

Service public fédéral Emploi, Travail  
et Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS  
COLLECTIVES DU TRAVAIL**

Direction du Greffe



Federale overheidsdienst  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg

**ALGEMENE DIRECTIE  
COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN**

Directie van de Griffie

**ERRATUM**

Sous-commission paritaire des services des aides  
familiales et des aides seniors de la Communauté  
flamande  
n° 318.02

**CCT n° 124825/CO/318.02  
du 06/12/2014**

Correction du texte en néerlandais :

- la fin de l'article 21 doit être lue comme suit : « ...zoals  
voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 6  
december 2012 betreffende een eindejaarstoelage ter  
vervanging ~~van de Collectieve arbeidsovereenkomst~~  
van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december  
2011 betreffende een eindejaarstoelage (Vlaamse  
Gemeenschap) ter uitvoering van het Vlaams  
intersectoraal akkoord 2011-2015 voor de non-profit/  
social profit. ».

Barème D1 en EUR

- la dernière ligne du tableau doit être lue comme suit :  
« (2) Het gemiddeld minimummaandloon dient 1 maand  
vóór 01/01/2013 toegepast te worden ».

Correction du texte en français :

- le tableau doit être complété comme suit :

« 1) soit sur la base de la rémunération minimum  
mensuelle moyenne exprimée en salaire horaire :

- à partir de 21,5 ans et 6 mois d'ancienneté, cela s'élève  
à 9,3624 EUR

- à partir de 22 ans et 12 mois d'ancienneté, cela s'élève  
à 9,4699 EUR

(2) la rémunération minimum mensuelle moyenne doit  
être appliquée 1 mois avant le 01/01/2013. ».

**ERRATUM**

Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en  
bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap

nr. 318.02

**CAO nr. 124825/CO/318.02  
van 06/12/2014**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- het einde van artikel 21 moet als volgt gelezen worden :  
« ...zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst  
van 6 december 2012 betreffende een eindejaarstoelage  
ter vervanging ~~van de Collectieve arbeidsovereenkomst~~  
van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december  
2011 betreffende een eindejaarstoelage (Vlaamse  
Gemeenschap) ter uitvoering van het Vlaams  
intersectoraal akkoord 2011-2015 voor de non-profit/  
social profit. ».

Barema D1 in EUR

- de laatste zin van de tabel moet als volgt gelezen  
worden : « (2) Het gemiddeld minimummaandloon dient  
1 maand vóór 01/01/2013 toegepast te worden ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- de tabel moet als volgt ingevoegd worden :

« 1) soit sur la base de la rémunération minimum  
mensuelle moyenne exprimée en salaire horaire :

- à partir de 21,5 ans et 6 mois d'ancienneté, cela s'élève  
à 9,3624 EUR

- à partir de 22 ans et 12 mois d'ancienneté, cela s'élève  
à 9,4699 EUR

(2) la rémunération minimum mensuelle moyenne doit  
être appliquée 1 mois avant le 01/01/2013. ».

- le début du tableau doit être lu comme suit :

Ancienneté barémique	Salaire horaire (sans allocation de foyer ou de résidence) 38 heures (100 %)		Allocation de foyer (salaire horaire) 38 heures (100%)	Allocation de résidence  (salaire horaire) 38 heures (100 %)
0	9,3053	(1) (2)	0,0000	0,0000
1	9,3053	(1) (2)	0,5860	0,2930
2	9,3053	(1) (2)	0,5860	0,2930
3	9,3591	(1)	0,5860	0,2930
4	9,8366		0,5860	0,2930

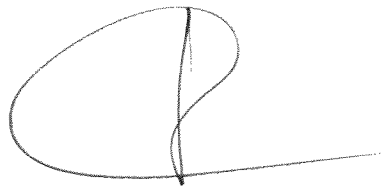
Décision du

- het begin van de tabel moet als volgt gelezen worden :

Ancienneté barémique	Salaire horaire (sans allocation de foyer ou de résidence) 38 heures (100 %)		Allocation de foyer (salaire horaire) 38 heures (100%)	Allocation de résidence  (salaire horaire) 38 heures (100 %)
0	9,3053	(1) (2)	0,0000	0,0000
1	9,3053	(1) (2)	0,5860	0,2930
2	9,3053	(1) (2)	0,5860	0,2930
3	9,3591	(1)	0,5860	0,2930
4	9,8366		0,5860	0,2930

Beslissing van

30-07-2015





## PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE DIENSTEN VOOR GEZINS- EN BEJAARDENHULP VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP (PSC 318.02)

### Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2012 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van doelgroepwerknemers lokale diensteneconomie

---

#### I. TOEPASSINGSGEBIED

##### Artikel 1.

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de loon- en arbeidsvoorwaarden van:

