

#

Convention collective de travail du 21 mars 2000 contenant certaines dispositions
quant aux conditions de travail et de rémunération.

CHAPITRE Ier. Champ d'application.

Article 1er. La présente convention collective de travail **s'applique** aux travailleurs et
aux employeurs des établissements et services qui **ressortissent** à la Commission paritaire des
maisons **d'éducation** et d'hébergement agréés **et/ou** subventionnés par la Communauté
française, ~~la Communauté germanophone~~, la Région wallonne et la Commission
communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que pour les établissements
et services de la Région wallonne et de la Commission communautaire française de la Région
de Bruxelles-Capitale, exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréées ni subventionnés.

Par " travailleurs " on entend les employées et employés, et les ouvrières et ouvriers.

CHAPITRE II. Dispositions régissant les séjours extérieurs.

Art. 2. Les périodes de présence durant les séjours extérieurs aux institutions et
services et n'étant pas considérées comme temps de travail, font l'**objet** d'une indemnisation
sous forme **d'indemnité** de séjour fixée à 1.000 F indexés (ou somme plus élevée, à savoir le
maximum prévu par A.R. et avis C.N.T.) par période de séjour de 24 heures à l'extérieur de
l'institution ou du service, ainsi que le jour d'arrivée et de départ de moins de 24 heures.
Par période de 24 heures, chaque période non considérée comme temps de travail fait l'objet
d'une récupération forfaitaire de 5 heures.

Art. 3. Est visé par le présent chapitre tout séjour visant à procurer aux bénéficiaires
des services et institutions concernés une rupture par rapport au rythme habituel de la vie
quotidienne, et ce notamment pendant les congés scolaires ou périodes de vacances, mais
aussi lors de certains week-ends ou jours fériés. Il s'agit essentiellement de périodes de
vacances ou d'activités de loisirs qui sont organisées par une équipe adaptée de l'institution ou
du service, et qui sont constituées de prestations adaptées au type d'activités proposées lors de
ces séjours de vacances ou de loisirs.

Art. 4. Sauf cas de force majeure apprécié par le bureau de conciliation de la Sous-
Commission paritaire, chaque travailleur doit, s'il y est appelé, effectuer des prestations
d'accompagnement en séjour extérieur pour un maximum de 15 jours par année civile. Le
nombre de jours ne peut-être supérieur que si le travailleur marque son accord.

Art. 5. Par période de 7 jours, et indépendamment du repos dominical, le travailleur est
autorisé à bénéficier, dès l'issue du séjour, d'au moins un jour du total des récupérations
acquises par la prestation du séjour. Les modalités concrètes **d'organisation** du travail durant
ces périodes sont fixées par le conseil d'entreprise ou, en concertation avec la délégation
syndicale, ou encore dans le règlement de travail.

REPERÇON-DEPOT | REGISTRE-ENREGISTRE
06-04-2000 | 11-05-2000

N° 54.871/60/319

CHAPITRE III. Dispositions régissant certaines prestations.

Art. 6. En dehors des séjours extérieurs à l'institution ou au service, et compte tenu de la définition du temps de travail pour le secteur, une période maximale de 3 heures par 24 heures, entre 20h00 et 06h00, n'est pas considérée comme temps de travail, cette période de 3 heures étant **forfaitairement** considérée comme nécessaire au travailleur pour du repos. Dans ce cas, toutes les heures de présence sont rémunérées au taux dû et assimilées comme du temps de travail.

CHAPITRE IV. Dispositions régissant les gardes à domicile.

Art. 7. N'est pas considérée comme temps de travail la période au cours de laquelle le travailleur n'est pas à la disposition de **l'employeur** mais est toutefois susceptible de répondre à un appel urgent en liaison avec la réglementation en vigueur définie par les pouvoirs de tutelle et la fonction pour laquelle il est lié par contrat avec son employeur.

