

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

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2018 betreffende de minimumduur van de werkperiode, de grens bijkomende prestaties voor deeltijdse werknemers en uurroosterverstoring**

---

#### **Artikel 1. Toepassingsgebied**

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

Onder werknemers wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers die worden tewerkgesteld als verzorgende, oppasser, poetshulp/huishoudhulp in de gezinszorg en aanvullende thuiszorg, ongeacht hun arbeidsritme (vast of variabel) en ongeacht hun uurrooster (vast of variabel), inbegrepen de werknemers betaald uit de middelen Sociale Maribel en de werknemers tewerkgesteld in een GESCO-statuut, uitgezonderd medewerkers tewerkgesteld in het kader van "Opvang Ziek Kind".

#### **Artikel 2. Minimumduur van de werkperiode**

In toepassing van het artikel 21 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 wordt de duur van de werkperiode bepaald op twee uren voor vooraf bepaalde situaties. Dit is het geval voor cliëntenoverleg, wijkwerking, medisch onderzoek en voor cliëntgerichte vormingen die op de werkvloer dienen georganiseerd te worden.

#### **Artikel 3. Verhoging van de grens bijkomende prestaties voor deeltijdse werknemers**

§1 Voor de toepassing van deze cao wordt verstaan onder bijkomende prestaties :

- wanneer er een vast arbeidsritme wordt toegepast: elke prestatie die buiten het uurrooster wordt verricht;
- wanneer een variabel arbeidsritme wordt toegepast: elke prestatie die verricht wordt:
  - buiten het bekendgemaakt uurrooster;
  - bovenop de contractuele arbeidsduur.

§2 Het urenkrediet voor bijkomende prestaties waarvoor de werkgevers geen toeslag voor overloon verschuldigd zijn, wordt voor werknemers met een vast arbeidsritme vastgesteld op 30 uur per maand. Werknemers verrichten deze bijkomende prestaties op vrijwillige basis en in het kader van cliëntgebonden behoeften en vragen.

§3 Het urenkrediet voor bijkomende prestaties waarvoor de werkgevers geen toeslag voor overloon verschuldigd zijn, wordt voor werknemers met een variabel arbeidsritme vastgesteld op 4 uren x het aantal weken begrepen in de referteperiode (met een maximum van 208 uren).

§4 De omwisseling van uurroosters tussen werknemers onderling of de verschuiving van uurroosters op verzoek van de werknemer, blijven uit het krediet van bijkomende prestaties. Op het niveau van de organisatie wordt aantoonbaar gemaakt van wie de vraag tot omwisseling of verschuiving van uurroosters afkomstig is.

#### **Artikel 4. Uurroosters en uurroosterverstoring**

§1 Voor werknemers met een vast uurrooster ligt het uurrooster vast in de individuele arbeidsovereenkomst. Dit uurrooster wordt in de regel gevolgd. Het vaste uurrooster moet wettelijk gezien niet bekend gemaakt worden.

§2 Voor werknemers met een variabel uurrooster wordt het uurrooster minstens 5 werkdagen op voorhand bekend gemaakt conform artikel 6 §1, 1°, d) van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, zoals gewijzigd door artikel 56, 2°, d) van de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk. Dit bekendgemaakt uurrooster wordt gevolgd, tenzij in de uitzonderingen voorzien in artikel 4 §5.

§3 De kennisgeving van de uurroosters/werktijden gebeurt door middel van een aantoonbare communicatie. Op ondernemingsniveau worden de gebruikte communicatiemiddelen en de modaliteiten van het gebruik ervan vastgelegd in overleg met de ondernemingsraad of bij ontstentenis het CPBW of bij ontstentenis de syndicale delegatie.

§4 De werkgevers verbinden zich ertoe alles in het werk te stellen om de uurroosters/werktijden van de werknemers te respecteren. Indien er in de dienst voor gezinszorg een mobiele equipe/vervangequipe/vlinderteam is, wordt in de eerste plaats dit team ingeschakeld voor dringende hulpvragen.