- 1) de doelgroepwerknemers, zoals gedefinieerd in het artikel 2 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 5 oktober 2007 betreffende de lokale diensteneconomie (B.S. 6 november 2007), die prestaties leveren in een sui generis afdeling van de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap waarvoor een erkenning lokale diensteneconomie is bekomen.
- 2) de werknemers die prestaties leveren in het kader van tewerkstellings- of doorstromingsprogramma's. Onder tewerkstellings- of doorstromingsprogramma's wordt limitatief verstaan:
  - Oppassers zieke kinderen voor zover ze gesubsidieerd zijn door het Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten.  
Deze oppassers zieke kinderen, voor zover ze gesubsidieerd zijn door het Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten, vallen slechts onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst indien door het bijkomstig karakter van deze activiteit de werkgever ressorteert onder het Paritair Subcomité voor de Diensten voor Gezins- en Bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap, en niet onder het Paritair Comité voor de Vlaamse Welzijns- en gezondheidssector.
  - Doelgroepwerknemers zoals gedefinieerd in artikel 2 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 10 juli 2008 betreffende werkervaring (B.S. 31 oktober 2008).

#### II. MINIMUMLONEN

##### Artikel 2.

§ 1. De minimumuurlonen voor de werknemers bedoeld in artikel 1 worden bepaald overeenkomstig het in bijlage 1 opgenomen barema.

§ 2. Op bedrijfsniveau bestaande regelingen voor doelgroepwerknemers die gunstiger zijn worden behouden.

## **Koppeling van de lonen aan het indexcijfer**

### **Artikel 3.**

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen worden gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2003 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2002 betreffende de loonvoorwaarden (Vlaamse Gemeenschap) in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social-Profitsector van 29 maart 2000.

### **Artikel 4.**

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

## **III. HAARD- EN STANDPLAATSTOELAGE**

### **Artikel 5.**

Aan de in artikel 1 bedoelde werknemers wordt, met uitzondering van hun eerste jaar dienst, een haard- en standplaatstoelage toegekend volgens de zelfde voorwaarden en de zelfde modaliteiten zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2003 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2002 betreffende de loonvoorwaarden (Vlaamse Gemeenschap) in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social-Profitsector van 29 maart 2000.

## **IV. BAREMIEKE ANCIËNNITEIT**

### **Artikel 6.**

Wanneer de werknemer in dienst komt, wordt hij ingeschaald in de minimum-loonschaal met een baremieke anciënniteit van 0 jaar.

### **Artikel 7.**

Voor de bepaling van de baremieke anciënniteit wordt geen onderscheid gemaakt tussen de deeltijdse en voltijdse prestaties.

### **Artikel 8.**

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.

### **Artikel 9.**

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

1. Periodes van volledige beroepsloopbaanonderbreking.
2. Periodes 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.

§2. In uitzondering van §1 geven volgende schorsingen wel aanleiding tot opbouw van baremieke anciënniteit: de periodes van volledige beroepsloopbaanonderbreking ingevolge palliatieve zorg of verzorging van een zwaar ziek gezinslid.

## V. TEGEMOETKOMING IN DE VERVOERSKOSTEN

### a. Algemeen kader

#### **Artikel 10.**

De ondertekenende partijen erkennen het belang van de mobiliteitsproblematiek. In dit kader wordt ernaar gestreefd het gebruik van andere vervoersmiddelen dan de privé-auto te stimuleren, of gezamenlijke verplaatsingen na te streven, of andere maatregelen uit te werken die tegemoet komen aan de mobiliteitsproblematiek. Dit maakt deel uit van een jaarlijkse bespreking van de mobiliteitsproblematiek in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis in het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis in de syndicale afvaardiging.

De ondertekenende partijen erkennen dat omwille van het specifieke karakter van de thuiszorg, alternatieven in beperkte mate mogelijk zijn.

### b. Woon-werkverkeer

#### **Artikel 11.**

§1. De werknemers hebben voor hun woon-werkverkeer, ongeacht het gebruikte vervoersmiddel, met uitzondering van de fiets, motor- of bromfiets, en zonder voorwaarde betreffende de minimumafstand, ten laste van de werkgever recht op een bijdrage van 80% in de prijs van een treinkaart 2e klasse van de NMBS voor het aantal kilometers afgelegd tussen de verblijfplaats van de werknemer en zijn/haar werkplaats.

§2. De werkgevers zijn er toe gehouden om voor de werknemers die voor hun woon-werkverkeer elke werkdag met een vast traject gebruik maken van de trein of gemengd vervoer NMBS/MIVB/DE LIJN/TEC voor dit treinvervoer of het gemengd vervoer NMBS/MIVB/DE LIJN/TEC, een overeenkomst, genaamd derdebetalersregeling, af te sluiten met de NMBS, waardoor het treinvervoer onder deze derdebetalersregeling kosteloos is voor de werknemers.

