremie toegekend.

Artikel 41. Het totaal bedrag van het syndicale premie wordt toegekend aan de rechthebbenden die op 31 december van het sociaal dienstjaar, lopende van 1 januari tót 31 december, terzelfder tijd en gedurende 12 maanden:

a) lid zijn van een representatieve werknemersorganisatie vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp;

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 38. les jours de dispense de prestation de travail sont assimilés aux jours effectivement prestes pour le calcul de la prime de fin d'année.

Article 39.

§ 1<sup>er</sup>. Les heures de dispense de prestations de travail avec maintien de rémunération sont prises sans distinction ni dérogation sous forme de demi-journées ou de journées entières.

§ 2. 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 travaillées par le travailleur ce jour-là.

§ 3. Les modalités de prise d'heures restantes éventuelles sont décidées au niveau de l'établissement.

§ 4. 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 XI: PRIME SYNDICALE

Article 40. Une prime syndicale est octroyée aux travailleurs visé à l'article 1<sup>er</sup>, à charge des employeurs.

Article 41. Le montant global de la prime syndicale est octroyé aux ayants droit qui, au 31 décembre de l'exercice social, allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, en même temps et pendant douze mois:

a) sont affiliés à une des organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors;

b) krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden zijn aan een in artikel 1 bedoelde werkgever of prestaties leveren voor dergelijke werkgever.

Artikel 42. Aan de rechthebbende die, gedurende het sociaal dienstjaar, minder dan twaalf maanden voldoen aan de in artikel 41, a) en b) wordt het syndicale premie verleend op basis van één twaalfde van het totaal jaarlijks bedrag per gepresteerde of gelijkgestelde maand.

Genieten onder dezelfde voorwaarden het syndicale premie, de tijdens het sociaal dienstjaar (brug)gepensioneerde rechthebbenden.

Artikel 43. Hebben geen recht op de premie, de werknemers die hun ontslag hebben gekregen om dringende redenen.

Artikel 44. Voor de berekening van het syndicale premie, wordt elke begonnen maand gelijkgesteld met een volledig gewerkte maand.

Artikel 45. Worden met gewerkte dagen gelijkgesteld, de perioden gedurende dewelke de arbeidsovereenkomst werd geschorst wegens ziekte, arbeidsongeval of werkloosheid met een maximum van één jaar.

Worden niet met gewerkte dagen gelijkgesteld, de periodes van tijdskrediet en de periodes van loopbaanonderbreking in het kader van thematische verloven.

Artikel 46. Het bedrag van het syndicale premie wordt vastgesteld op:

- totaal bedrag: 86,76 Euro
- per één twaalfde: 7,23 Euro

Artikel 47. Uiterlijk op 15 februari volgend op het sociaal dienstjaar, worden de vakbondspremie-attesten in dubbel exemplaar door de werkgevers individueel aan alle werknemers uitgereikt.

Artikel 48. Op voorlegging van het door de

b) sont liés en vertu d'un contrat de travail à un employeur visé à l'article 1<sup>er</sup> ou réalisent des prestations pour un tel employeur.

Article 42. La prime syndicale est accordée aux ayants droit qui, au cours de l'exercice social, satisfont, pendant moins de douze mois, aux conditions mentionnées à l'article 41, a) et b), à raison d'un douzième du montant annuel global par mois de travail effectif ou assimilé.

Les ayants droit (pré)pensionnés au cours de l'exercice social, bénéficient de la prime syndicale aux mêmes conditions.

Article 43. N'ont pas droit à la prime, les travailleurs qui ont donné eux-mêmes leur démission au cours de l'exercice, ainsi que ceux qui ont été licenciés pour motif grave.

Article 44. Pour le calcul de la prime syndicale, tout mois commencé est assimilé à un mois de travail complet.

Article 45. Sont assimilés à des jours de travail, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, d'accident de travail ou de chômage, pendant un an au maximum.

Ne sont pas assimilées à des jours de travail, les périodes de crédit-temps et les périodes d'interruption de carrière dans le cadre de congés thématiques.

Article 46. Le montant de la prime syndicale est fixé comme suit:

- montant annuel global: 86,76 EUR;
- par douzième: 7,23 EUR.

Article 47. Au plus tard le 15 février suivant l'exercice social, les attestations de prime syndicale sont remises en double exemplaire par les employeurs à tous les travailleurs individuellement.

