



ERRATUM

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

CCT n° 122707/CO/318.02
du 05/06/2014

Correction du texte en français :

- l'article 29, § 2, doit être lu comme suit : « *Si, dans le cadre d'un règlement d'entreprise, l'employeur met gratuitement une bicyclette à disposition, l'entretient, la répare et la remplace, l'intervention financière prévue au présent article 29 § 1er est supprimée. Des règles dérogatoires au niveau de l'entreprise, en ce qui concerne l'intervention financière, restent possibles.* ».

Correction du texte en français :

- l'article 30 doit être lu comme suit : « *En cas d'usage combiné de moyens de transport en commun publics et de moyens de transport privés, l'intervention financière de l'employeur dans les frais de transport du travailleur sera composée selon l'article 28 § 1er, pour ce qui concerne la partie du trajet éventuellement effectuée par un moyen de transport privé et selon l'article 28 § 2 pour ce qui concerne la partie du trajet éventuellement effectuée par train ou transport mixte SNCB/STIB/DeLijn/TEC et selon l'article 29 pour ce qui concerne la partie éventuellement effectuée par bicyclette.* ».

Correction du texte en français :

- l'article 32, § 2, doit être lu comme suit : « *Si, dans le cadre d'un règlement d'entreprise, l'employeur met gratuitement une automobile à disposition, l'indemnité prévue à l'article 32 § 1 est supprimée.* ».

- l'article 33, § 2, doit être lu comme suit : « *Si, dans le cadre d'un règlement d'entreprise, l'employeur met gratuitement une automobile à disposition, l'indemnité*

ERRATUM

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

nr. 318.02

CAO nr. 122707/CO/318.02
van 05/06/2014

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 29, § 2, moet als volgt gelezen worden : « *Indien in het kader van een bedrijfsregeling de werkgever kosteloos een fiets ter beschikking stelt, onderhoudt, herstelt en vervangt dan vervalt de in dit artikel 29 §1 vernoemde financiële bijdrage. Afwijkende regelingen wat betreft de financiële bijdrage op ondernemingsniveau blijven mogelijk.* ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 30 moet als volgt gelezen worden : « *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 28 §1 voor wat betreft het eventueel gedeelte van het traject met een privé-vervoermiddel en volgens artikel 28 §2 voor wat betreft het eventueel gedeelte van het traject treinvervoer of gemengd vervoer NMBS/MIVB/DE LIJN/TEC en volgens artikel 29 voor wat betreft het eventueel gedeelte van het traject met fietsvervoer.* ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 32, § 2, moet als volgt gelezen worden : « *Indien in het kader van een bedrijfsregeling, de werkgever een wagen ter beschikking stelt, dan vervalt de in dit artikel 32 § 1 vernoemde vergoeding.* ».

- artikel 33, § 2, moet als volgt gelezen worden : « *Indien in het kader van een bedrijfsregeling, de werkgever een wagen ter beschikking stelt, dan vervalt de in dit artikel*

prévue au présent article 33 § 1er est supprimée. ».

- l'article 34, § 2, doit être lu comme suit : « Si, dans le cadre d'un règlement d'entreprise, l'employeur met gratuitement une bicyclette, une motocyclette ou un vélomoteur à disposition, l'entretient, le répare et le remplace, l'intervention financière prévue au présent article 34 § 1er, est supprimée. Des règles dérogatoires au niveau de l'entreprise, en ce qui concerne l'intervention financière, restent possibles. ».

Correction du texte en français :

- l'article 36, second alinéa, doit être lu comme suit : « D'éventuelles corrections concernant le paiement de l'intervention financière de l'employeur seront imputées sur le paiement suivant. ».

Correction du texte en français :

- l'article 37, § 2, doit être lu comme suit : « Les travailleurs visés à l'article 1er 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 38 de la présente convention collective de travail. ».

Correction du texte en français :

- l'article 38, § 1er, doit être lu comme suit : « Les jours de congé supplémentaires seront octroyés au prorata des mois de prestations effectives ou assimilées au cours de l'année civile précédente auprès de l'employeur actuel, un mois commencé étant compté comme un mois travaillé, ~~un mois commencé étant compté comme un mois travaillé.~~ ».

Correction du texte en français :

- l'article 39, § 4, doit être lu comme suit : « 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 37, sur la base de la durée de travail contractuelle moyenne augmentée conformément au § 2. ».

- l'article 40 doit être lu comme suit : « Si le travailleur au départ, au cours d'une 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 39 de la présente convention collective de travail, multiplie par le salaire horaire normal comme prévu à l'article 2 § 2 de la présente convention collective de travail. ».

- l'article 45 doit être lu comme suit : « Les travailleurs qui, tel que prévu à l'article 44, ont droit à des jours de

33 § 1 vernoemde vergoeding. ».

- artikel 34, § 2, moet als volgt gelezen worden : « 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 34 §1 vernoemde vergoeding. Afwijkende regelingen wat betreft de vergoeding op ondernemingsniveau blijven mogelijk. ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 36, tweede lid, moet als volgt gelezen worden : « D'éventuelles corrections concernant le paiement de l'intervention financière de l'employeur seront imputées sur le paiement suivant. ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 37, § 2, moet als volgt gelezen worden : « 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 38 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 38, § 1, moet als volgt gelezen worden : « Les jours de congé supplémentaires seront octroyés au prorata des mois de prestations effectives ou assimilées au cours de l'année civile précédente auprès de l'employeur actuel, un mois commencé étant compté comme un mois travaillé, ~~un mois commencé étant compté comme un mois travaillé.~~ ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 39, § 4, moet als volgt gelezen worden : « 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 37, op basis van de vermeerderde contractuele gemiddelde arbeidsduur conform §2. ».

- artikel 40 moet als volgt gelezen worden : « Heeft de werknemer bij zijn uitdiensttreding in de loop van een kalenderjaar deze aanvullende verlofdagen geheel of gedeeltelijk niet opgenomen, dan ontvangt hij hiervoor een loon dat gelijk is aan het aantal uren zoals bepaald in artikel 39 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, vermenigvuldigd met het normaal uurloon zoals bepaald in artikel 2 § 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. ».

- artikel 45 moet als volgt gelezen worden : « De werknemers die zoals bepaald in artikel 44 recht hebben

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. ».