#### **Artikel 12.**

§1. Indien de werknemer gebruik maakt van een fiets, motor- of bromfiets als privé-vervoermiddel tussen de verblijfplaats en de werkplaats en terug, draagt de werkgever bij in de vervoersonkosten van de werknemer met een financiële bijdrage van 0,15 € per afgelegde kilometer.

§2. Indien in het kader van een bedrijfsregeling de werkgever kosteloos een fiets, motor- of bromfiets ter beschikking stelt, onderhoudt, herstelt en vervangt dan vervalt de in dit artikel 12 §1 vernoemde financiële bijdrage. Afwijkende regelingen wat betreft de financiële bijdrage op ondernemingsniveau blijven mogelijk.

#### **Artikel 13.**

Bij een gecombineerd gebruik van openbare vervoermiddelen en privé-vervoermiddelen, wordt de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemer samengesteld volgens artikel 11, §1 voor wat betreft het eventueel gedeelte van het traject met een privé-vervoermiddel en volgens artikel 11 §2 wat betreft het eventueel gedeelte van het traject treinvervoer of gemengd vervoer NMBS/MIVB/DE LIJN/TEC en volgens artikel 12 voor wat betreft het eventueel gedeelte van het traject met fietsvervoer.

#### **Artikel 14.**

Voor de basis(doelgroep)werknemers bedoeld in artikel 1 wordt voor de verplaatsing van hun verblijfplaats naar de eerste cliënt en voor de verplaatsing van de laatste cliënt naar de

verblijfplaats een zelfde vergoeding betaald zoals bepaald in punt c voor verplaatsingen in opdracht.

**c. Verplaatsingen in opdracht**

**Artikel 15.**

§1 Alle met de wagen afgelegde kilometers worden als volgt vergoed

- Vanaf 1 januari 2013 aan minimaal 0,29 EUR per kilometer
- Vanaf 1 januari 2014 aan minimaal 0,31 EUR per kilometer
- Vanaf 1 januari 2015 aan minimaal 0,32 EUR per kilometer

Deze minimumkilometervergoeding geldt exclusief de eventuele door de werkgever ter beschikking gestelde omniumverzekering.

De kilometervergoeding, inclusief de door de werkgever ter beschikking gestelde omniumverzekering, kan nooit hoger liggen dan de forfaitaire kilometervergoeding die de overheid hanteert voor de ambtenaren van de federale overheid.

§2 In afwijking van § 1 wordt voor verplaatsingen in opdracht met de wagen die het gevolg zijn van afspraken tussen de cliënt en de dienst dezelfde kilometervergoeding betaald als deze die de overheid betaalt voor dienstreizen van ambtenaren (artikel 13 van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten). Vanaf 1 juli 2012 bedraagt deze vergoeding 0,3456 EUR/km inclusief de door de werkgever ter beschikking gestelde omniumverzekering.

Wanneer de onderneming voor deze verplaatsingen in opdracht met de wagen die het gevolg zijn van afspraken tussen de cliënt en de dienst een omniumverzekering heeft afgesloten, wordt de werkelijke kostprijs van deze omniumverzekering (met een maximum van **0,0351 EUR/km** – bedrag vanaf 1 juli 2012) van de kilometervergoeding in mindering gebracht. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd volgens dezelfde principes als de indexering van de kilometervergoeding voor dienstreizen van ambtenaren. Afwijkende regelingen worden onderhandeld op bedrijfsniveau.

§ 3. Indien in het kader van een bedrijfsregeling, de werkgever een wagen ter beschikking stelt, dan vervalt de in dit artikel 15 § 1 en 2 vernoemde vergoedingen.

**Artikel 16.**

§ 1. Aan het omkaderingspersoneel en administratief personeel (bedienden) dat voor hun verplaatsingen in opdracht van de werkgever gebruik maakt van de wagen betaalt de werkgever voor de afgelegde kilometers dezelfde kilometervergoeding als deze die de overheid betaalt voor dienstreizen van ambtenaren (artikel 13 van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten) zonder dat ooit sprake kan zijn van een dubbele vergoeding voor dezelfde kilometers. Vanaf 1 juli 2012 bedraagt deze vergoeding 0,3456 €/km inclusief de door de werkgever ter beschikking gestelde omniumverzekering.

Wanneer de onderneming voor deze verplaatsingen in opdracht met de wagen een omniumverzekering heeft afgesloten, wordt de werkelijke kostprijs van deze omniumverzekering (met een maximum van **0,0351 €/km** – bedrag vanaf 1 juli 2012) van de kilometervergoeding in mindering gebracht. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd volgens dezelfde principes als de indexering van de kilometervergoeding voor dienstreizen van ambtenaren. Afwijkende regelingen worden onderhandeld op bedrijfsniveau.