§5 Teneinde de continuïteit van de zorg te waarborgen en teneinde tegemoet te komen aan dringende hulpvragen kunnen de werkgevers vragen aan zowel de werknemers met een vast uurrooster als deze met een variabel uurrooster om af te wijken van het uurrooster na de bekendmaking ervan 5 werkdagen op voorhand. Dit wordt een uurroosterverstoring genoemd.

Een dringende hulpvraag is een vraag waarbij de zorgverlening omwille van de eigenschappen van de hulpvraag niet kan worden uitgesteld. Zowel het moment waarop de zorgverlening dient te gebeuren als de betrokkenheid op de persoon van de cliënt als de aard van de opdracht zijn elementen die de dringendheid van de hulpvraag bepalen.

De uurroosterverstoring kan enkel plaatsvinden met toestemming van de werknemer. Deze toestemming kan zowel mondeling als schriftelijk (sms, e-mail, overeenkomst, etc.) zijn. De werkgevers voorzien nadien in een schriftelijk spoor van de toestemming. De werknemer behoudt dan ook het recht om de vraag tot uurroosterverstoring te kunnen weigeren.

§6 Afwijkingen van het uurrooster op vraag van de werknemer zelf en wissels tussen werknemers onderling worden in geen geval beschouwd als een uurroosterverstoring.

## **Artikel 5. Vergoeding voor uurroosterverstoring**

§1 Indien er zich een uurroosterverstoring voordoet, waarbij op vraag van de werkgever de werknemer akkoord is gegaan om te werken op een moment dat niet voorzien werd in het uurrooster dat of de werkplanning die 5 werkdagen op voorhand werd meegedeeld, ontvangt de werknemer een:

- vergoeding van 6 EUR indien de wijziging wordt gemeld op de 4de, 3de of 2de werkdag voor de prestatie
- vergoeding van 12 EUR indien de wijziging zich voordoet op de werkdag voor de dag van de prestatie
- vergoeding van 15 EUR indien de wijziging zich voordoet op de dag van de prestatie zelf.

Bij meerdere wijzigingen van de planning is het enkel de hoogste vergoeding die wordt voorzien.

§2 De vergoeding is evenwel niet van toepassing:

- bij een uurroosterverstoring die bestaat uit het wijzigen of verschuiven van het voorziene rooster met 1 uur of minder.

- bij het inschakelen van een medewerker die gedurende die periode van wacht is en die hiervoor een wachtvergoeding ontvangt.

#### **Artikel 6. Cumul met andere toeslagen**

§1 De CAO van 26 juni 2018 (registratienummer: in aanvraag) betreffende de continue dienstverlening blijft onverminderd van toepassing.

§2 Er is geen cumul mogelijk tussen de vergoeding voor uurroosterverstoringen en overloon. Indien er samenloop is van beide toeslagen, zal de hoogste toeslag toegekend worden, namelijk het overloon.

#### **Artikel 7. Bijstand en opvolging inzake uurroosterverstoring**

§1 De syndicale delegatie krijgt het recht om werknemers bij te staan aangaande roosterverstoringen.

§2 De ondernemingsraad ontvangt jaarlijks een rapportering over de omvang en de kostprijs van de toeslagen ingevolge de roosterverstoringen.

#### **Artikel 8. Overgangsmaatregel**

§1 De ondernemingen hebben vanaf de datum van inwerkingtreding van de cao zoals voorzien in artikel 9, maximaal 9 maanden de tijd om zich in regel te stellen met de bepalingen van deze sectorale cao. Na deze overgangsperiode van maximaal 9 maanden zullen de bestaande regelingen op ondernemingsniveau niet meer worden toegepast.

§2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in de uitvoering van de sectorale maatregelen kwaliteit en uitbreidingsbeleid, zoals afgesproken in het 5<sup>de</sup> Vlaams Intersectoraal Akkoord.

§3 De hierboven vermelde bepalingen kunnen enkel toegepast worden onder voorbehoud dat de financiering ervan is opgenomen in de betoelagingsreglementering van de subsidiërende overheid.