Art. 8. Pour ce qui concerne les périodes où le travailleur n'est pas à la disposition de **l'employeur** mais reste callable à domicile, les périodes durant lesquelles le collaborateur est callable pour pouvoir répondre à un appel urgent, sont valorisées sous forme d'une indemnité de 150 F indexés par heure, plafonnée à 1.650 F indexés par 24 heures (indice 121,90 au 1er janvier 2000). (6) Ces montants sont rattachés à l'indice des prix à la consommation du Royaume conformément aux modalités fixées par la Loi du 1er mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public.

Lorsque, à la suite **d'un** appel, la présence urgente est requise au sein de **l'institution** ou du service, cette période de prestation est rémunérée à 150 % et récupérée.

Art. 9. Le règlement de travail des institutions et services concernés prévoira le type d'activités, les **fonctions**, les horaires et les périodicités, de ce type de prestation. Le règlement fixera également le mode d'indemnisation, le lieu ou la zone géographique où la personne callable peut se trouver, la fréquence, la technologie utilisée, la procédure de réponse, les types de réponse à apporter, la prise en charge des coûts liés à ce type de prestation (coût de la technologie, frais de déplacement, frais liés à la réponse), ainsi que le lien entre les prestations, la réglementation et la fonction du travailleur.

CHAPITRE V. Dispositions régissant la durée moyenne du temps de travail.

Art. 10. Sans préjudice de l'application des Conventions collectives de travail existantes au niveau des institutions et services, la période minimale sur base de laquelle le temps de travail hebdomadaire doit être respecté est de 4 semaines. Il est toutefois respecté sur une période plus longue, sans pouvoir excéder la période de 52 semaines à condition que **l'horaire** des membres du personnel concernés par cette extension de durée, soit établi sur la même période et connu du personnel concerné au moins un mois avant sa prise de cours. Les modifications de cet horaire pourraient néanmoins intervenir avec **l'accord** du travailleur pour pallier certaines situations, telles que des maladies, des départs, des demandes d'échanges d'horaire, etc. ...

CHAPITRE VI. Dispositions régissant dans certains cas l'intervalle entre deux prestations.

Art. 11. Pour le personnel dont une partie des prestations se situe entre 20h00 et 06h00, et sauf empêchement en cas de force majeure, lorsqu'une prestation consiste en une réunion pédagogique, une session de **formation**, une prestation liée à l'exécution d'un mandat syndical ou une prestation de référant, et **qu'elle** est suivie ou précédée **d'une** autre prestation, l'intervalle entre ces deux prestations peut être inférieur à l'intervalle minimal (11 heures), dans ce cas, l'intervalle précédant la première des deux prestations ainsi que l'intervalle suivant la deuxième prestation ne peuvent être inférieurs à 11 heures.

Lorsque ces prestations entraînent un déplacement supplémentaire, celui-ci est considéré comme " déplacement mission ", et indemnisé comme tel.

CHAPITRE VII. Dispositions régissant l'intervalle de repos entre deux parties de prestation de même nature

Art. 12. En vue de ne pas accroître inutilement la lourdeur des prestations fournies et compte tenu de l'existence **d'un** Arrêté royal définissant le temps de travail dans le secteur, le temps de pause octroyé entre deux parties de prestations de même nature ne peut excéder 90 minutes.

N'est pas considérée comme prestation de même nature une prestation dont une partie est constituée d'une réunion d'équipe, d'une participation à des contacts avec les familles ou l'environnement du bénéficiaire (les déplacements liés à ce type de prestation sont à considérer comme des " déplacements mission ", et indemnisés comme tels) ou les prestations liées à l'exécution d'un mandat syndical.

Toute dérogation à la présente disposition devra faire l'objet d'une Convention collective de travail avec le ou les permanents des organisations syndicales représentées dans l'institution ou service, ou à défaut, avec au moins deux permanents régionaux des organisations syndicales représentées à la Commission paritaire.

CHAPITRE VIII. Dispositions régissant la résolution des litiges.

Art. 13. Les dispositions de la présente Convention collective de travail ont pour objet de concilier le bien-être des bénéficiaires, le respect du projet pédagogique et les conditions de travail du personnel. Son application nécessite dès lors un climat de concertation adéquat dans **l'ensemble** des institutions et services, notamment pour organiser la fréquence des prestations irrégulières (de nuit, de week-end, de soirée, de jour férié et de service coupé).