§ 2 Indien in het kader van een bedrijfsregeling, de werkgever een wagen ter beschikking stelt, dan vervalt de in dit artikel 16 § 1 vernoemde vergoeding.

## **Artikel 17.**

§1. Aan de werknemers die voor hun verplaatsingen in opdracht gebruik maken van een fiets, motor- of bromfiets, betaalt de werkgever een vergoeding van 0,15 EUR/km voor alle afgelegde kilometers.

§2. Indien in het kader van een bedrijfsregeling de werkgever kosteloos een fiets/motor- of bromfiets ter beschikking stelt, onderhoudt, herstelt en vervangt dan vervalt de in dit artikel 17 §1 vernoemde vergoeding. Afwijkende regelingen wat betreft de vergoeding op ondernemingsniveau blijven mogelijk.

§3. De ondertekenende partijen zullen onderzoeken in welke mate een verhoging van de vergoeding voor fiets, motor- of bromfiets mogelijk is.

## **Artikel 18.**

Aan de werknemers die voor hun verplaatsingen in opdracht gebruik maken van het openbaar vervoer, betaalt de werkgever de reële kostprijs volgens de goedkoopste formule.

### **d. Terugbetaling**

## **Artikel 19.**

De uitbetaling van de vergoedingen door de werkgever gebeurt ten laatste tijdens de loonafrekening van de maand volgend op de maand waarin de vervoerskosten werden gemaakt.

Eventuele rechtzettingen inzake de betaling van de financiële bijdrage van de werkgever worden verrekend met de eerstvolgende betaling.

De uitbetaling van de vergoeding kan enkel gebeuren op voorwaarde dat de vervoerskosten met de gevraagde nodige bewijsstukken of verklaringen werden gestaafd.

## **Artikel 20.**

De vergoedingen van artikel 11 tot 18 worden aan de werknemers, bedoeld in artikel 1 betaald, vanaf het moment van indiensttreding.

## **VI. EINDEJAARSTOELAGE**

### **Artikel 21.**

De werknemers bedoeld in artikel 1,1) hebben, met uitzondering van hun eerste jaar dienst, recht op de betaling door de werkgever van een eindejaarstoelage volgens de zelfde voorwaarden en de zelfde modaliteiten zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2012 betreffende een eindejaarstoelage ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2011 betreffende een eindejaarstoelage (Vlaamse Gemeenschap) ter uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord 2011-2015 voor de non-profit/ social profit.

## **VII. CARENSDAG**

### **Artikel 22.**

De werknemers bedoeld in artikel 1 hebben, met uitzondering van hun eerste jaar dienst, recht op de betaling van de carensdagen, volgens de zelfde voorwaarden en de zelfde modaliteiten, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 april 2003 betreffende de betaling van de carensdag (Vlaamse Gemeenschap) in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social-Profitsector van 29 maart 2000.

2

## **VIII. AANVULLENDE VERLOFDAGEN VANAF 35 JAAR TOT EN MET 44 JAAR**

### **Artikel 23.**

De werknemers bedoeld in artikel 1 hebben, met uitzondering van hun eerste jaar dienst, recht op de aanvullende verlofdagen volgens de zelfde voorwaarden en de zelfde modaliteiten zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 2001 betreffende de toekenning van vijf aanvullende verlofdagen vanaf 35 jaar tot en met 44 jaar in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord van 29 maart 2000, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2001.

## **IX. VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES VANAF 45 JAAR**

### **Artikel 24.**

De werknemers bedoeld in artikel 1 hebben, met uitzondering van hun eerste jaar dienst, recht op vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 45 jaar volgens de zelfde voorwaarden en de zelfde modaliteiten zoals voorzien in de 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 eindloopbaan, in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord 2006-2010 voor de non profit/ Social Profit.

## **X. ANCIËNNITEITSVERLOF**

### **Artikel 25.**

De werknemers bedoeld in artikel 1 hebben recht op de dagen anciënniteitsverlof, volgens dezelfde voorwaarden en modaliteiten voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 1998 betreffende het anciënniteitsverlof.

## **XI. SYNDICALE PREMIE**

### **Artikel 26.**

De werknemers bedoeld in artikel 1 hebben recht op een syndicale premie volgens de zelfde voorwaarden en dezelfde modaliteiten zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2010 tot toekenning van een sociaal voordeel.

## **XII. Voorrang**

### **Artikel 27.**

De werknemers zoals omschreven in artikel 1 krijgen, wanneer zij aan de criteria voldoen, voorrang bij aanwerving in de reguliere poetshulp.

## **XIII. Slotbepalingen**

### **Artikel 28.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij 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.