- l'article 46¹⁴ doit être lu comme suit : « *En cas de modification du régime de travail, l'adaptation du crédit d'heures se fait conformément à l'article 46, §§ 1er et 2 au début de la période du trimestre suivant. ».*

- l'article 48, § 1^{er}, doit être lu comme suit : « *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 47 de la présente convention collective de travail, multiplié par son salaire horaire normal. ».*

- l'article 48, § 2, doit être lu comme suit : « *Si le travailleur a reporté un solde restant au quatrième trimestre, conformément à l'article 47, § 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 horaire normal. ».*

- l'article 54 doit être lu comme suit : « *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 53, a) et b), à raison d'un douzième du montant annuel global par mois de travail effectif ou assimilé. ».*

Correction du texte en néerlandais :

- l'article 60 doit être lu comme suit : « *Op voorlegging van het door de werkgever afgeleverd attest "sociaal voordeel", betalen de representatieve werknemersorganisaties in het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap het sociaal voordeel aan de rechthebbende werknemers uit. Indien een rechthebbende op dat ogenblik overleden is, wordt het sociaal voordeel betaald aan de overlevende partner. Flet sociaal voordeel is uitzonderlijk betaalbaar tot 3 jaar na uitreiking van het attest. ».*

- l'article 61 doit être lu comme suit : « *De representatieve werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap zenden een afrekening van de uitbetaalde bedragen aan de respectievelijke werkgevers die het door de werknemersorganisaties vooruitbetaalde bedrag terugbetalen aan die werknemersorganisaties. ».*

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 46¹⁴ moet als volgt gelezen worden : « *Bij wijziging van het arbeidsregime gebeurt de aanpassing van het urenkrediet overeenkomstig artikel 46 §1 en §2 bij het begin van het volgende kwartaal. ».*

- artikel 48, § 1, moet als volgt gelezen worden : « *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 uren zoals bepaald in artikel 47 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, vermenigvuldigd met zijn normaal uurloon. ».*

- artikel 48, § 2, moet als volgt gelezen worden : « *Heeft de werknemer een restsaldo overgedragen naar het vierde kwartaal overeenkomstig artikel 47 § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dan ontvangt hij bij zijn uitdiensttreding een loon dat gelijk is aan het aantal rest uren vermenigvuldigd met zijn normaal uurloon. ».*

- artikel 54 moet als volgt gelezen worden : « *Aan de rechthebbenden die, gedurende het sociaal dienstjaar, minder dan twaalf maanden voldoen aan de in artikel 53, a) en b) wordt een syndicale premie verleend op basis van een twaalfde van het totaal jaarlijks bedrag per gepresteerde of gelijkgestelde maand. ».*

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 60 moet als volgt gelezen worden : « *Op voorlegging van het door de werkgever afgeleverd attest "sociaal voordeel", betalen de representatieve werknemersorganisaties in het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap het sociaal voordeel aan de rechthebbende werknemers uit. Indien een rechthebbende op dat ogenblik overleden is, wordt het sociaal voordeel betaald aan de overlevende partner. Flet sociaal voordeel is uitzonderlijk betaalbaar tot 3 jaar na uitreiking van het attest. ».*

- artikel 61 moet als volgt gelezen worden : « *De representatieve werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap zenden een afrekening van de uitbetaalde bedragen aan de respectievelijke werkgevers die het door de werknemersorganisaties vooruitbetaalde bedrag terugbetalen aan die werknemersorganisaties. ».*

Correction du texte en français :

- l'article 75 doit être lu comme suit : « *La présente convention collective prend effet le 1er janvier 2014.* ».

Annexe 1

Correction du texte en français :

- Barème DB4, après '*salaire annuel*', '*salaire mensuel*' et '*salaire horaire*', à chaque fois, « **(allocation de foyer inclus)** » doit être ajouté.

- Barème DB4, DA1, DA2, DA3 et DB1B, « 1.1.2004 », doit être supprimé cinq fois.

- Barème DA1, '*coefficient : 1,1717*' doit être lu comme suit : « *coefficient : 1,2682* ».

Décision du

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 75 moet als volgt gelezen worden : « *La présente convention collective prend effet le 1er janvier 2014.* ».

Bijlage 1

Verbetering van de Franstalige tekst :

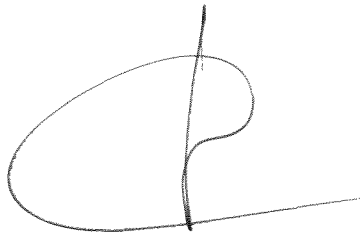
- Barème DB4, na '*salaire annuel*', '*salaire mensuel*' en '*salaire horaire*', moet iedere keer, « **(allocation de foyer inclus)** » toegevoegd worden.

- Barème DB4, DA1, DA2, DA3 en DB1B, « *Le salaire annuel, mensuel et horaire est lié à l'indice du 1/10/2008.* » moet vijf maal geschrapt worden.

- Barème ~~DA1~~, '*coefficient : 1,1717*' moet als volgt gelezen worden : « *coefficient : 1,2682* ».

Beslissing van

30 -07- 2015



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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 JUNI 2014 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 MINIMUM-LOONSCHALEN

1. Algemene bepalingen

Artikel 2

§ 1. De minimum bruto-jaarlonen voor de in artikel 1 bedoelde werknemers worden 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 9 aangaande de koppeling van de lonen en wedden aan het indexcijfer van de afgevlakte gezondheidsindex.

2. Toekenning van minimum-loonschalen en eventuele toegangsvereisten

Artikel 3

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

DIENSTEN EN FUNCTIES	BAREMA	MINIMALE TOEGANGSVEREISTEN
Werknemers tewerkgesteld met arbeidsovereenkomst dienstencheques	DB4	Geen bijzondere bepalingen
Begeleidend personeel	DB1 b	Hoger onderwijs
Administratief personeel	DA1 DA2 DA3	Hoger onderwijs Hoger secundair onderwijs Lager secundair onderwijs

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

Artikel 4

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

HOOFDSTUK III BAREMIEKE ANCIËNNITEIT

Artikel 5

Wanneer de werknemer in dienst komt, wordt hij, mits voldaan is aan de minimale toegangsvereisten, ingeschaald in de minimum-loonschalen met een baremieke anciënniteit van 0 jaar. Het weglaten van de minimale leeftijdsvereisten om toegang te hebben tot het barema kan geen retroactieve rechten doen ontstaan.

Artikel 6

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

Artikel 7

§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 8

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

1. Periodes van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van tijdskrediet.
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.

HOOFDSTUK IV KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE AFGEVLAKTE GEZONDHEIDSINDEX

Artikel 9

De in bijlage I bij deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde minimumlonen, evenals de effectief betaalde lonen, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de afgevlakte gezondheidsindex, maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

De in bijlage I vastgestelde minimumlonen zijn geïndexeerde minimumlonen op 01.01.2013.

Artikel 10

De lonen van toepassing op datum van het afsluiten van onderhavige CAO stemmen overeen met het cijfer van de afgevlakte gezondheidsindex van november 2012, zijnde 119,70 punten. (basis 2004), of 99,11 punten (basis 2013).

Artikel 11

De spilindex voor een volgende indexaanpassing ligt op datum van afsluiten van onderhavige CAO op 122.01 punten (basis 2004) of 101.02 punten (basis 2013).

Wanneer de afgevlakte gezondheidsindex (zijnde het gemiddelde cijfer van de gezondheidsindex van de laatste 4 maanden) de spilindex overschrijdt worden alle lonen aangepast (verhoogd of verlaagd) met 2%.

De komende spilindex ligt op 101.02 punten. Na het bereiken van deze spilindex komen de volgende spilindexen op onderstaande waarden te liggen (basis 2013 – pro memorie en niet limitatief): 103.04 – 105.10 – 107.20 – 109.34 – 111.53 – 113.76 – 116.04 – 118.36 – 120.73 – 123.14 – 125.60.

