

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

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2018 betreffende flexibiliteit en variabele tewerkstelling**

---

#### **I. ALGEMENE BEPALINGEN**

##### **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, inbegrepen de werknemers betaald uit de middelen Sociale Maribel en de werknemers tewerkgesteld in een GESCO-statuu.

##### **Artikel 2. Doelstelling**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel een flexibele werkregeling te organiseren.

Door flexibel werk kunnen werknemers beter regelen wanneer ze meer en wanneer ze minder willen werken. Wendbaar werk en een werkbare combinatie van het werk- en privéleven dragen bovendien bij tot de aantrekkelijkheid van het beroep.

Van werkgeverszijde ervaart men een noodzaak om te kunnen beantwoorden aan de specifieke zorgbehoeften van cliënten en te kunnen inspelen op actuele zorgvragen. Op deze manier wordt de zorgverlening gebaseerd op de zorgnood van de cliënt op momenten dat cliënten deze zorg nodig hebben en kan worden afgestapt van het standaard zorgaanbod.

Ook vanuit organisatorische redenen dringt een flexibele arbeidsregeling zich op.

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

##### **Artikel 3. Vrijwilligheid**

§1 Alle werknemers – zowel bestaande werknemers als werknemers die nieuw in dienst treden – hebben de keuze tussen enerzijds de flexibele werkregeling en anderzijds de werkregeling die binnen het algemeen wettelijk kader kan worden toegepast.

§2 De werknemer die in het flexibel werksysteem wil stappen, geeft dit te kennen:

- bij de indiensttreding, door het ondertekenen van een addendum als bijlage bij de nieuwe arbeidsovereenkomst.
- indien de werknemer reeds in dienst is, door het ondertekenen van een addendum aan de lopende arbeidsovereenkomst.

§3 De vrijwilligheid wordt gegarandeerd door de mogelijkheid voor de werknemers om uit het flexibele werksysteem te stappen conform het deel IV - Terugkeermogelijkheid van deze regeling.

## II. VERZORGENDEN EN OPPASSERS

### HOOFDSTUK I: PRINCIPES VAN FLEXIBEL WERKEN

#### Artikel 4.

§1 De werknemers worden tewerkgesteld door middel van een variabel uurrooster met een variabel arbeidsritme met annualisering.

§2 Om de voorspelbaarheid van dit werkregime te verhogen, wordt dit flexibel werkregime gebaseerd op een referentieuurrooster dat in onderling overleg wordt overeengekomen en door de dienst dient nageleefd te worden.

§3 De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd.

§4 De grenzen van de arbeidsduur in de artikelen 19, 20, 20bis en 27 van de Arbeidswet mogen overschreden worden op voorwaarde dat:

- de dagelijkse arbeidstijd 9 uren niet overschrijdt;
- de wekelijkse arbeidstijd 45 uren niet overschrijdt;
- de wekelijkse arbeidsduur over een periode van 1 jaar (52 weken) de grenzen van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet overschrijdt.

Over een periode van 1 jaar (52 weken) bedraagt het maximum aantal te presteren arbeidsuren aldus 52 weken x de voltijdse arbeidsduur van toepassing in de onderneming.

§5 De referteperiode van 1 jaar waarover de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet nageleefd worden, wordt vastgelegd van 1 oktober tot 30 september, tenzij hiervan op ondernemingsniveau wordt afgeweken. Afhankelijk van de effectieve ingangsdatum van de cao, wordt een beginreferteperiode vastgelegd die eveneens kan afwijken van de algemene referteperiode van 1 oktober tot en met 30 september.

§6 Uren die meer gepresteerd worden dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zijn plusuren. Uren die minder gepresteerd worden dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zijn minuren.

§7 Werknemers in het flexibel werksysteem kunnen de ene week meer uren (opbouw plusuren of afbouw minuren) en een andere week minder uren (afbouw plusuren of opbouw minuren) presteren dan de in hun arbeidsovereenkomst opgenomen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, voor zover de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de referteperiode wordt gerespecteerd.

§8 Indien een werknemer na het overschrijden van de jaargrens getroffen wordt door een gerechtvaardigde afwezigheid tot het einde van de referteperiode blijven de gepresteerde plusuren verworven en worden zij vergoed a rato van 100%.