**BAREMA D1 IN EUR**

coëfficiënt:

1,2682

Baremieke anciënniteit	UURLOON (zonder haard- of standplaatstoelage) 38 uur (100%)		HAARDTOELAGE (uurloon) 38 uur (100%)	STANDPLAATSTO ELAGE (uurloon) 38 uur (100%)
0	9,3053	(1) (2)	0,0000	0,0000
1	9,3053	(1) (2)	0,5860	0,2930
2	9,3053	(1) (2)	0,5860	0,2930
3	9,3591	(1)	0,5860	0,2930
4	9,8366		0,5860	0,2930
5	10,0753		0,5860	0,2930
6	10,6948		0,5860	0,2930
7	10,8341		0,5860	0,2930
8	10,9738		0,5860	0,2930
9	11,0366		0,5860	0,2930
10	11,0543		0,5860	0,2930
11	11,1656		0,5860	0,2930
12	11,2431		0,5860	0,2930
13	11,2539		0,5860	0,2930
14	11,2918		0,5860	0,2930
15	11,6511		0,5860	0,2930
16	11,6524		0,5860	0,2930
17	11,9165		0,5860	0,2930
18	11,9165		0,5860	0,2930
19	12,1616		0,5860	0,2930
20	12,1616		0,5860	0,2930
21	12,5180		0,5860	0,2930
22	12,5180		0,5860	0,2930
23	12,8643		0,5373	0,2443
24	12,8643		0,5373	0,2443
25	13,4843		0,2930	0,1465
26	13,4843		0,2930	0,1465
27	14,1146		0,2930	0,1465
28	14,6028		0,2332	0,0867
29	15,2482		0,0000	0,0000

**(1) Dit is (gebaseerd op) het gemiddelde minimummaandloon, uitgedrukt in uurloon;**

vanaf 21,5 jaar en 6 maanden anciënniteit wordt dit 9,3624 euro

en vanaf 22 jaar en 12 maanden anciënniteit wordt dit 9,4699 euro

**(2) Het gemiddeld minimummaandloon dient 1 maand vóór 01/01/2013 toegepast te worden**

d

**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 6 décembre 2012 relative aux conditions de travail et de rémunération des travailleurs des groupes cibles dans l'économie de services locaux**

---

**I. CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1er.**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des services des soins familiaux (aides familiales et aides seniors) de la Communauté flamande et aux travailleurs définis ci-après.

Cette convention collective de travail règle les conditions de travail et de rémunération des :

- 1) travailleurs des groupes cibles, tels que définis à l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 octobre 2007 relatif à l'économie de services locaux (MB 6 novembre 2007), qui fournissent des prestations de travail dans un département qui génère des services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande pour lequel une agrégation dans le cadre de l'économie de services locaux a été obtenue.
- 2) travailleurs fournissant des prestations dans le cadre des programmes pour l'emploi ou de transition professionnelle. Par programmes pour l'emploi ou de transition professionnelle, on entend limitativement:
  - les gardes d'enfants malades pour autant qu'ils soient subventionnés par le Fonds pour les équipements et services collectifs.  
Ces gardes d'enfants malades, pour autant qu'ils soient subventionnés par le Fonds pour les équipements et services collectifs, ne tombent sous le champ d'application de la présente convention collective de travail que si, par le caractère accessoire de cette activité, l'employeur ressortit à la Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande, et non pas à la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé.
  - Les travailleurs du groupe-cible tels que définis à l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 juillet 2008 relatif à l'expérience du travail (MB du 31 octobre 2008).

**II. SALAIRES MINIMA**

**Article 2.**

§ 1er. Les salaires horaires minimums pour les travailleurs visés à l'article 1er sont fixés conformément au barème repris à l'annexe 1.

§ 2. Les régimes plus favorables pour les travailleurs des groupes cibles existant au niveau de l'entreprise sont maintenus.

## **Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation**

### **Article 3.**

Les salaires horaires minimums, ainsi que les salaires horaires effectivement payés sont liés à l'indice des prix à la consommation, comme prévu à la convention collective de travail du 16 décembre 2003 remplaçant la convention collective de travail du 18 janvier 2002 relative aux conditions de travail et de rémunération (Communauté flamande), en exécution du «Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social-Profitsector» du 29 mars 2000.

### **Article 4.**

La durée de travail hebdomadaire moyenne est de 38 heures pour un emploi à temps plein. Les pauses prévues par la loi sont prises en dehors du temps de travail proprement dit.

## **III. ALLOCATION DE FOYER ET DE RÉSIDENCE**

### **Article 5.**

À l'exception de leur première année de service, une allocation de foyer ou de résidence est octroyée aux travailleurs visés à l'article 1er, selon les mêmes conditions et les mêmes modalités prévues à la convention collective de travail du 16 décembre 2003 remplaçant la convention collective de travail du 18 janvier 2002 relative aux conditions de travail et de rémunération (Communauté flamande), en exécution du «Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social-Profitsector» du 29 mars 2000.