Artikel 12

Iedere maal dat de afgevlakte gezondheidsindex één van de spilindexcijfers bereikt of er op wordt teruggebracht, worden de nieuwe lonen berekend door de lonen die op dat ogenblik gelden te verhogen of te verlagen met 2 procent bij toepassing van de coëfficiënt 1,02 als vermenigvuldiger of als deler.

Artikel 13

De loonaanpassingen voortvloeiend uit de koppeling aan de afgevlakte gezondheidsindex worden als volgt berekend :

- a) Voor de jaarlonen wordt er rekening gehouden met twee decimalen. De uitkomst wordt afgerond volgens de wiskundige regels: naar de naasthogere eurocent

- wanneer het derde decimaal voor afronding gelijk is aan of hoger dan 5 en naar de naastlagere eurocent wanneer het derde decimaal voor afronding lager is dan 5;
- b) De maandlonen worden bekomen door de baremieke jaarlonen te delen door 12. Hierbij wordt afgerond tot op twee decimalen. De uitkomst wordt afgerond volgens de wiskundige regels: naar de naasthogere eurocent wanneer het derde decimaal voor afronding gelijk is aan of hoger dan 5 en naar de naastlagere eurocent wanneer het derde decimaal voor afronding lager is dan 5;
- c) De uurlonen worden bekomen door de baremieke jaarlonen te delen door 1976. Hierbij wordt afgerond tot op vier decimalen. De uitkomst wordt afgerond volgens de wiskundige regels: naar het naasthogere honderdste van een eurocent wanneer het vijfde decimaal voor afronding gelijk is aan of hoger dan 5 en naar het naastlagere honderdste van een eurocent wanneer het vijfde decimaal voor afronding lager is dan 5.

Artikel 14

De verhoging of de verlaging van de lonen en wedden vermeld in artikel 9, volgens de berekening voorzien in artikel 12, wordt toegepast vanaf de eerste dag van de tweede maand die volgt op de maand tijdens dewelke het afgevlakte indexcijfer het spilindexcijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

Artikel 15

Wanneer terzelfdertijd een loonsverhoging ingevolge de koppeling van de lonen aan de gezondheidsindex en een andere loonsverhoging moet worden toegepast, wordt de aanpassing voortvloeiende uit de koppeling van de lonen aan de gezondheidsindex uitgevoerd volgend op de andere loonsverhoging, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald in de overeenkomst (CAO of andere) waarin deze loonsverhoging is overeengekomen.

HOOFDSTUK V EINDEJAARSPREMIE

Artikel 16

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

Artikel 17

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

Artikel 18

Het vast geïndexeerd gedeelte bedraagt 331, 86 EUR (index 01.10.2013).

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 afgevlakte gezondheidsindex. 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 tot op vier decimalen.

Artikel 19

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

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

Artikel 20

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

Artikel 21

§ 1. Het totale bedrag van de toelage, zoals vastgesteld overeenkomstig de artikels 12, 13 en 14 wordt uitgekeerd aan de werknemer met voltijdse prestaties die zijn gehele loon heeft of zou hebben genoten tijdens de gehele referentieperiode. Dit is de periode die zich uitstrekt van 1 januari tot 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 22

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 23

De eindejaarstoelage is niet verschuldigd ten belope van het bedrag waarvoor de werknemers op ondernemingsvlak een gelijkwaardig voordeel genieten in de vorm van een 13de maand.

Artikel 24

§ 1. Iedere gewerkte of daarmee gelijkgestelde maand, tijdens de referentieperiode, geeft recht op 1/11 de 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 voor 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 inactiviteitsuren bepaald bij het Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders.

§ 5. Onbetaald verlof, alle 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 25

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 13) de geïndexeerde bruto-jaarwedde in aanmerking die voor de berekening van zijn loon voor deze maand tot grondslag zou hebben gediend, indien dat laatstvernoemde loon verschuldigd was geweest.

Artikel 26

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

HOOFDSTUK VI WERKGEVERSTEGEMOETKOMING IN DE VERVOERSKOSTEN

1. Algemeen kader

Artikel 27

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 dienstverlening aan huis, alternatieven in beperkte mate mogelijk zijn.

2. Woon-werk verkeer

Artikel 28

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

Deze derdebetalersregeling treedt ten laatste op 1 mei 2010 in werking.

Artikel 29

§1. Indien de werknemer gebruik maakt van een fiets 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 ter beschikking stelt, onderhoudt, herstelt en vervangt dan vervalt de in dit artikel 29 §1 vernoemde financiële bijdrage. Afwijkende regelingen wat betreft de financiële bijdrage op ondernemingsniveau blijven mogelijk.

Artikel 30

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 28 §1 voor wat betreft het eventueel gedeelte van het traject met een privé-vervoermiddel en volgens artikel 28 §2 voor wat betreft het eventueel gedeelte van het traject treinvervoer of gemengd vervoer NMBS/MIVB/DE LIJN/TEC en volgens artikel 29 voor wat betreft het eventueel gedeelte van het traject met fietsvervoer.

Artikel 31

Voor de dienstencheque-basiswerknemers wordt voor de verplaatsing van hun verblijfplaats naar de eerste klant en voor de verplaatsing van de laatste klant naar de verblijfplaats een zelfde vergoeding betaald, zoals bepaald in punt 3. voor verplaatsingen in opdracht.

3. Verplaatsingen in opdracht

Artikel 32

§ 1. De dienstencheque-basiswerknemers, bedoeld in artikel 1, ontvangen vanaf 1 juli 2010 voor alle met de wagen afgelegde kilometers in opdracht een vergoeding van 0,22€/km. Deze kilometervergoeding geldt exclusief de eventuele door de werkgever ter beschikking gestelde omniumverzekering.

§ 2. Indien in het kader van een bedrijfsregeling, de werkgever een wagen ter beschikking stelt, dan vervalt de in dit artikel 32 § 1 vernoemde vergoeding.

Artikel 33

§ 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. Op 1 januari 2014 bedraagt deze vergoeding 0,3461 €/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) van de kilometervergoeding in mindering gebracht. Afwijkende regelingen worden onderhandeld op bedrijfsniveau.

Deze vergoeding voor verplaatsingen in opdracht volgt de indexeringen van het bedrag betaald door de overheid voor dienstreizen van ambtenaren, zoals bepaald in artikel 13 van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten.

Het maximumbedrag van 0,0351 €/km van de omniumverzekering dat van de kilometervergoeding in mindering kan worden gebracht, wordt eveneens volgens hetzelfde principe geïndexeerd.

§ 2. Indien in het kader van een bedrijfsregeling, de werkgever een wagen ter beschikking stelt, dan vervalt de in dit artikel ~~33~~ § 1 vernoemde vergoeding.

Artikel 34

§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 ~~34~~ §1 vernoemde vergoeding. Afwijkende regelingen wat betreft de vergoeding op ondernemingsniveau blijven mogelijk.

Artikel 35

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.

4. Terugbetaling

Artikel 36

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.

HOOFDSTUK VII AANVULLEND VERLOF 35-44 JAAR

Artikel 37

§1. Alle 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 38 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 38

§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 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders.