§9 Wanneer de werkgever de nieuwe arbeidsregeling invoert, moet hij voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijk informatie verstrekken omtrent het soort van arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen. De ondernemingsraad ontvangt deze informatie, bij ontstentenis het CPBW, bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging wordt de informatie aan elke werknemer individueel verstrekt.

§10 Overeenkomstig artikel 5 van de wet van 17 maart 1987 wordt het arbeidsreglement automatisch in overeenstemming gebracht met de nieuwe arbeidsregeling.

## **HOOFDSTUK II: SCHOMMELINGEN IN DE ARBEIDSTIJD**

### **Artikel 5.**

§1 De ondernemingen stellen een nieuw arbeidsregime in met een arbeidsduur van maximum 9 uur per dag en 45 uur per week.

§2 Per werknemer zijn het aantal minuren en het aantal plusuren begrensd, waarbij de opvolging van de grenzen op een administratief eenvoudige manier wordt geregeld. Voor werknemers die meer dan halftijds werken wordt de grens vastgelegd op 16 minuren en 48 plusuren. Voor werknemers die halftijds of minder werken wordt de grens vastgelegd op 8 minuren en 24 plusuren.

§3 Wanneer deze grens bereikt wordt, moeten de min- of plusuren eerst worden weggewerkt vooraleer bijkomende min- of plusuren op de teller kunnen worden opgenomen.

## **HOOFDSTUK III: REFERENTIEUURROOSTER**

### **Artikel 6.**

§1 Elke werknemer heeft een referentieuurrooster dat als uitgangspunt dient voor zijn/haar werkregeling. De flexibiliteit zorgt ervoor dat er wekelijks wijzigingen kunnen zijn ten opzichte van het referentieuurrooster.

§2 Bij werknemers met een voltijds arbeidsritme in dit flexibel werksysteem zal het referentieuurrooster verspreid worden over 5 werkdagen.

§3 Werknemers in dit flexibel werksysteem hebben de mogelijkheid om een vast vrij dagdeel (voormiddag, namiddag, avond) aan te duiden waarop zij niet tewerkgesteld willen worden. Dit vast vrij dagdeel wordt vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst. Het referentieuurrooster zal over de overige dagdelen verspreid worden.

§4 In overleg met en na goedkeuring van de directe leidinggevende zal de werknemer in het flexibel werksysteem bij zijn/haar aanvraag tot tijdskrediet of thematisch verlof (ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatief verlof) zijn/haar vrije dag(en) in het kader van tijdskrediet of thematisch verlof kunnen vastleggen. Het referentieuurrooster zal over de overige werkdagen verspreid worden.

## **HOOFDSTUK IV: LOON, BIJKOMENDE PRESTATIES VOOR DEELTIJDSE WERKNEMERS, OVERWERK, OVERLOON EN INHAALRUST**

### **Artikel 7. Loon**

§1 De werknemers krijgen op het einde van de maand een loon uitbetaald volgens de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

§2 Indien een werknemer meer of minder werkt ten opzichte van het referentieuurrooster, heeft dit geen invloed op het maandelijks loon. Ook afwezigheden waarvoor gewaarborgd loon verschuldigd is, hebben geen invloed op het maandelijks loon.

§3 Als een werknemer afwezig is, worden de uren tijdens sommige periodes van afwezigheid wel als gepresteerd in aanmerking genomen voor de opbouw of afbouw van het aantal plusuren of minuren:

- Klein verlet: de uren afwezigheid tijdens een volledige dag onvoorzien klein verlet worden als gepresteerd beschouwd ten belope van het bekendgemaakt uurrooster en tijdens voorzienbaar klein verlet ten belope van het referentieuurrooster.
- Feestdag: de uren afwezigheid tijdens een feestdag worden als gepresteerd beschouwd ten belope van het bekendgemaakt uurrooster met een minimum van 1/5<sup>e</sup> van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.
- Arbeidsongeschiktheid: de uren afwezigheid tijdens een dag arbeidsongeschiktheid worden als gepresteerd beschouwd ten belope van het bekendgemaakt uurrooster. Indien de ziekteperiode langer loopt dan het bekendgemaakt uurrooster, worden de uren afwezigheid:
  - voor voltijdse werknemers als gepresteerd beschouwd ten belope van 1/5<sup>e</sup> van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur per volledige dag ziekte,
  - Voor deeltijdse werknemers als gepresteerd beschouwd ten belope van het referentieuurrooster.