## **IV. ANCIENNETÉ BARÉMIQUE**

### **Article 6.**

Quand un travailleur entre en service, il est barémisé à l'échelle salariale minimum avec une ancienneté barémique de 0 ans.

### **Article 7.**

Pour la détermination de l'ancienneté barémique il n'est pas fait de distinction entre prestations à temps partiel et prestations à temps plein.

### **Article 8.**

Une augmentation de l'ancienneté barémique prend effet le premier jour du mois suivant le mois dans lequel une année d'ancienneté barémique est atteinte.

### **Article 9.**

§1er. Les suspensions du contrat de travail suivantes ne donnent, pour l'application de la présente convention collective de travail, pas lieu à la construction d'ancienneté barémique:

1. les périodes d'interruption de carrière complète.
2. les périodes de suspension du contrat de travail non couvertes par le salaire, hormis les assimilations prévues par la législation relative aux vacances annuelles du 28 juin 1971.

§2. Par exception au § 1er, les suspensions suivantes donnent lieu à la construction d'ancienneté barémique: les périodes d'interruption de carrière complète suite aux soins palliatifs ou aux soins à un membre du ménage gravement malade.

## V. INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

### a. Cadre général

#### **Article 10.**

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la problématique de la mobilité. Dans ce cadre, elles veilleront à encourager l'utilisation des moyens de transport autres que la voiture personnelle, les déplacements en commun ou développeront d'autres mesures répondant à la problématique de la mobilité. Ces mesures font partie d'une discussion annuelle de la problématique de la mobilité en conseil d'entreprise ou, à défaut, au sein du comité de prévention et de protection ou, à défaut, au sein de la délégation syndicale.

Les parties signataires reconnaissent que la spécificité des soins à domicile rend les alternatives parfois difficiles.

### b. Déplacements domicile – lieu de travail

#### **Article 11.**

§1er. Pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail et quel que soit le moyen de transport utilisé, à l'exception du vélo, la moto ou la mobylette, les travailleurs disposent d'un droit inconditionnel, en ce qui concerne la distance minimum à charge de l'employeur, à une intervention de 80 % dans le prix d'une carte-train 2ème classe de la SNCB, pour le nombre de kilomètres à parcourir entre leur domicile et leur lieu de travail.

§2. Pour les travailleurs qui, chaque jour ouvrable, effectuent un trajet fixe en train ou en transports combinés SNCB/STIB/De Lijn/TEC pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail, les employeurs sont tenus de conclure avec la SNCB, pour ce trajet en train ou en transports combinés SNCB/STIB/De Lijn/TEC, une convention dénommée "régime du tiers payant", impliquant la gratuité du transport par train pour le travailleur, sous ce régime du tiers payant.

#### **Article 12.**

§1er. Si le travailleur utilise le vélo, la moto ou la mobylette à titre de moyen de transport privé entre son domicile et son lieu de travail et retour, l'employeur intervient dans les frais de déplacement à raison de 0,15 EUR par kilomètre parcouru.

§2. Si, dans le cadre d'un règlement d'entreprise, l'employeur met gratuitement un vélo, une moto ou une mobylette à la disposition du travailleur, l'entretien, le répare et le remplace, l'intervention financière visée au §1er du présent article 12 n'est pas d'application. Les régimes plus avantageux concernant l'intervention financière, en vigueur au niveau de l'entreprise, restent possibles.

#### **Article 13.**

En cas de combinaison de moyens de transport en commun et d'un moyen de transport privé, l'intervention financière de l'employeur dans les frais de transport du travailleur est fixée selon l'article 11 §1er pour ce qui concerne la distance éventuellement effectuée moyen de transport privé, selon l'article 11§2 pour ce qui concerne la distance éventuellement effectuée en transports en commun ou en transports combinés SNCB/STIB/De Lijn/TEC et selon l'article 12 pour ce qui concerne la distance éventuellement effectuée en vélo.

**Article 14.**

Pour les travailleurs de base (groupes cibles) visés à l'article 1er, le même remboursement que celui prévu au point c) 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.

**c. Déplacements dans le cadre du service****Article 15.**

§1er. Tous les kilomètres parcourus en voiture sont indemnisés comme suit

- A partir du 1er janvier 2013, à minimum 0,29 EUR par kilomètre
- A partir du 1er janvier 2014, à minimum 0,31 EUR par kilomètre
- A partir du 1er janvier 2015, à minimum 0,32 EUR par kilomètre

Dans cette indemnité kilométrique, l'assurance tous risques éventuellement mise à disposition par l'employeur n'est pas comprise.