Artikel 39

§ 1. Voor de bepaling van de duurtijd van een 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 een 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 37, op basis van de vermeerderde contractuele gemiddelde arbeidsduur conform §2.

Artikel 40

Heeft de werknemer bij zijn uitdiensttreding in de loop van een kalenderjaar deze aanvullende verlofdagen geheel of gedeeltelijk niet opgenomen, dan ontvangt hij hiervoor een loon dat gelijk is aan het aantal arbeidsuren zoals bepaald in artikel 39 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, vermenigvuldigd met het normaal uurloon zoals bepaald in artikel 24 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 41

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 42

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

Artikel 43

§ 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 VIII VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES 45 +

Artikel 44

§ 1. Alle 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 deze 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 45

De werknemers die zoals bepaald in artikel 44 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 46

§ 1. Voor de bepaling van de duurtijd van een 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 een 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 46 §1 en §2 bij het begin van het volgende kwartaal.

Artikel 47

§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 48

§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 uren zoals bepaald in artikel 47 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, vermenigvuldigd met zijn normaal uurloon.

§2. Heeft de werknemer een restsaldo overgedragen naar het vierde kwartaal overeenkomstig artikel 47 § 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 49

De vrijstelling van arbeidsprestaties wordt toegekend met behoud van het normale loon. Onder normaal loon wordt begrepen het loon dat de werknemer zou ontvangen hebben indien deze dag een gewone wettelijke feestdag zou zijn.

Artikel 50

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

Artikel 51

§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.

HOOFDSTUK IX SYNDICALE PREMIE

Artikel 52

Aan de in artikel 1 bedoelde werknemers wordt ten laste van de werkgevers een syndicale premie toegekend.

Artikel 53

Het totaal bedrag van het syndicale premie wordt toegekend aan de rechthebbenden die op 31 december van het sociaal dienstjaar, lopende van 1 januari tot 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;
- b) krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden zijn aan een in artikel 1 bedoelde werkgever of prestaties leveren voor dergelijke werkgever.

Artikel 54

Aan de rechthebbenden die, gedurende het sociaal dienstjaar, minder dan twaalf maanden voldoen aan de in artikel 53, a) en b) wordt een syndicale premie verleend op basis van één twaalfde van het totaal jaarlijks bedrag per gepresteerde of gelijkgestelde maand.

Genieten onder dezelfde voorwaarden de syndicale premie, de tijdens het sociaal dienstjaar (brug)gepensioneerde rechthebbenden, alsook de werknemers wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd ingevolge definitieve arbeidsongeschiktheid.

Artikel 55

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

Artikel 56

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

Artikel 57

Worden met gewerkte dagen gelijkgesteld, de perioden gedurende dewelke de arbeidsovereenkomst werd geschorst wegens ziekte, zwangerschapsverlof, arbeidsongeval, tijdelijke werkloosheid en ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, met een maximum van een jaar.

Artikel 58

Het bedrag van het syndicale premie wordt vastgesteld op:

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

Artikel 59

Ten laatste op 15 februari volgend op het sociaal dienstjaar, worden de attesten "sociaal voordeel" in dubbel exemplaar door de werkgevers individueel aan alle werknemers uitgereikt. Uiterlijk vanaf 1 januari 2012 dient de werkgever hiervoor het attest te gebruiken zoals opgenomen in bijlage 2 bij deze CAO.

Op vraag van de werknemer of de representatieve werknemersorganisaties zal een duplicaat van het attest bezorgd worden aan de vragende partij.

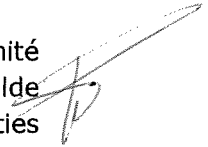
Artikel 60

Op voorlegging van het door de werkgever afgeleverd attest "sociaal voordeel", betalen de representatieve werknemersorganisaties in het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp het sociaal voordeel aan de rechthebbende werknemers uit.

Indien een rechthebbende op dat ogenblik overleden is, wordt het sociaal voordeel betaald aan de overlevende partner. *x Van de Vlaamse Gemeenschap*

Het sociaal voordeel is uitzonderlijk betaalbaar tot 3 jaar na uitreiking van het attest. 

Artikel 61

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 terugbetalen aan die werknemersorganisaties. 

x van de Vlaamse Gemeenschap

Artikel 62

§1. Als administratieve kost wordt 1,26 euro (bedrag 2010) per uitbetaalde premie toegekend aan de representatieve werknemersorganisaties.

§2. Deze vergoeding wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de afgevlakte gezondheidsindex, maandelijks bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad..

HOOFDSTUK X WERKKLEDIJ

Artikel 63

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

Artikel 64

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 65

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

HOOFDSTUK XI VORMING

Artikel 66

Alle in artikel 1 bedoelde werknemers krijgen op jaarbasis 10 uur vorming.

HOOFDSTUK XII WERKOVERLEG

Artikel 67

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

HOOFDSTUK XIII OMKADERINGSNORM

Artikel 68

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

HOOFDSTUK XIV VOORRANG BIJ INTERNE VACATURES

Artikel 69

De dienstencheque-basiswerknemers krijgen, wanneer zij aan alle criteria voldoen, voorrang bij aanwerving van een poetshulp in het kader van de aanvullende thuiszorg.

Na kennisgeving van hun interesse voor een tewerkstelling als poetshulp in het kader van de aanvullende thuiszorg, worden de dienstencheques-basiswerknemers met een contract van onbepaalde duur uitgenodigd voor deelname aan de selecties op voorwaarde dat de vacature voor poetshulp in het kader van de aanvullende thuiszorg overeenkomt met:

- de regio waarin de dienstencheque-basiswerknemer volgens de interne richtlijnen van de onderneming kan werken
- het aantal uur dat de dienstencheque-basiswerknemer wenst te werken op weekbasis
- het uurrooster waarop de dienstencheque-basiswerknemer kan werken
- het een vacature betreft voor een contract als poetshulp in het kader van de aanvullende thuiszorg van onbepaalde duur of een duurtijd van minstens 1 jaar.

Indien de dienstencheque-basiswerknemer volgens de normaal geldende interne procedure voor aanwerving van poetshulpen in het kader van de aanvullende thuiszorg, geschikt wordt bevonden krijgt hij/zij de functie toegewezen. Bij meerdere gelijkwaardige interne kandidaten telt de anciënniteit in de dienst als voorrang (kandidaat met de hoogste anciënniteit in de dienst krijgt voorrang).

Slechts indien voor de betrokken regio geen dienstencheque-basiswerknemers worden gevonden die in aanmerking komen zal de werkgever extern rekruteren om de vacature voor poetshulp in het kader van de aanvullende thuiszorg in te vullen.

HOOFDSTUK XV ANCIËNNITEITSVERLOF

Artikel 70

Vanaf 1 januari 2012 wordt een dag anciënniteitsverlof ingevoerd voor de werknemers met 5 jaar of meer dienstanciënniteit volgens onderstaande modaliteiten:

- de vermelde anciënniteitsverlofdag wordt pro rata toegekend aan deeltijds tewerkgesteld personeel, namelijk het arbeidsregime gedeeld door 5;
- het recht op het anciënniteitsverlof gaat in op 1 januari van het jaar volgend op het kalenderjaar waarin de 5 jaar dienstanciënniteit werd bereikt;
- het loon voor de anciënniteitsverlofdag wordt berekend zoals het loon voor de feestdagen.