Article 48. Sur présentation de l'attestation de

werkgever afgeleverd vakbondspremie-attest, betalen de representatieve werknemersorganisaties in het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp, vanaf 1 april de vakbondspremie aan de rechthebbende werknemers uit.

Indien een rechthebbende op dat ogenblik overleden is, wordt het syndicale premie betaald aan de overlevende partner.

Het vakbondspremie-attest kan, omwille van mogelijkheid tót contrôle door de werkgever, door deze laatste, per dienst herkenbaar worden gemaakt, met respect voor de anonimiteit van de individuele werknemer.

Artikel 49. De representatieve werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp zenden een afrekening van de uitbetaalde bedragen aan de respectievelijke werkgevers die het door de werknemersorganisaties vooruitbetaalde bedrag aan die werknemersorganisaties voor 30 maart volgend op het jaar waarin de operatie „vakbondspremie" plaatshad.

Als administratieve kost wordt 0,87 EUR per uitbetaalde premie toegekend aan de representatieve werknemersorganisaties.

## HOOFDSTUKXII: WERKKLEDIJ

Artikel 50. Door de werkgever wordt aan elke werknemer tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst dienstencheques één of meerdere uniformen ter beschikking gesteld, te dragen op de arbeidsplaats.

Artikel 51. Teneinde garanties te hebben op het vlak van orde, netheid en hygiëne, wordt door de werkgever een maandelijksse tussenkomst betaald in het onderhoud van dit uniform.

Artikel 52. Voor elke effectief begonnen werkdag wordt een vergoeding van 0,1 euro uitbetaald.

prime syndicale délivrée par l'employeur, les organisations représentatives des travailleurs, représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande payent la prime syndicale aux travailleurs ayants droit à partir du 1<sup>er</sup> avril.

Si un ayant droit est décédé à ce moment, la prime syndicale est payée au partenaire survivant.

Pour permettre le contrôle par l'employeur, l'attestation «prime syndicale» peut être estampillée par ce dernier par service, avec respect de l'anonymat du travailleur individuel.

Article 49. Les organisations représentatives des travailleurs, représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande, envoient un décompte des montants payés aux employeurs respectifs qui remboursent aux organisations de travailleurs le montant avancé par ces dernières avant le 30 mars suivant l'année pendant laquelle l'opération relative à la «prime syndicale» a eu lieu.

À titre de frais administratifs, il est octroyé 0,87 EUR à l'organisation représentative des travailleurs par prime payée.

## CHAPITRE XII: VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Article 50. L'employeur met un ou plusieurs uniformes, à porter sur les lieux de travail, à la disposition de chaque travailleur occupé avec un contrat de travail «titres-services».

Article 51. Afin d'assurer l'ordre, la propreté et l'hygiène, l'employeur paie une intervention mensuelle dans l'entretien de cet uniforme.

Article 52. Pour chaque jour ouvrable effectivement entamé, une indemnité de 0,10 EUR est payée.

### HOOFDSTUK XIII: OPLEIDING

Artikel 53. Aile in artikel 1 bedoelde werknemers krijgen op jaarbasis 10 uur vorming.

### HOOFDSTUK XIV: WERKOVERLEG

Artikel 54. Op jaarbasis wordt 0,8% van de effectief gepresteerde uren per dienst besteed aan werkoverleg.

### HOOFDSTUK XV: OMKADERINGSNORM

Artikel 55. De omkaderingsnorm wordt vastgelegd op 1 VTE begeleidend personeel per 30 VTE gemiddeld effectief werkende werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst dienstencheques per jaar.

### HOOFDSTUK XVI: OVERGANGSMAATREGELEN

Artikel 56.

§1. Voor de personeelsleden bedoeld in artikel 1 die in dienst zijn vòôr 01.01.2006 gelden, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders werd overeengekomen, volgende overgangsmatregelen.

§2. Aile arbeidsvoorwaarden effectief toegepast vòôr 01.01.2006 blijven behouden.

Artikel 57.

§ 1. Werknemers tewerkgesteld met een contract onbepaalde duur in de régulière gezinszorg of de régulière poetshulp die op vraag van de werkgever overgegaan zijn naar de sui generis afdeling dienstencheques, behouden de arbeidsvoorwaarden alsof ze tewerkgesteld zijn en blijven in de régulière gezinszorg of de régulière poetshulp.

§2. De werknemers die vòôr 01.07.2003 in dienst waren met een contract onbepaalde duur bij de huidige werkgever ressorterend

### CHAPITRE XIII: FORMATION

Article 53. Tous les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> recevront 10 heures de formation annuellement.