Les litiges éventuels résultant de son application seront soumis au bureau de conciliation de la Sous-Commission paritaire 319-02.

CHAPITRE IX. Dispositions régissant les dérogations à la présente convention.

Art. 14. Toute dérogation aux dispositions de présente convention, justifiée par la nature des prestations requises par les missions de **l'institution** ou du service et la qualité des prestations qui doit en découler, doit être soumise à la Commission paritaire pour accord.

CHAPITRE X. Dispositions régissant les accords antérieurs.

Art. 15. La présente Convention collective de travail a pour objet de fixer les modalités de certaines prestations. Si ces prestations faisaient **jusqu'à** présent l'objet de conventions locales, il reviendra aux parties ayant conclu ces conventions locales d'examiner la possibilité de les maintenir, totalement ou partiellement, compte tenu :

des obligations légales en matière de durée du travail ;

des compensations et obligations financières découlant de la présente Convention collective de travail ;

des dispositions des pouvoirs de tutelle relatives au financement des normes **d'encadrement** et des rémunérations et indemnités.

Il subsiste en outre, la possibilité de recourir aux dispositions de l'article 14 si une dérogation aux dispositions de la présente Convention collective de travail **s'avérait** nécessaire, ou aux dispositions de l'article 13 si des litiges devaient survenir à ce sujet.

CHAPITRE XI. Dispositions finales.

Art. 16. La présente Convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2000 et cesse **d'être** en vigueur le 1er janvier 2002.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2000 houdende sommige bepalingen betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers van de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, alsook voor de inrichtingen en diensten van het Waals Gewest en van de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die dezelfde activiteiten uitoefenen en die noch erkend noch gesubsidieerd zijn.

Onder "werknemers" worden de mannelijke en vrouwelijke bedienden, en de werklieden en werksters verstaan.

HOOFDSTUK II. Bepalingen tot regeling van de externe verblijven

Art. 2. De périodes van aanwezigheid tijdens de verblijven buiten de inrichtingen en diensten en die niet worden beschouwd als arbeidstijd, worden vergoed in de vorm van een verblijfsvergoeding die vastgesteld is op een geïndexeerd bedrag van 1000 F (of een hoger bedrag, te weten het maximum bepaald bij K.B. en advies van de N.A.R.) per verblijfsperiode van 24 uren buiten de inrichting of de dienst, alsook de dag van aankomst of vertrek van minder dan 24 uren. Per période van 24 uren wordt voor elke période die niet als arbeidstijd wordt beschouwd een forfaitaire recuperatie van 5 uren toegekend.

Art. 3. Dit hoofdstuk beoogt elk verblijf dat tot doel heeft aan de rechthebbenden van de betrokken diensten en instellingen een onderbreking te bezorgen van het dagelijkse levensritme, en dit in het bijzonder tijdens de schoolvakanties of vakantieperiodes, maar ook tijdens sommige weekends of feestdagen. Het gaat vooral om vakantieperiodes of ontspanningsactiviteiten die worden georganiseerd door een aangepaste ploeg van de instelling of van de dienst, en die bestaan uit prestaties die aangepast zijn aan de soort activiteiten die worden voorgesteld tijdens deze vakantie- of ontspanningsverblijven.

Art. 4. Behalve in geval van overmacht beoordeeld door het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité, moet elke werknemer, als hij ertoe geroepen wordt, begeleidingsprestaties verrichten in een externe verblijf voor een maximum van 15 dagen per kalenderjaar. Het aantal dagen mag enkel hoger liggen als de werknemer hiermee akkoord gaat.

Art. 5. Per période van 7 dagen, en onafhankelijk van de zondagrust, heeft de werknemer de toestemming om, zodra het verblijf afgelopen is, ten minste een dag te genieten van de totale recuperaties die verworven werden door de prestatie van het verblijf. De concrete modaliteiten inzake arbeidsorganisatie tijdens deze periodes worden vastgesteld door de ondernemingsraad of, in overleg met de vakbondsafvaardiging, of in het arbeidsreglement.