HOOFDSTUK XVI OVERGANGSMAATREGELEN

Artikel 71

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

§2. Alle arbeidsvoorwaarden effectief toegepast vóór 01.01.2006 blijven behouden.

Artikel 72

§1. Werknemers tewerkgesteld met een contract onbepaalde duur in de reguliere gezinszorg of de reguliere 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 reguliere gezinszorg of de reguliere poetshulp.

§2. De werknemers die vóór 01.07.2003 in dienst waren met een contract onbepaalde duur bij de huidige werkgever ressorterend 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 reguliere gezinszorg of poetshulp worden bekendgemaakt aan de in paragraaf 1 van dit artikel bedoelde werknemers.

Artikel 73

Deze Collectieve arbeidsovereenkomst vervangt voor de in artikel 1 bedoelde werknemers alle bepalingen uit vroegere Collectieve arbeidsovereenkomsten die in strijd zijn met de bepalingen van deze Collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 74

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt volledig en definitief onderstaande collectieve arbeidsovereenkomsten die dus een einde nemen:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2010 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers tewerkgesteld in het kader van de dienstencheques, geregistreerd op 22 mei 2013 onder het nummer 115008/CO/318.02.
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2012 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2010 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers tewerkgesteld in het kader van de

dienstencheques, geregistreerd op 12 juni 2013 onder het nummer 115286/CO/318.02.

HOOFDSTUK XVII INWERKINGTREDING EN DUUR

Artikel 75

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzeggingstermijn van 3 maanden per aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité.

BIJLAGE I - LOONBAREMA 's

Paritair subcomité 318.02

Barema geldig vanaf 01.01.2013

BAREMA DB4 IN EUR

Arbeider dienstencheques

Coëfficiënt: 1,2682

Baremieke anciënniteit	JAARLOON (inclusief haardtoelage)	MAANDLOON (inclusief haard-toelage)	UURLOON (inclusief haard- toelage) 38 uur (100%)
0	21.066,76	1.755,56	10,6613
1	22.290,79	1.857,56	11,2808
2	22.566,17	1.880,51	11,4201

Paritair subcomité 318.02

Barema geldig vanaf 01.01.2013

BAREMA DA1 IN EUR

A1 administratief medewerker dienstencheques

Coëfficiënt: 1,2682

Baremieke anciënniteit	JAARLOON	MAANDLOON	UURLOON 38 uur (100%)
0	26.481,57	2.206,79	13,4016
1	26.481,57	2.206,80	13,4016
2	27.147,25	2.262,27	13,7385

BAREMA DA2 IN EUR

A2 administratief medewerker dienstencheques

Coëfficiënt: 1,2682

Baremieke anciënniteit	JAARLOON	MAANDLOON	UURLOON 38 uur (100%)
0	22.765,15	1.897,09	11,5208
1	23.651,57	1.970,96	11,9694
2	24.537,99	2.044,83	12,4180

BAREMA DA3 IN EUR

A3 administratief medewerker dienstencheques

Coëfficiënt : 1,2682

Baremieke anciënniteit	JAARLOON	MAANDLOON	UURLOON 38 uur (100%)
0	21.046,37	1.753,86	10,6510
1	21.862,28	1.821,85	11,0639
2	22.678,20	1.889,85	11,4768

BAREMA DB1B IN EUR

Verantwoordelijke dienstverlening dienstencheques

Coëfficiënt : 1,2682

Baremieke anciënniteit	JAARLOON	MAANDLOON	UURLOON 38 uur (100%)
0	29.315,87	2.442,99	14,8360
1	29.353,48	2.446,12	14,8550
2	29.842,12	2.486,84	15,1023

VERENIGING VAN DE DIENSTEN VOOR GEZINSZORG VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP
 Paritair sub comité nr. 318.02

NR
ORIGINEEL

ATTEST SYNDICALE PREMIE 20 . .
 Zo spoedig mogelijk te overhandigen aan uw vakbond

RSZNR:

Gegevens te verstrekken door de WERKGEVER:

Adres werkgever:

Adres werknemer:

.....

.....

Andere gegevens werknemer:

Statuut: arbeider - bediende

Functie:

Rijksregisternr:

Aantal gepresteerde maanden :

J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D

= / 12

Vak aan te vullen door de WERKNEMER:

Overschrijving op rekeningnummer:/...../.....

Vak voorbehouden aan de VAKBOND:

Stempel van de vakbond:

Lidnummer

.....

Aansluitingsdatum

.....

Bedrag van de premie

..... EUR

VERENIGING VAN DE DIENSTEN VOOR GEZINSZORG VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP
 Paritair sub comité nr. 318.02

NR
DUPLIKAAT

ATTEST SYNDICALE PREMIE 20 . .
 Zo spoedig mogelijk te overhandigen aan uw vakbond

RSZNR:

Gegevens te verstrekken door de WERKGEVER:

Adres werkgever:

Adres werknemer:

.....

.....

Andere gegevens werknemer:

Statuut: arbeider - bediende

Functie:

Rijksregisternr:

Aantal gepresteerde maanden:

J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D

= / 12

Vak aan te vullen door de WERKNEMER:

Overschrijving op rekeningnummer:/...../.....

Vak voorbehouden aan de VAKBOND:

Stempel van de vakbond:

Lidnummer

.....

Aansluitingsdatum

.....

Bedrag van de premie

..... EUR

4

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES SERVICES DES AIDES FAMILIALES ET DES AIDES SENIORS DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE (S-CP 318.02)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 5 JUIN 2014 RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION POUR LES TRAVAILLEURS OCCUPES DANS LE CADRE DES TITRES-SERVICES

CHAPITRE PREMIER. CHAMP D'APPLICATION

Article premier.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des services des soins familiaux (aides familiales et aides seniors) 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. BAREMES MINIMA

1. Dispositions générales

Article 2.

§ 1^{er}. Les salaires minima annuels bruts pour les travailleurs visés à l'article 1^{er} seront déterminés conformément aux barèmes salariaux repris dans l'annexe I^e 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^e à la présente convention collective de travail.

§ 3. Pour les autres modes de calcul du salaire mensuel brut et du salaire horaire brut, on se référera à ce qui est prévu à l'article 9 relatif à la liaison des salaires et rémunérations à l'indice-santé lissé des prix à la consommation.

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

Article 3.

§ 1^{er}. Pour les travailleurs, les salaires annuels bruts et les conditions d'accès éventuelles seront fixés par fonction, conformément au tableau ci-après.

SERVICES ET FONCTIONS	BAREME	CONDITIONS MINIMALES D'ACCES
Travailleurs occupés avec un contrat de travail «titres-services»	DB4	Pas de dispositions particulières
Personnel d'accompagnement	DB1b	Enseignement supérieur
Personnel administratif	DA1 DA2 DA3	Enseignement supérieur Enseignement secondaire supérieur Enseignement secondaire inférieur

§ 2. Aucune allocation de foyer ou de résidence n'est octroyée en sus des barèmes repris à l'annexe I^e.