### CHAPITRE XIV: CONCERTATION AU TRAVAIL

Article 54. Annuellement, 0,8 % des heures effectivement travaillées sera consacré à la concertation au travail.

### CHAPITRE XV: NORME D'ENCADREMENT

Article 55. La norme d'encadrement est fixée à 1 UTP de personnel d'encadrement par 30 UTP en moyenne de travailleurs effectivement travaillant occupés avec un contrat de travail «titres-services» par an.

### CHAPITRE XVI: MESURES TRANSITOIRES

Article 56.

§ 1<sup>er</sup>. Les mesures transitoires suivantes s'appliquent aux membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup>, en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006, sauf s'il est convenu différemment dans le contrat de travail.

§ 2. Toutes les conditions de travail d'application avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006 restent valables.

Article 57.

§ 1<sup>er</sup>. Les travailleurs occupés avec un contrat de durée indéterminée dans les soins familiaux réguliers ou dans l'aide de nettoyage régulière qui passent, à la demande de leur employeur, à la section *sui generis* «titres-services» conservent les conditions de travail comme s'ils étaient toujours occupés dans les soins familiaux ou l'aide de nettoyage réguliers.

§ 2. Les travailleurs qui étaient en service avant le 1<sup>er</sup> juillet 2003 avec un contrat à durée indéterminée auprès de leur actuel



onder het PSC 318.02 en die de overstap naar het systeem van dienstencheques hebben gemaakt, worden vermoed op vraag van de werkgever te zijn overgestapt.

§3. Vacatures binnen de régulière gezinszorg of poets hulp worden bekendgemaakt aan de in paragraaf 1 van dit artikel bedoelde werknemers.

#### HOOFDSTUK XVII: SLOTBEPALINGEN

Artikel 58. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt voor het personeel tewerkgesteld in het kader van de dienstencheques en hun omkaderingspersoneel volledig de hierna vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten die dus een einde nemen:

- De collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 18 juni 1998 betreffende anciënniteitsverlof.
- De collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 29.03.2001 betreffende vorming op het niveau van de voorzieningen.
- De collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 29.03.2001 betreffende management-ondersteuning.
- De collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 15.11.2001 betreffende de toekenning van onderhoudsvergoedingen bij het dragen van een uniform.
- De collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 15.11.2001 betreffende de toekenning van een vakbondspremie.
- De collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 06.12.2001 betreffende vijf aanvullende verlofdagen vanaf 35 jaar töt en met

employeur ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande et qui ont effectué le passage au système des titres de services sont censés avoir fait le passage à la demande de l'employeur.

§ 3. Les vacances au sein des soins familiaux ou de l'aide de nettoyage réguliers seront communiqués aux travailleurs visés au § 1<sup>er</sup> du présent article.

#### CHAPITRE XVII: DISPOSITIONS FINALES

Article 58. La présente convention collective de travail remplace, pour le personnel occupé dans le cadre des titres de services et leur personnel d'encadrement, entièrement les conventions collectives de travail énumérées ci-après, qui prennent donc fin:

- La Convention collective de travail de durée indéterminée du 18 juin 1998 concernant le congé d'ancienneté;
- La Convention collective de travail de durée indéterminée du 29 mars 2001 en matière de formation au niveau des établissements;
- La convention collective de travail de durée indéterminée du 29 mars 2001 relative au soutien de direction;
- La convention collective de travail de durée indéterminée du 15 novembre 2001 relative à l'octroi d'une indemnité d'entretien pour le port d'un uniforme;
- La convention collective de travail de durée indéterminée du 15 novembre 2001 relative à l'octroi d'une prime syndicale;
- Le convention collective de travail de durée indéterminée du 6 décembre 2001 relative à l'octroi de cinq jours de congé supplémentaires à partir de

44jaar.

- De collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 10.04.2003 betreffende de carenzdag.
- De collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 16.12.2003 betreffende de loonvoorwaarden.
- De collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 16.12.2003 betreffende de eindejaarstoelage.
- De collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 03.02.2005 betreffende vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de leeftijd van 45 jaar in het kader van de eindloopbaan.

35 ans jusqu'à 44 ans;

- La convention collective de travail de durée indéterminée du 10 avril 2003 relative au jour de carence;
- La convention collective de travail de durée indéterminée du 16 décembre 2003 relative aux conditions de rémunération;
- La convention collective de travail de durée indéterminée du 16 décembre 2003 relative à une allocation de fin d'année;
- La convention collective de travail de durée indéterminée du 3 février 2005 relative à 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.