§4 Partijen evalueren deze cao tussen 1 januari 2021 en 30 september 2021, met inbegrip van een evaluatie van het bedrag van de vergoeding.

#### **Artikel 9. Inwerkingtreding.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur van 3 jaar. Zij treedt in werking op 1 oktober 2018 en eindigt van rechtswege op 30 september 2021.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES SERVICES DES AIDES FAMILIALES ET DES AIDES SENIORS DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (SCP 318.02)**

**Convention collective de travail du 26 juin 2018 concernant la durée minimum de la période de travail, la limite des prestations supplémentaires pour les travailleurs à temps partiel et les perturbations d'horaires**

---

**Article 1<sup>er</sup>. Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des services d'aide aux familles (aides familiales et aides seniors) de la Communauté flamande.

Par "travailleurs", on entend : les travailleurs masculins et féminins occupés en tant que soignant, garde, aide ménagère/aide familiale dans le secteur de l'aide aux familles et des soins à domicile complémentaires, quel que soit leur rythme de travail (fixe ou variable) et quel que soit leur horaire (fixe ou variable), y compris les travailleurs rémunérés grâce à des moyens Maribel social et les travailleurs occupés sous un statut ACS, à l'exception des collaborateurs occupés dans le cadre de "Opvang Ziek Kind" (Accueil d'enfants malades).

**Article 2. Durée minimale de la période de travail**

En application de l'article 21 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la durée de la période de travail est fixée à deux heures pour les situations fixées par avance. C'est le cas pour la concertation avec le client, le travail de quartier, les examens médicaux et les formations orientées client qui doivent être organisées sur le lieu de travail.

**Article 3. Augmentation de la limite des prestations supplémentaires pour les travailleurs à temps partiel**

§1 Pour l'application de la présente CCT, on entend par prestations supplémentaires:

- en cas d'application d'un rythme de travail fixe: toute prestation effectuée en dehors de l'horaire;
- en cas d'application d'un rythme de travail variable: toute prestation effectuée:
  - en dehors de l'horaire communiqué;
  - en sus de la durée contractuelle de travail.

§2 Le crédit d'heures pour prestations supplémentaires pour lequel les employeurs ne doivent pas verser de sursalaire, est fixé, pour les travailleurs sous rythme de travail fixe, à 30 heures par mois. Les travailleurs effectuent ces prestations supplémentaires sur base volontaire et dans le cadre des besoins et demandes des clients.

§3 Le crédit d'heures pour prestations supplémentaires pour lequel les employeurs ne doivent pas verser de sursalaire, est fixé, pour les travailleurs occupés sous rythme de travail variable, à 4 heures x le nombre de semaines compris dans la période de référence (avec un maximum de 208 heures).

§4 L'échange d'horaire entre travailleurs ou le glissement d'horaire à la demande du travailleur demeure en dehors du crédit de prestations supplémentaires. Au niveau de l'organisation, il convient de pouvoir attester de qui la demande d'échange ou de glissement d'horaire émane.

#### **Article 4. Horaires et perturbations d'horaires**

§5 Pour les travailleurs sous horaire fixe, l'horaire est défini dans le contrat de travail individuel. Cet horaire doit être suivi. Légalement, l'horaire fixe ne doit pas être notifié.

§6 Pour les travailleurs sous horaire variable, l'horaire doit être notifié au moins 5 jours ouvrables à l'avance, conformément à l'article 6 §1er, 1°, d) de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, telle que modifiée par l'article 56, 2°, d) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable. Cet horaire communiqué doit être suivi, sauf exceptions prévues à l'article 4 §5.

§7 La notification des horaires/temps de travail s'effectue par le biais d'une communication attestée. Les moyens de communication utilisés et les modalités de cette utilisation sont définis au niveau de l'entreprise, en concertation avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec le CPPT ou, à défaut, avec la délégation syndicale.

§8 Les employeurs s'engagent à tout mettre en œuvre pour respecter les horaires/temps de travail des travailleurs. Si le service d'aide aux familles compte une équipe mobile / équipe de remplacement / équipe volante, c'est cette équipe qui est affectée en premier lieu aux demandes d'aide urgentes.