NEERLEGGING-DEPOT / REGISTR. ENREGISTR.
06-04-2000 / 11-05-2000

No. 54.871/6/319
No

HOOFDSTUK III. Bepalingen tot regeling van sommige prestaties

Art. 6. Buiten de verblijven buiten de instelling of de dienst, en rekening houdend met de definitie van de arbeidstijd voor de sector, wordt een maximumperiode van 3 uren per 24 uren, tussen 20.00 uur en 06.00 uur, niet beschouwd als arbeidstijd, aangezien deze période van 3 uren forfaitair wordt beschouwd als noodzakelijke rustperiode voor de werknemer. In dit geval worden alle aanwezigheidsuren vergoed aan het verschuldigd tarief en gelijkgesteld als arbeidstijd.

HOOFDSTUK IV. Bepalingen tot regeling van de thuiswacht

Art. 7. Wordt niet beschouwd als arbeidstijd de période tijdens dewelke de werknemer niet ter beschikking staat van de werkgever, maar evenwel een dringende oproeping kan beantwoorden in verband met de geldende reglementering bepaald door de voogdijoverheden en de functie voor dewelke hij bij overeenkomst verbonden is met zijn werkgever.

Art .8. Wat de périodes betreft gedurende dewelke de werknemer niet ter beschikking staat van de werkgever, maar thuis oproepbaar blijft, de périodes tijdens dewelke de medewerker oproepbaar is om een dringende oproep le kunnen beantwoorden, deze worden gevaloriseerd in de vorm van een vergoeding van 150 F geïndexeerd per uur, met een maximum van 1.650 F geïndexeerd per 24 uren (index 121,90 op 1 januari 2000). (6) Deze bedragen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld door de Wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld.

Wanneer, ingevolge een oproeping, de dringende aanwezigheid vereist is in de instelling of de dienst, wordt deze prestatieperiode vergoed aan 150% en gerecupereerd.

Art. 9. Het arbeidsreglement van de betrokken instellingen en diensten voorziet in de soort activiteiten, de functies, de arbeidstijdregelingen en de periodiciteiten van dit soort prestatie. Het règlement bepaalt eveneens de wijze van vergoeding, de plaats of de geografische zone waar de oproepbare persoon zich mag bevinden, de frekwentie, de gebruikte technologie, de antwoordprocedure, de soorten aan te brengen antwoorden, de tenlasteneming van de kosten die gekoppeld zijn aan dit soort prestatie (kosten inzake technologie, reiskosten, kosten gekoppeld aan het antwoord), alsook het verband tussen de prestaties, de reglementering en de functie van de werknemer.

HOOFDSTUK V. Bepalingen tot regeling van de gemiddelde duur van de arbeidstijd

Art. 10. Zonder afbreuk te doen aan de toepassing van de bestaande Collectieve arbeidsovereenkomsten op het niveau van de instellingen en diensten, bedraagt de minimumperiode op basis waarvan de wekelijkse arbeidstijd moet worden nageleefd 4 weken. Deze wordt echter over een langere période nageleefd, zonder de période van 52 weken te mogen overschrijden, op voorwaarde dat de arbeidstijdregeling van de betrokken personeelsleden door deze uitbreiding van de duur, wordt opgemaakt over dezelfde période en ten minste een maand voor de inwerkingtreding ervan gekend is door het betrokken personeel. De wijzigingen van deze arbeidstijdregeling zouden evenwel kunnen gebeuren met het akkoord van de werknemer om aan bepaalde situaties het hoofd te bieden, zoals ziekte, vertrek, aanvragen om verwisseling van arbeidstijdregeling enz. ...

HOOFDSTUK VI. Bepalingen tot regeling van de période tussen twee prestaties in bepaalde gevallen

Art. 11. Voor het personeel van wie een gedeelte van de prestaties plaatsvindt tussen 20.00 uur en 06.00 uur, en behalve bij verhindering in **geval** van overmacht, wanneer een prestatie bestaat uit een pedagogische vergadering, een opleidingssessie, een prestatie gekoppeld aan de uitoefening van een vakbondsmandaat of een prestatie van réfèrent, en deze gevolgd of voorafgegaan wordt door een andere prestatie, **mag** de période tussen deze twee prestaties korter zijn dan de **minimumperiode** (11 uren), in dit geval, mag de période die voorafgaat aan de eerste van de twee prestaties alsook de période die volgt op de tweede prestatie niet korter zijn dan 11 uren.