### **Artikel 8. Bijkomende prestaties voor deeltijdse werknemers**

§1 Bijkomende prestaties zijn uren die de contractuele arbeidsduur van de deeltijdse werknemer overschrijden zonder de normale arbeidsduur van de voltijdse werknemers te overschrijden. Bij een variabel arbeidsritme en variabel uurrooster is er sprake van bijkomende prestaties wanneer:

- de werknemer werkt buiten het bekendgemaakte uurrooster
- de werknemer heeft gewerkt bovenop de contractuele arbeidsduur.

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

§3 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 9. Overwerk, overloon en inhaalrust**

§1 Er is sprake van overwerk

- wanneer men meer werkt dan 9 uur per dag of 45 uur per week,
- wanneer men de contractuele arbeidsduur na afloop van de referteperiode overschrijdt, met uitzondering van het eventuele over te dragen urenkrediet zoals vermeld in artikel 9 §4
- wanneer men de interne grens van plusuren zoals vermeld in artikel 5 overschrijdt,
- wanneer het urenkrediet bijkomende prestaties zoals vermeld in artikel 8 §2 overschreden wordt.

§2 Werknemers in het flexibel werksysteem hebben de keuze om het overwerk te compenseren door:

- opname in 100 % inhaalrust en 50 % toeslag in geld
- 150 % inhaalrust

§3 Bij de instap in het flexibel werksysteem maakt de werknemer zijn/haar keuze schriftelijk kenbaar. Deze keuze kan nadien 3 maanden voor het einde van de jaarlijkse referteperiode gewijzigd worden op eenvoudig schriftelijk verzoek.

§4 Werknemers die meer dan halftijds werken, kunnen een krediet van 24 uren overdragen op het einde van de referteperiode naar een volgende referteperiode zonder dat hier enige toeslag voor verschuldigd is.

Werknemers die halftijds of minder werken kunnen een krediet van 16 uren overdragen op het einde van de referteperiode naar een volgende referteperiode zonder dat hier enige toeslag voor verschuldigd is.

Minuren op het einde van de referteperiode zijn verworven voor de medewerker. Dit saldo wordt niet overgedragen naar een volgende referteperiode.

## **HOOFDSTUK V: OPNAME PLUS- EN MINUREN**

### **Artikel 10.**

§1 De werknemer in het flexibel werksysteem heeft de mogelijkheid om wekelijks op donderdag van week X aan de leidinggevende te laten weten op welk tijdstip zij/hij in de tweede daaropvolgende week (week X+2) plusuren wenst te recupereren of bij gebrek aan plusuren toch minder wil werken dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en zo minuren wenst te realiseren. De leidinggevende zal bij de opmaak van de uurroosters van de daaropvolgende week met deze aanvraag rekening houden en kan enkel omwille van de continuïteit van de dienstverlening deze aanvraag weigeren.

In geval van dringende noodzakelijkheid zal door de leidinggevende de nodige welwillendheid aan de dag gelegd worden in verband met het respecteren van de termijn voor het indienen van de aanvragen zoals hierboven uiteengezet wordt.

§2 Compensatie van plusuren of het realiseren van minuren die na overleg minimum 6 weken op voorhand worden aangevraagd en goedgekeurd door de leidinggevende, kunnen vastgeklikt worden. De werknemer kan zeker zijn – behoudens overmacht – dat hij/zij tijdens de vastgeklikte periode ook effectief inhaalrust (recuperatie plusuren) of realisatie van minuren heeft. Het vastklikken van plus- of minuren kan de referteperiode zoals bepaald in huidige CAO niet overschrijden.

§3 De werknemer krijgt een overzicht van de min- en plusuren via zijn loonfiche of via een ander volwaardig alternatief (bijv. online-toepassing).

§4 De regeling van de realisatie en opname van plusuren en het realiseren van minuren is het voorwerp van een voortdurende dialoog tussen leidinggevende en werknemer.