§9 Afin d'assurer la continuité du service et de rencontrer les demandes d'aide urgentes, les employeurs peuvent demander, tant aux travailleurs sous horaire fixe qu'aux travailleurs sous horaire variable, de déroger à leur horaire notifié 5 jours ouvrables au préalable. C'est ce qu'on appelle une perturbation d'horaire.

Une demande d'aide urgente est une demande de soins qui, en raison des caractéristiques de la demande d'aide, ne peut pas être différée. Le moment où les soins doivent être administrés, l'impact des soins sur la personne du client et la nature de la tâche sont autant d'éléments qui définissent l'urgence de la demande d'aide.

La perturbation d'horaire ne peut s'effectuer qu'avec l'assentiment du travailleur. Cet assentiment peut être donné oralement ou par écrit (SMS, courriel, convention, etc.). Les employeurs conservent une trace écrite de cet assentiment. Le travailleur conserve donc le droit de refuser une demande de perturbation d'horaire.

§10 Les dérogations à l'horaire à la demande du travailleur lui-même ainsi que les échanges entre travailleurs ne sont en aucun cas considérés comme des perturbations d'horaire.

#### **Article 5. Indemnité pour perturbation d'horaire**

§11 Si une perturbation d'horaire se produit, et que le travailleur répond favorablement à la demande de l'employeur de travailler à un moment non prévu dans l'horaire ou le planning de travail communiqué 5 jours ouvrables au préalable, le travailleur bénéficie:

- d'une indemnité de 6 EUR si la modification est signalée le 4ème, le 3ème ou le 2ème jour ouvrable avant la prestation
- d'une indemnité de 12 EUR si la modification intervient le jour ouvrable précédant le jour de la prestation
- d'une indemnité de 15 EUR si la modification intervient le jour même de la prestation.

En cas de modifications multiples du planning, l'indemnité la plus élevée est la seule appliquée.

§12 Cette indemnité n'est toutefois pas applicable:

- en cas de perturbation d'horaire impliquant une modification ou un glissement de l'horaire prévu d'une heure ou moins.
- en cas de rappel d'un collaborateur de garde à ce moment-là et qui perçoit une indemnité de garde à cet effet.

#### **Article 6. Cumul avec d'autres suppléments**

§13 La CCT du 26 juin 2018 (numéro d'enregistrement: en demande) relative à la continuité du service reste pleinement applicable.

§14 Il n'y a pas de cumul possible entre l'indemnité pour perturbation d'horaire et le sursalaire. En cas de concomitance des deux suppléments, c'est le supplément le plus élevé, à savoir le sursalaire, qui est octroyé.

#### **Article 7. Assistance et suivi à l'égard des perturbations d'horaire**

§15 La délégation syndicale a le droit d'assister les travailleurs à l'égard des perturbations d'horaire.

§16 Le conseil d'entreprise reçoit chaque année un rapport sur le nombre et le coût des suppléments découlant des perturbations d'horaire.

#### **Article 8. Mesure transitoire**

§17 A compter de la date d'entrée en vigueur de la présente CCT, telle que définie à l'article 9, les entreprises disposent de 9 mois maximum pour se conformer aux dispositions de la présente CCT sectorielle. A l'issue de cette période transitoire de 9 mois maximum, les régimes qui existent au niveau des entreprises ne seront plus d'application.

§18 La présente convention collective de travail est conclue en exécution des mesures sectorielles de qualité et politique d'expansion, telles que visées dans le 5<sup>ème</sup> Vlaams Intersectoraal Akkoord (accord intersectoriel flamand).

§19 Les dispositions visées ci-dessus peuvent uniquement être appliquées à condition que le financement soit repris dans la réglementation sur les subventions de l'autorité subsidiante.

§20 Les parties évalueront la présente CCT entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 30 septembre 2021, en ce compris le montant de l'indemnité.

#### **Article 9. Entrée en vigueur**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée de 3 ans. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2018 et se termine de plein droit le 30 septembre 2021.