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.

CHAPITRE III. ANCIENNETE BAREMIQUE

Article 5.

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 6.

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 7.

§ 1^{er}. Une augmentation de l'ancienneté barémique prend effet le premier jour du mois suivant le mois dans lequel un an d'ancienneté barémique est atteint.

4

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

Article 8.

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:

Les périodes de suspension complète du contrat de travail dans le cadre du crédit-temps;

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.

CHAPITRE IV. LIAISON DES REMUNERATIONS A L'INDICE-SANTE LISSE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Article 9.

Les salaires minima fixés dans l'annexe Ie à la présente convention collective de travail, ainsi que les salaires effectivement payés, sont liés à l'indice de l'indice-santé lissé, mensuellement fixé par le Ministère des Affaires économiques, et publiés au Moniteur belge.

Les minima salariaux fixés dans l'annexe I^e sont les minima salariaux indexés au 01.01.2013.

Article 10.

Les salaires qui s'appliquent à la date de la conclusion de la présente CCT correspondent avec le chiffre de l'indice-santé lissé de novembre 2012, soit 119,70 points (base 2004), ou 99,11 points (base 2013).

Article 11.

L'indice-pivot pour une adaptation suivante à l'indice se situe à la date de la conclusion de la présente CCT à 122.01 points (base 2004) ou 101.02 points (base 2013).

Lorsque l'indice-santé lissé (à savoir la moyenne des chiffres de l'indice-santé des 4 derniers mois) dépasse l'indice-pivot, tous les salaires sont adaptés (augmentés ou diminués) de 2 %.

Le prochain indice-pivot se situe à 101.02 points. Après que cet indice-pivot est atteint, les indices-pivots suivants se situeront aux valeurs suivants (base 2013; pour mémoire et non-limitativement): 103.04 – 105.10 – 107.20 – 109.34 – 111.53 – 113.76 – 116.04 – 118.36 – 120.73 – 123.14 – 125.60.

Article 12.

Chaque fois que l'indice-santé lissé atteint l'un des indices-pivots ou est ramené à l'un d'eux, les nouveaux salaires qui sont applicables à ce moment sont calculés en les augmentant ou diminuant de 2 % en appliquant le coefficient 1,02 comme multiplicateur ou comme diviseur.

Article 13.

Les adaptations salariales découlant de la liaison à l'indice-santé lissé sont calculées comme suit:

- a) Pour les salaires annuels, il est tenu compte de deux décimales. Le résultat est arrondi selon les règles arithmétiques: au cent supérieur lorsque la troisième

- décimale est égale ou supérieur à 5 et au cent inférieur lorsque la troisième décimale est inférieure à 5.
- b) Les salaires mensuels sont obtenus en divisant les salaires barémiques annuels par 12. Ils sont arrondis à deux décimales. Le résultat est arrondi selon les règles arithmétiques: au cent supérieur lorsque la troisième décimale est égale ou supérieur à 5 et au cent inférieur lorsque la troisième décimale est inférieure à 5.
 - c) Les salaires horaires sont obtenus en divisant les salaires barémiques annuels par 1976. Ils sont arrondis à quatre décimales. Le résultat est arrondi selon les règles arithmétiques: au centième d'eurocent supérieur lorsque la cinquième décimale avant arrondissement est égale ou supérieure à 5 et au centième d'eurocent inférieur lorsque la cinquième décimale avant arrondissement est inférieure à 5.

Article 14.

L'augmentation ou la diminution des salaires et rémunérations prévues à l'article 9, selon le calcul prévu à l'article 12, sont appliquées à partir du premier jour du deuxième mois suivant le mois pendant lequel le chiffre lissé de l'indice atteint l'indice-pivot justifiant une modification.

Article 15.

S'il doit être appliqué en même temps une augmentation suite à la liaison des salaires à l'indice-santé et une autre augmentation salariale, l'adaptation découlant de la liaison des salaires à l'indice-santé est effectuée après l'autre augmentation, à moins qu'il ne soit explicitement prévu autrement dans la convention (CCT ou autre) prévoyant cette augmentation salariale.

CHAPITRE V. PRIME DE FIN D'ANNEE

Article 16.

L'employeur paie une prime de fin d'année aux travailleurs visés à l'article 1^{er}.

Article 17.

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 18.

La partie fixe indexée s'élève à 331, 86 EUR (indice 01.10.2013). 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 l'indice de l'indice-santé lissé. 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 19.

§ 1^{er}. 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 20.

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

Article 21.

§ 1^{er}. Le montant total de l'allocation, telle que fixée conformément aux articles 12, 13 et 14, est versé au travailleur occupé à temps plein, qui a ou aurait bénéficié de la totalité de sa rémunération sur l'ensemble de la période de référence. Il s'agit de la période qui va du 1^{er} 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 22.

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 23.

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 24.

§ 1^{er}. 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 prévues par l'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.

4

Article 25.

Si le membre du personnel n'a pas bénéficié de sa rémunération pour le mois d'octobre de l'année considérée, la rémunération annuelle brute indexée qui aurait servi 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 13).

Article 26.

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

CHAPITRE VI. INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

1. Cadre général

Article 27.

Les parties signataires sont conscients de l'importance de la problématique de la mobilité. Dans ce contexte, tout sera mis en œuvre pour stimuler le recours à d'autres moyens de transport que la voiture privée, soit en promouvant les déplacements communs, soit en élaborant d'autres mesures répondant à la problématique de la mobilité. Cela fera partie d'une évaluation annuelle de la problématique de la mobilité dans le Conseil d'entreprise ou, à défaut, dans le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, dans la délégation syndicale.

Les parties signataires reconnaissent qu'en raison du caractère spécifique de la prestation de services à domicile, les alternatives possibles seront limitées.

2. Transport domicile-lieu de travail

Article 28.

§ 1^{er}. Pour leur transport du domicile au lieu de travail, quel que soit le moyen de transport, à l'exception de la bicyclette, et sans conditions quant à la distance minimum, les travailleurs ont droit, à charge de l'employeur, d'une intervention de 80 % du prix d'un billet de train de 2^e classe de la SNCB pour le nombre de kilomètres parcourus entre le lieu de résidence du travailleur et son lieu de travail.

§ 2. Les employeurs sont tenus, pour les travailleurs qui empruntent chaque jour ouvrable un trajet fixe en utilisant le transport ferroviaire ou le transport mixte SNCB/STIB/DeLijn/TEC, de conclure pour ce transport ferroviaire ou ce transport mixte SNCB/STIB/DeLijn/TEC, une convention dite «système du tiers payant» avec la SNCB, ce moyen de transport devenant alors gratuit pour le travailleur dans le cadre de ce système du tiers payant.

Ce système du tiers payant entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} mai 2010.

Article 29.

§ 1^{er}. Si le travailleur utilise une bicyclette comme moyen de transport privé entre le lieu de résidence et le lieu de travail et vice versa, l'employeur contribuera aux frais

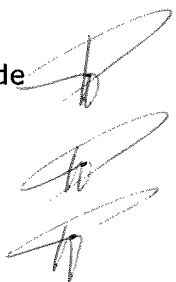
de transport du travailleur par une intervention financière de 0,15 € par kilomètre parcouru.