## **III. SCHOONMAAKHULPEN**

### **HOOFDSTUK I: PRINCIPES VAN FLEXIBEL WERKEN**

#### **Artikel 11.**

De schoonmaakhulpen die onder het toepassingsgebied van deze regeling vallen worden tewerkgesteld door middel van een vast arbeidsritme met een variabel uurrooster. Deze regeling is enkel mogelijk voor deeltijdse schoonmaakhulpen. Voor voltijdse schoonmaakhulpen wordt geen flexibele werkregeling voorzien in onderhavige tekst.

## **HOOFDSTUK II: BIJKOMENDE PRESTATIES**

### **Artikel 12.**

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

§2 De omwisseling van uurroosters tussen werknemers onderling of de verschuiving van uurrooster op verzoek van de werknemer, blijven uit het krediet van bijkomende prestaties.

§3 Werknemers in dit flexibel werksysteem hebben de mogelijkheid om een vast vrij dagdeel (voormiddag, namiddag, avond) aan te duiden waarop zij niet tewerkgesteld willen worden. Dit vast vrij dagdeel wordt vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst. Het referentie uurrooster zal over de overige dagdelen verspreid worden

## **IV. TERUGKEERMOGELIJKHEID**

### **HOOFDSTUK I: VOOR ONBEPAALENDE TIJD**

#### **Artikel 13.**

§1 Indien de werknemer niet langer wenst tewerkgesteld te worden in het flexibel werksysteem, kan hij/zij mits een opzeggingsperiode van 3 maanden een aanvraag richten om over te schakelen naar het systeem waarin hij/zij werkte voor de overstap naar het flexibel systeem of voor nieuwe werknemers om over te schakelen naar een overeen te komen vast arbeidsritme. Deze aanvraag dient schriftelijk te gebeuren.

§2 De werkgever zal zo snel als mogelijk deze aanvraag beantwoorden en uiterlijk binnen de maand na de verzending van de aanvraag. In geval van weigering, dient de werkgever op de vraag van de werknemer in te gaan binnen de 6 maanden na diens aanvraag.

### **HOOFDSTUK II: VOOR BEPAALDE DUUR**

#### **Artikel 14.**

§1 Een tijdelijke terugkeer naar het basisuurrooster is eveneens voor alle werknemers mogelijk omwille van dwingende familiale en persoonlijke redenen.

Deze aanvraag dient schriftelijk te gebeuren.

§2 De werkgever zal zo snel als mogelijk antwoord geven aan deze aanvraag en uiterlijk binnen de 2 weken na de verzending van de aanvraag. De werkgever kan enkel weigeren bij manifeste ongegrondheid van de aangehaalde redenen.

§3 De werknemer kan bij positief antwoord van de werkgever gedurende 6 maanden volgens het basisuurrooster werken. Indien de onverwachte familiale of persoonlijke redenen dan nog bestaan, kan die periode met maximaal 6 maanden verlengd worden. Daarna werkt de werknemer terug volgens de flexibele werkregeling.

## **V. MOGELIJKHEID OM EEN DEELTIJDSE ARBEIDSOVEREENKOMST OM TE ZETTEN IN EEN VOLTijdSE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **Artikel 15.**

§1 De flexibele arbeidsregeling heeft geenszins het opzet om het aantal deeltijds tewerkgestelde werknemers te verhogen.

§2 Een deeltijdse werknemer die voltijds wenst te werken, krijgt conform art. 4 van CAO nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 bis van 9 februari 2000, voorrang op een voltijdse vacature.

## **VI. BEVOEGDHEID VAN DE SOCIALE OVERLEGORGANEN**

### **Artikel 16.**

De werknemersdelegatie krijgt in de diverse sociale overlegorganen het recht om informatie in te winnen over flexibele contracten en het ziektecijfer. Een overzicht van het aantal werknemers die werken volgens deze flexibele werkregeling en een overzicht van de min- en plusuren wordt standaard aangeboden.

## **VII. OVERGANGSMAATREGEL EN INWERKINGTREDING**

### **Artikel 17.**

§1 De ondernemingen hebben vanaf de datum van inwerkingtreding van deze cao zoals bepaald in artikel 18 de tijd om overgangsmaatregelen af te spreken op ondernemingsniveau waarbij de overgangsperiode maximaal 9 maanden kan duren.