Wanneer deze prestaties een bijkomende verplaatsing teweegbrengen, moet deze worden beschouwd als "**zendingsverplaatsing**" en als dusdanig worden vergoed.

HOOFDSTUK VII. Bepalingen tot regeling van de rustperiode tussen twee prestatiegedeelten van dezelfde aard

Art. 12. Teneinde de prestaties niet onnodig te verzwaren en rekening houdend met het bestaan van een koninklijk besluit tot bepaling van de arbeidstijd in de sector, mag de pauze die wordt toegekend tussen twee prestatiegedeelten van dezelfde aard niet **meer** bedragen dan 90 minuten.

Wordt niet beschouwd als prestatie van dezelfde aard, een prestatie waarvan een gedeelte bestaat uit een ploegvergadering, een deelname aan contacten met de **families** of de omgeving van de rechthebbende (de verplaatsingen in verband met dit **soort** prestatie moeten worden beschouwd als "**zendingsverplaatsingen**", en als dusdanig vergoed) of de prestaties die gekoppeld zijn aan de uitoefening van een vakbondsmandaat.

Voor **elke afwijking** van deze bepaling moet een Collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten met de **vrijgestelde(n)** van de vakorganisaties die **vertegenwoordigd** zijn in de instelling of dienst, of bij gebreke daarvan, met ten minste twee gewestelijke vrijgestelden van de vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het **Paritair Comité**.

HOOFDSTUK VIII. Bepalingen tot regeling van het oplossen van geschillen

Art. 13. De bepalingen van deze Collectieve arbeidsovereenkomst hebben tot doel het welzijn van de rechthebbenden, de naleving van het pedagogisch project en de **arbeidsvoorwaarden** van het personeel te verzoenen. Voor de toepassing ervan is dan ook een passend klimaat van overleg noodzakelijk in **alle** instellingen en diensten, met name om de frekwentie van de onregelmatige prestaties te organiseren. (nacht, weekend, avond, feestdag en onderbroken dienst).

Eventuele geschillen die voortvloeien uit de toepassing ervan zullen worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van Paritair Subcomité 319.02.

HOOFDSTUK IX. Bepalingen tot regeling van de afwijkingen van deze overeenkomst

Art. 14. Elke afwijking van de bepalingen van deze overeenkomst, gerechtvaardigd door de aard van de prestaties die worden vereist door de opdrachten van de instelling of van de dienst en de kwaliteit van de prestaties die **eruit** moet voortvloeien, moet voor akkoord worden voorgelegd aan het Paritair Comité.

HOOFDSTUK X. Bepalingen tot regeling van de vroegere akkoorden

Art. 15. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de modaliteiten vast te stellen van sommige prestaties. Als voor deze prestaties tot nu toe plaatselijke overeenkomsten gesloten waren, moeten de partijen die deze plaatselijke overeenkomsten hebben gesloten de mogelijkheid onderzoeken om deze geheel of gedeeltelijk te handhaven, rekening houdend met de wettelijke verplichtingen inzake arbeidsduur ; de financiële verplichtingen en compensaties die voortvloeien uit deze Collectieve arbeidsovereenkomst; de bepalingen van de voorgedijoverheden betreffende de financiering van de omkaderingsnormen en van de lonen en vergoedingen. Bovendien blijft de mogelijkheid bestaan om een beroep te doen op de bepalingen van artikel 14 als een afwijking van de bepalingen van deze Collectieve arbeidsovereenkomst noodzakelijk mocht blijken, of van de bepalingen van artikel 13 als in dit verband geschillen mochten ontstaan.

HOOFDSTUK XI. Slotbepalingen.

Art. 16. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2000 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2002.