L'indemnité kilométrique, en ce comprise l'assurance tous risques mise à disposition par l'employeur, ne peut jamais excéder l'indemnité kilométrique forfaitaire en vigueur pour les fonctionnaires fédéraux.

§2 En dérogation au § 1er pour les déplacements en voiture dans le cadre du service suite à des accords entre le client et le service, il sera payé la même indemnité kilométrique que celle que le pouvoir public paie pour les voyages de service des fonctionnaires (article 13 de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant règlement général en matière de frais de parcours). Cette indemnité s'élève au 1<sup>er</sup> juillet 2012 à 0,3456 €/km, y compris l'assurance tous risques mise à disposition par l'employeur.

Lorsque l'entreprise a contracté, pour ces déplacements dans le cadre du service suite à des accords entre le client et le service, une assurance tous risques, l'indemnité kilométrique sera minorée du coût réel de cette assurance tous risques (avec un maximum de 0,0351€/km – montant au 1<sup>er</sup> juillet 2012). Ce montant est indexé annuellement selon les mêmes principes que l'indexation de l'indemnité kilométrique pour les déplacements de service des fonctionnaires. Des régimes dérogatoires seront négociés au niveau de l'entreprise.

§ 3. Si, dans le cadre d'un règlement d'entreprise, l'employeur met gratuitement une automobile à disposition, l'indemnité prévue au présent article 15, §§ 1<sup>er</sup> et 2, est supprimée.

**Article 16.**

§ 1er. Au personnel d'encadrement et au personnel administratif (employés) qui utilisent un véhicule automobile pour leurs déplacements au nom de l'employeur, l'employeur paie pour les kilomètres parcourus la même indemnité kilométrique que celle que le pouvoir public paie pour les voyages de service des fonctionnaires (article 13 de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant règlement général en matière de frais de parcours) sans qu'il puisse y avoir une double indemnisation pour les mêmes kilomètres. Cette indemnité s'élève au 1<sup>er</sup> juillet 2012 à 0,3456 €/km, y compris l'assurance tous risques mise à disposition par l'employeur.

Lorsque l'entreprise a contracté, pour ces déplacements en voiture dans le cadre du service, une assurance tous risques, l'indemnité kilométrique sera minorée du coût réel de cette assurance tous risques (avec un maximum de 0,0351€/km – montant au 1<sup>er</sup> juillet 2012). Ce montant est indexé annuellement selon les mêmes principes que l'indexation de l'indemnité kilométrique pour les déplacements de service des fonctionnaires. Des régimes dérogatoires seront négociés au niveau de l'entreprise.

§ 2 Si, dans le cadre d'un règlement d'entreprise, l'employeur met une automobile à disposition, l'indemnité prévue au présent article 16 § 1er est supprimée.

### **Article 17.**

§1er. Aux salariés qui, pour leurs déplacements, utilisent une bicyclette, une motocyclette ou un vélomoteur, l'employeur verse une rémunération de 0,15 €/km pour l'ensemble des kilomètres parcourus.

§2. Si, dans le cadre d'un règlement d'entreprise, l'employeur met gratuitement une bicyclette, une motocyclette ou un vélomoteur à disposition, l'entretien, le répare et le remplace, l'intervention financière prévue au présent article 17, § 1er, est supprimée. Des règlements dérogatoires au niveau de l'entreprise, en ce qui concerne l'indemnité, restent possibles.

§3. Les parties signataires examineront dans quelle mesure une augmentation de l'indemnité pour utilisation du vélo, de la moto ou de la mobylette est possible.

### **Article 18.**

Aux salariés qui, pour leurs déplacements, utilisent les transports publics, l'employeur paie le coût réel en utilisant la formule la moins coûteuse.

#### **d. Remboursement**

### **Article 19.**

Le paiement des indemnités par l'employeur s'effectue au plus tard lors de la liquidation du salaire du mois suivant le mois au cours duquel les frais de transport ont été faits.

D'éventuelles corrections concernant le paiement de l'intervention financière de l'employeur seront imputées sur le paiement suivant.

Le paiement de l'indemnité ne peut se faire qu'à condition que les frais de transport soient prouvés par les documents ou déclarations nécessaires.

### **Article 20.**

Les indemnités visées aux articles 11 à 18 sont payées aux travailleurs visés à l'article 1er dès le moment de leur entrée en service.

## **VI. ALLOCATION DE FIN D'ANNEE**

### **Article 21.**

Les travailleurs visés à l'article 1, 1) ont, à l'exception de leur première année de service, droit au paiement par l'employeur d'une allocation de fin d'année selon les mêmes conditions et modalités que celles prévues à la convention collective de travail du 6 décembre 2012 relative à une allocation de fin d'année, en remplacement de la convention collective de travail du 7 décembre 2011 relative à une allocation de fin d'année (Communauté flamande) en exécution du « Vlaams intersectoraal akkoord 2011-2015 voor de non-profit/ social profit ».