§ 2. Si, dans le cadre d'un règlement d'entreprise, l'employeur met gratuitement une bicyclette à disposition, l'entretien, la répare et la remplace, l'intervention financière prévue au présent article 29, § 1^{er}, est supprimée. Des règles dérogatoires au niveau de l'entreprise, en ce qui concerne l'intervention financière, restent possibles.



Article 30. *l'intervention*

En cas d'usage combiné de moyens de transport en commun publics et de moyens de transport privés, financière de l'employeur dans les frais de transport du travailleur sera composée selon l'article 28, § 1^{er}, pour ce qui concerne la partie du trajet éventuellement effectuée par un moyen de transport privé et selon l'article 28, § 2, pour ce qui concerne la partie du trajet éventuellement effectuée par train ou transport mixte SNCB/STIB/DeLijn/TEC et selon l'article 29 pour ce qui concerne la partie éventuellement effectuée par bicyclette.



Article 31.

Pour les travailleurs de base dans le cadre des titres-services, le même remboursement que celui prévu au point 3 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. Déplacements dans le cadre du service

Article 32.

§ 1^{er}. Pour tous kilomètres parcourus en véhicule automobile dans le cadre du service, les travailleurs de base dans le cadre des titres-service visés à l'article 1^{er} reçoivent une indemnité de 0,22 €/km.

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

§ 2. Si, dans le cadre d'un règlement d'entreprise, l'employeur met gratuitement une automobile à disposition, l'indemnité prévue à l'article 32, § 1^{er}, est supprimée.



Article 33.

§ 1^{er}. 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^{er} janvier 2014 à 0,3461 €/km, y compris l'assurance tous risques éventuellement mise à disposition par l'employeur.

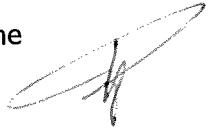
Lorsque l'entreprise a contracté pour ces déplacements dans le cadre du service une assurance tous risques, l'indemnité kilométrique sera minorée du coût réel de cette assurance tous risques (avec un maximum de 0,0351 €/km). Des régimes dérogatoires seront négociés au niveau de l'entreprise.

9

Cette indemnité pour les déplacements dans le cadre du service est liée à l'évolution des indexations du montant payé par le pouvoir public pour les voyages de service des fonctionnaires, conformément à l'article 13 de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant règlement général en matière de frais de parcours.

Le montant maximal de 0,0351 €/km de la police d'assurance tous risques qui sera déduit de l'indemnité kilométrique est également indexé selon le même principe.


§ 2. Si, dans le cadre d'un règlement d'entreprise, l'employeur met gratuitement une automobile à disposition, l'indemnité prévue au présent article 33, § 1^{er}, est supprimée.



Article 34.

§ 1^{er}. 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 34, § 1^{er}, est supprimée. Des règles dérogatoires au niveau de l'entreprise, en ce qui concerne l'intervention financière, restent possibles.



Article 35.

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


4. Remboursement

Article 36.

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 en voiture ont été faits.

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

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

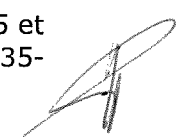


CHAPITRE VII. CONGE SUPPLEMENTAIRE 35-44 ANS

Article 37.

§ 1^{er}. Tous les travailleurs visés à l'article 1^{er} 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^{er} 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 38 de la présente convention collective de travail.



Article 38.

§ 1^{er}. Les jours de congé supplémentaires seront octroyés au prorata des mois de prestations effectives ou assimilées 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.

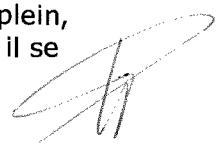
Article 39.

§ 1^{er}. 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 divisée 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 se 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.

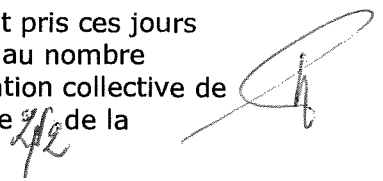
§ 4. Lors du passage d'une prestation à temps partiel à une occupation à temps plein, ainsi que lors d'une augmentation du temps de travail au cours de l'année civile, il se crée un droit à l'octroi proportionnel de congé supplémentaire, conformément à l'article 37 sur la base de la durée de travail contractuelle moyenne augmentée conformément au § 2.



Article 40. *à son départ*

p

Si le travailleur, au cours d'une 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 39 de la présente convention collective de travail, multiplié par le salaire horaire normal comme prévu à l'article 21 de la présente convention collective de travail.



Article 41.

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 42.

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

9

Article 43.

§ 1^{er}. 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 VIII. DISPENSE DE PRESTATIONS DE TRAVAIL 45 +


Article 44.

§ 1^{er}. Tous les travailleurs visés à l'article 1^{er}, 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^{er}, 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 45.

Les travailleurs qui, tel que prévu à l'article 44, 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 46.

§ 1^{er}. 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 40, §§ 1^{er} et 2 au début de la période du trimestre suivant.



Article 47.

§ 1^{er}. 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^{er} 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 48.

§ 1^{er}. 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 47 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 47 § 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 horaire normal.

Article 49.

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

Article 50.

Les jours de dispense de prestation de travail sont assimilés aux jours effectivement prestés pour le calcul de la prime de fin d'année.

Article 51.

§ 1^{er}. 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 IX. PRIME SYNDICALE

Article 52.

Une prime syndicale est octroyée aux travailleurs visé à l'article 1^{er}, à charge des employeurs.

Article 53.

Le montant global de la prime syndicale est octroyé aux ayants droit qui, au 31 décembre de l'exercice social, allant du 1^{er} 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) sont liés en vertu d'un contrat de travail à un employeur visé à l'article 1^{er} ou réalisent des prestations pour un tel employeur.

Article 54.

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 53, 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, ainsi que les travailleurs dont le contrat de travail est terminé en raison d'incapacité de travail définitive, bénéficient de la prime syndicale aux mêmes conditions.

Article 55.

N'ont pas droit à la prime, les travailleurs qui ont été licenciés pour motif grave.

Article 56.

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

Article 57.

Sont assimilés à des jours travaillés, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, de congé de maternité, d'accident de travail, de chômage temporaire et de congé parental, de congé palliatif et de congé pour assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, pendant un an au maximum.

Article 58.

Le montant de la prime syndicale est fixé comme suit:

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

Article 59.

Au plus tard le 15 février suivant l'exercice social, les attestations «prime syndicale» sont remises en double exemplaire par les employeurs à tous les travailleurs individuellement. Au plus tard à partir du 1^{er} janvier 2012, l'employeur devra utiliser pour ce faire l'attestation telle que jointe comme annexe 2 à la présente CCT. À la demande de l'employeur ou des organisations représentatives des travailleurs, une copie de l'attestation sera remise à la partie demanderesse.

Article 60.

Sur présentation de l'attestation «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. Si un ayant droit est décédé à ce moment, la prime syndicale est payée au partenaire survivant. Exceptionnellement, l'avantage social est payable jusqu'à 3 ans après la remise de l'attestation.