®

BIJLAGE I aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2008 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 september 2006 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers tewerkgesteld in het kader van de dienstencheques

ANNEXE I<sup>e</sup> à la convention collective de travail du 29 avril 2008 remplaçant la convention collective de travail du 20 septembre 2006 relative aux conditions de travail et de rémunération pour les travailleurs occupés dans le cadre des titres-services

Paritair subcomité/sous-commission paritaire 318.02

BAREMA/BAREME DB4 in/en EUR

arbeider dienstencheques/ouvrier titres-services

Coefficiënt/coefficient: 1,1262

Baremieke anciënniteit/ ancienneté barémique	JAARLOON/ SALAIRE ANNUEL	MAANDLOON/ SALAIRE MENSUEL	UURLOON/ SALAIRE HORAIRE 38 h (100%)
0	18 707,93	1 558,99	9,4676
1	19 794,90	1 649,58	10,0177
2	20 039,45	1 669,95	10,1414

Het jaar-, maand- en uurloon is gekoppeld aan de indexering van 1/2/2008.

Les salaires annuels, mensuels et horaires sont liés à l'indice du 1/2/2008

Paritair subcomité/sous-commission paritaire 318.02

BAREMA/BAREME DA1 in/en EUR

A1 administratief medewerker dienstencheques/ assistant administratif titres-services

Coefficiënt/coefficient: 1,1262

Baremieke anciënniteit/ancienneté barémique	JAARLOON/ SALAIRE ANNUEL	MAANDLOON/ SALAIRE MENSUEL	UURLOON/ SALAIRE HORAIRE
			38 h (100%)
0	23 516,43	1 959,70	11,9011
1	23 516,43	1 959,70	11,9010
2	24 107,57	2 008,96	12,2002

Het jaar-, maand- en uurloon is gekoppeld aan de indexering van 1/2/2008.

Les salaires annuels, mensuels et horaires sont liés à l'indice du 1/2/2008

Paritair subcomité/ sous-commission paritaire 318.02

BAREMA/BAREME DA2 in/en EUR

A2 administratief medewerker dienstencheques/ assistant administratif titres-services

Coefficient/ coefficient:

1,1262

Baremieke ancienniteit/ ancienneté barémique	JAARLOON/ SALAIRE ANNUEL	MAANDLOON/ SALAIRE MENSUEL	UURLOON/ SALAIRE HORAIRE 38 h (100%)
0	20 216,14	1 684,68	10,2309
1	21 003,31	1 750,28	10,6292
2	21 790,48	1 815,88	11,0276

Het jaar-, maand- en uurloon is gekoppeld aan de indexering van 1/2/2008.

Les salaires annuels, mensuels et horaires sont liés à l'indice du 1/2/2008

Paritair subcomité / sous-commission paritaire 318.02

BAREMA/BAREME DA3 in/en EUR

A3 administratief medewerker dienstencheques/ assistant administratif titres-services

Coëfficient/coefficient: 1,1262

Baremieke anciënniteit/ancienneté barémique	JAARLOON/ SALAIRE ANNUEL	MAANDLOON/ SALAIRE MENSUEL	UURLOON/ SALAIRE HORAIRE 38 h (100%)
0	18 689,81	1 557,49	9,4584
1	19 414,37	1 617,87	9,8251
2	20 138,93	1 678,25	10,1918

Het jaar-, maand- en uurloon is gekoppeld aan de indexering van 1/2/2008.

Les salaires annuels, mensuels et horaires sont liés à l'indice du 1/2/2008

Paritair subcomité/sous-commission paritaire 318.02

BAREMA/BAREME DB1B in/en EUR

Verantwoordelijke dienstverlening dienstencheques  
responsable services titres-services

Coefficiënt/coefficient: 1,1262

Baremieke anciënniteit/ancienneté barémique	JAARLOON/ SALAIRE ANNUEL	MAANDLOON/ SALAIRE MENSUEL	UURLOON/ SALAIRE HORAIRE 38 h (100%)
0	26 033,39	2 169,45	13,1748
1	26 066,78	2 172,23	13,1917
2	26 500,70	2 208,39	13,4113

Het jaar-, maand- en uurloon is gekoppeld aan de indexering van 1/2/2008.

Les salaires annuels, mensuels et horaires sont liés à l'indice du 1/2/2008