§2 De overgangsperiode dient ervoor om zich in regel te stellen met de bepalingen van deze sectorale cao. Na deze overgangsperiode van maximaal 9 maanden zullen de flexibele regelingen zoals opgenomen in de bestaande ondernemings-cao's niet meer worden toegepast.

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

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

§5 Partijen evalueren deze cao tussen 1 januari 2021 en 30 september 2021.

### **Artikel 18.**

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 flexibilité et l'emploi variable**

---

**I. PRINCIPES GÉNÉRAUX**

**Artikel 1. 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, y compris les travailleurs rémunérés grâce à des moyens Maribel social et les travailleurs occupés sous un statut ACS.

**Artikel 2. Objectif**

La présente convention collective de travail vise à organiser un régime de travail flexible.

Le travail flexible permet aux travailleurs de trouver un meilleur équilibre entre les moments où ils souhaitent travailler davantage et travailler moins. Le travail maniable ainsi qu'une combinaison équilibrée entre vie professionnelle et vie privée contribuent en outre à l'attractivité de la profession.

Pour les employeurs, il est nécessaire de pouvoir répondre aux besoins de soins spécifiques des clients et aux demandes actuelles de soins. De cette manière, la dispensation de soins se base sur le besoin de soins du client aux moments où ce client en a besoin et on peut ainsi s'écarter de l'offre de soins standard.

Une organisation de travail flexible s'impose également pour des raisons organisationnelles.

La CCT du 26 juin 2018 (numéro d'enregistre: en demande) concernant la continuité du service reste pleinement applicable.

**Artikel 3. Base volontaire**

§1 Tous les travailleurs - tant les travailleurs actuels que les travailleurs nouvellement engagés - ont le choix entre, d'une part, un régime de travail flexible et, d'autre part, le régime de travail qui peut être appliqué dans le cadre légal général.

§2 Le travailleur qui souhaite intégrer le régime de travail flexible:

- signe, à son entrée en service, un addendum joint au nouveau contrat de travail
- si le travailleur est déjà en service, il signe un addendum au contrat de travail en cours.

§3 La base volontaire est garantie au travers de la possibilité, pour les travailleurs, de sortir du régime de travail flexible, conformément à la partie IV - Possibilité de retour.



## II. SOIGNANTS ET GARDES

### CHAPITRE 1er: PRINCIPES DU TRAVAIL FLEXIBLE

#### Artikel 4.

§1 Les travailleurs sont occupés sous horaire variable, avec un rythme de travail variable basé sur une annualisation.

§2 Afin d'accroître la prévisibilité de ce régime de travail, ce régime de travail flexible sera basé sur un horaire de référence convenu d'un commun accord et à respecter par le service.

§3 La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée dans le contrat individuel de travail.

§4 Les limites de la durée du travail prévues aux articles 19, 20, 20bis et 27 de la loi sur le travail peuvent être dépassées à condition que :

- le temps de travail quotidien ne dépasse pas 9 heures;
- le temps de travail hebdomadaire ne dépasse pas 45 heures;
- la durée hebdomadaire de travail sur une période d'un an (52 semaines) ne dépasse pas les limites de la durée hebdomadaire moyenne de travail fixée dans le contrat de travail.

Sur une période d'un an (52 semaines), le nombre maximum d'heures de travail à effectuer est donc de 52 semaines x le temps de travail à temps plein applicable dans l'entreprise.

§5 La période de référence d'un an, sur laquelle la durée hebdomadaire moyenne de travail doit être respectée, est fixée du 1er octobre au 30 septembre, sauf disposition contraire au niveau de l'entreprise. En fonction de la date d'entrée en vigueur effective de la cct, une période de référence initiale est fixée, qui peut également déroger à la période de référence générale du 1er octobre au 30 septembre.

§6 Les heures prestées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail sont des heures de boni. Les heures prestées en-deçà de la durée hebdomadaire moyenne de travail sont des heures de mali.

§7 Les travailleurs occupés dans le régime de travail flexible peuvent prester, certaines semaines, davantage d'heures (constitution de boni ou rattrapage de mali) et, d'autres semaines, moins d'heures (rattrapage de boni ou constitution de mali) que la durée hebdomadaire moyenne de travail, pour autant que la durée hebdomadaire moyenne de travail soit respectée sur la période de référence.