Article 61.

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.

Article 62.

§ 1^{er}. À titre de frais administratifs, il est octroyé 1,26 euro (montant 2010) à l'organisation représentative des travailleurs par prime payée.

§ 2. Cette indemnité est liée à l'indice de l'indice-santé lissé, publié mensuellement au Moniteur belge.

CHAPITRE X. VETEMENTS DE TRAVAIL

Article 63.

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 64.

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

Article 65.

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

CHAPITRE XI. FORMATION

Article 66.

Tous les travailleurs visés à l'article 1^{er} recevront 10 heures de formation annuellement.

CHAPITRE XII. CONCERTATION AU TRAVAIL

Article 67.

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

CHAPITRE XIII. NORME D'ENCADREMENT

Article 68.

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 XIV. PRIORITE EN CAS DE VACANCES INTERNES

Article 69.

Lorsqu'ils satisfont aux critères requis, les travailleurs de base des titres-services recevront la priorité lors de l'embauche d'aides ménagers(ères) dans le cadre des soins complémentaires à domicile.

- Après qu'ils ont fait connaître leur intérêt pour une embauche comme aide ménager(ère) dans le cadre des soins complémentaires à domicile, les travailleurs de base «titres-services» ayant un contrat de travail de durée indéterminée sont invités à participer aux sélections pour autant que la candidature d'aide ménager(ère) dans le cadre des soins complémentaires à domicile corresponde:
- à la région dans laquelle le travailleur de base «titres-services» peut travailler selon les directives internes de l'entreprise;
- au nombre d'heures que le travailleur de base «titres-services» désire travailler par semaine;
- à l'horaire dans lequel le travailleur de base «titres-services» peut travailler;
- à la condition qu'il s'agisse d'une vacance pour un contrat d'aide ménager dans le cadre des soins complémentaires à domicile de durée indéterminée ou d'une durée d'au moins 1 an.

Si, dans le cadre de la procédure interne pour l'embauche d'aides ménagers(ères) dans le cadre des soins complémentaires à domicile, le travailleur de base «titres-services» est jugé apte, la fonction lui est attribuée. En cas de plusieurs candidatures internes équivalentes, l'ancienneté de service sera prise en compte pour la priorité (le candidat ayant la plus grande ancienneté de service étant prioritaire).

Ce n'est que lorsqu'il ne trouve pas de travailleurs de base «titres-services» qui entrent en ligne de compte pour la région concernée que l'employeur aura recours au recrutement externe pour remplir la vacance d'aide ménager(ère) dans le cadre des soins complémentaires à domicile.

CHAPITRE XV. CONGE D'ANCIENNETE

Article 70.

À partir du 1^{er} janvier 2012, un jour de congé d'ancienneté sera introduit pour les travailleurs ayant une ancienneté de service de 5 ans ou plus selon les modalités suivantes:

- le jour de congé d'ancienneté susmentionné est octroyé au prorata au personnel occupé à temps partiel, à savoir le régime de travail divisé par 5;
- le droit au congé d'ancienneté prend effet au 1^{er} janvier de l'année suivant l'année civile pendant laquelle les 5 ans d'ancienneté de service sont atteints;
- la rémunération du jour de congé d'ancienneté sera calculé comme la rémunération pour un jour férié.

CHAPITRE XVI. MESURES TRANSITOIRES

Article 71.

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

§ 2. Toutes les conditions de travail d'application avant le 1^{er} janvier 2006 sont maintenues.

Article 72.

§ 1^{er}. Les travailleurs occupés avec un contrat de durée indéterminée dans les soins familiaux réguliers ou dans l'aide ménager régulier 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 ménager réguliers.

§ 2. Les travailleurs qui étaient en service avant le 1^{er} juillet 2003 avec un contrat à durée indéterminée auprès de leur actuel employeur ressortissant à la S-CP 318.02 et qui ont effectué le passage au régime «titres-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 ménager réguliers seront communiqués aux travailleurs visés au § 1^{er} du présent article.

Article 73.

La présente convention collective de travail remplace, pour les travailleurs visés à l'article 1^{er}, toutes les dispositions des précédentes conventions collectives de travail qui sont en contradiction avec les dispositions de la présente convention collective de travail.

Article 74.

La présente convention collective de travail remplace complètement et définitivement les conventions collectives de travail suivantes, qui prennent dès lors fin:

- la convention collective de travail du 2 décembre 2010 relative aux conditions de travail et de rémunération pour les travailleurs occupés dans le cadre des

- 4
- titres-services, enregistrée le 22 mai 2013 sous le numéro 115008/CO/318.02;
- la convention collective de travail du 11 juin 2012 modifiant la convention collective de travail du 2 décembre 2010 relative aux conditions de travail et de rémunération pour les travailleurs occupés dans le cadre des titres-services, enregistrée le 12 juin 2013 sous le numéro 115286/CO/318.02.

CHAPITRE XVII. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE VALIDITE

Article 75.

La présente convention ^{collective} prend effet le 1^{er} janvier 2014.

La présente convention collective de travail a une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Sous-commission paritaire.



ANNEXE I^e Barèmes salariaux

Sous-commission paritaire 318.02 Barème valable à partir du 01.01.2013

Barème DB4 EN EUR

ouvrier titres-services

coefficient: 1,2682

Ancienneté barémique	Salaire annuel <i>(allocation de foyer incluse)</i>	Salaire mensuel <i>(allocation de foyer incluse)</i>	Salaire horaire <i>(allocation de foyer incluse)</i> 38 heures (100 %)
0	21.066,76	1.755,56	10,6613
1	22.290,79	1.857,56	11,2808
2	22.566,17	1.880,51	11,4201




Sous-commission paritaire 318.02 Barème valable à partir du 01.01.2013

Barème DA1 en EUR

A1 assistant administratif titres-services

coefficient:

1,2682

Ancienneté barémique	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire horaire
0	26.481,57	2.206,79	13,401 6
1	26.481,57	2.206,80	13,401 6
2	27.147,25	2.262,27	13,738 5

Sous-commission paritaire 318.02 Barème valable à partir du 01.01.2013

**Barème DA2 en
EUR**

A2 assistant administratif titres-services

coefficient: 1,2682

Ancienneté barémique	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire horaire
0	22.765,15	1.897,09	11,520 8
1	23.651,57	1.970,96	11,969 4
2	24.537,99	2.044,83	12,418 0



Sous-commission paritaire 318.02 Barème valable à partir du 01.01.2013

Barème DA3 en EUR

A3 assistant administratif titres-services

coefficient: 1,2682

Ancienneté barémique	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire horaire
0	21.046,37	1.753,86	10,651 0
1	21.862,28	1.821,85	11,063 9
2	22.678,20	1.889,85	11,476 8



Sous-commission paritaire 318.02 Barème valable à partir du 01.01.2013

Barème DB1B en EUR

coefficient: 1,2688

Responsable services titres-services

Ancienneté barémique	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire horaire 38 heures (100 %)
0	29.315,87	2.442,99	14,8360
1	29.353,48	2.446,12	14,8550
2	29.842,12	2.486,84	15,1023