## **VII. JOUR DE CARENCE**

### **Article 22.**

Les travailleurs visés à l'article 1er ont droit, à l'exception de leur première année de service, au paiement des jours de carence, selon les mêmes conditions et modalités que celles prévues à la Convention collective de travail du 10 avril 2003, relative au paiement du jour de carence (Communauté flamande) en exécution du « Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social-profitsector » du 29 mars 2000.

## **VIII. JOURS DE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRES À PARTIR DE 35 ANS JUSQU'À 44 ANS**

### **Article 23.**

Les travailleurs visés à l'article 1er ont, à l'exception de leur première année de service, droit aux jours de congé supplémentaires selon les mêmes conditions et modalités que celles prévues à convention collective de travail du 29 mars 2001 octroyant 5 jours de congé supplémentaires à partir de 35 ans jusqu'à 44 ans, en exécution du «Vlaams Intersectoraal Akkoord» du 29 mars 2000, modifié par la convention collective de travail du 6 décembre 2001.

## **IX. EXEMPTION DE PRESTATIONS DE TRAVAIL À PARTIR DE 45 ANS**

### **Article 24.**

Les travailleurs visés à l'article 1er ont, à l'exception de leur première année de service, droit à l'exemption de prestations de travail à partir de 45 ans selon les mêmes conditions et modalités que celles prévues par la convention collective de travail du 22 mars 2006 relative à l'exemption de prestations de travail avec maintien du salaire à partir de l'âge de 45 ans dans le cadre de la fin de la carrière, en exécution du «Vlaams Intersectoraal Akkoord 2006-2010 voor de Non-Profit/Social Profit».

## **X. CONGE D'ANCIENNETE**

### **Article 25.**

Les travailleurs visés à l'article 1er ont droit aux jours de congé d'ancienneté selon les mêmes conditions et modalités que celles prévues dans la convention collective de travail du 18 juin 1998 relative au congé d'ancienneté.

## **XI. PRIME SYNDICALE**

### **Article 26.**

Les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> ont droit à une prime syndicale selon les mêmes conditions et modalités que prévu dans la convention collective de travail du 2 décembre 2010 relative l'octroi d'un avantage social.

## **XII. Priorité**

### **Article 27.**

Lorsqu'ils satisfont aux critères requis, les travailleurs visés à l'article 1er auront la priorité lors de l'embauche d'aides ménagers réguliers.

## **XIII. Dispositions finales**

### **Article 28.**

La présente convention collective de travail prend cours le 1er janvier 2013 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle 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.



**Barème D1 en EUR**

coefficient:

1,2682

Ancienneté barémique	Salaire horaire (sans allocation de foyer ou de résidence)  38 heures (100 %)		Allocation de foyer (salaire horaire)  38 heures (100 %)	Allocation de résidence (salaire horaire)  38 heures (100 %)
0	9,3053	(1)(2)	0	0,0000
1	9,3053	(1)(2)	0,5860	0,2930
2	9,3053	(1)(2)	0,5860	0,2930
3	9,3591	(1)	0,5860	0,2930
4	9,8366		0,5860	0,2930
5	10,0754		0,5860	0,2930
6	10,6948		0,5860	0,2930
7	10,8342		0,5860	0,2930
8	10,9738		0,5860	0,2930
9	11,0367		0,5860	0,2930
10	11,0544		0,5860	0,2930
11	11,1656		0,5860	0,2930
12	11,2432		0,5860	0,2930
13	11,2540		0,5860	0,2930
14	11,2918		0,5860	0,2930
15	11,6511		0,5860	0,2930
16	11,6525		0,5860	0,2930
17	11,9165		0,5860	0,2930
18	11,9165		0,5860	0,2930
19	12,1616		0,5860	0,2930
20	12,1616		0,5860	0,2930
21	12,5180		0,5860	0,2930
22	12,5180		0,5860	0,2930
23	12,8643		0,5373	0,2443
24	12,8643		0,5373	0,2443
25	13,4843		0,2930	0,1465
26	13,4843		0,2930	0,1465
27	14,1146		0,2930	0,1465
28	14,6028		0,2332	0,0867
29	15,2482		0,0000	0,0000

(1) Est sur la base de la rémunération minimum mensuelle moyenne exprimée en salaire horaire : à partir de 21,5 ans et 6 mois d'ancienneté, cela s'élève à 9,3624 EUR  
à partir de 22 ans et 12 mois d'ancienneté, cela s'élève à 9,4699 EUR.

(2) la rémunération minimum mensuelle moyenne doit être appliquée mais avant le 01.01.2013.