§8 Si, après avoir dépassé la limite annuelle, un travailleur se retrouve en situation d'absence justifiée jusqu'à la fin de la période de référence, les heures de boni prestées restent acquises et sont rémunérées au taux de 100%.

§9 Si l'employeur souhaite introduire le nouveau régime de travail, il doit, au préalable, fournir des informations écrites aux travailleurs sur le type de régime de travail et sur les facteurs justifiant son introduction. C'est le conseil d'entreprise qui reçoit cette information ou, à défaut, le CPPT ou, à défaut, la délégation syndicale. A défaut de délégation syndicale, l'information est communiquée à chaque travailleur individuellement.

§10 Conformément à l'article 5 de la loi du 17 mars 1987, le règlement de travail est automatiquement adapté en fonction du nouveau régime de travail.

## **CHAPITRE II: VARIATIONS DANS LE TEMPS DE TRAVAIL**

### **Artikel 5.**

§1 Les entreprises établissent un nouveau régime de travail avec un temps de travail maximum de 9 heures par jour et 45 heures par semaine.

§2 Le nombre d'heures de mali et d'heures de boni par travailleur est limité, le suivi de ces limites étant assuré d'une manière simple sur le plan administratif. Pour les travailleurs qui travaillent plus qu'à mi-temps, la limite est fixée à 16 heures de mali et 48 heures de boni. Pour les travailleurs qui travaillent à mi-temps ou moins, la limite est fixée à 8 heures de mali et 24 heures de boni.

§3 Lorsque cette limite est atteinte, les heures de mali ou de boni doivent d'abord être épongées avant de pouvoir comptabiliser à nouveau des heures de boni ou de mali.

## **CHAPITRE III: HORAIRE DE REFERENCE**

### **Artikel 6.**

§1 Chaque travailleur a un horaire de référence qui sert de point de départ à son régime de travail. La flexibilité implique que des modifications hebdomadaires peuvent intervenir à l'égard de l'horaire de référence.

§2 Pour les travailleurs qui suivent un horaire de travail à temps plein dans ce régime de travail flexible, l'horaire de référence est réparti sur 5 jours de travail.

§3 Les travailleurs occupés dans ce régime de travail flexible ont la possibilité d'indiquer une partie de la journée définie de manière libre et fixe (matin, après-midi, soir) où ils ne souhaitent pas travailler. Cette partie de la journée définie de manière libre et fixe est mentionnée dans le contrat de travail individuel. L'horaire de référence sera réparti sur les autres moments de la journée.

§4 En concertation avec le dirigeant direct et après approbation de celui-ci, le travailleur occupé dans un régime de travail flexible qui demande un crédit-temps ou un congé thématique (congé parental, assistance médicale, congé palliatif) pourra fixer son/ses jour(s) libre(s) dans le cadre du crédit-temps ou du congé thématique. L'horaire de référence sera réparti sur les autres jours de travail.

## **CHAPITRE IV: REMUNERATION, PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES POUR LES TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL, TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE, SURSALAIRE ET REPOS COMPENSATOIRE**

### **Artikel 7. Rémunération**

§1 A la fin du mois, les travailleurs perçoivent une rémunération correspondant à la durée hebdomadaire moyenne de travail.

§2 Si un travailleur a travaillé plus ou moins que l'horaire de référence, cela n'a aucune influence sur sa rémunération mensuelle. De même, les absences pour lesquelles la rémunération garantie est due, n'ont aucune influence sur la rémunération mensuelle.

§3 Si un travailleur est absent, les heures de certaines périodes d'absence sont considérées comme prestées pour la constitution ou le rattrapage des heures ou boni ou de mali:

- Petit chômage: les heures d'absence durant une journée complète de petit chômage imprévu sont considérées comme prestées à concurrence de l'horaire communiqué et, pour un petit chômage prévisible, à concurrence de l'horaire de référence.
- Jour férié: les heures d'absence durant un jour férié sont considérées comme prestées à concurrence de l'horaire communiqué, avec un minimum d'1/5<sup>ème</sup> de la durée hebdomadaire moyenne de travail.
- Incapacité de travail: les heures d'absence durant une journée d'incapacité de travail sont considérées comme prestées à concurrence de l'horaire communiqué. Si la période de maladie est plus longue que l'horaire communiqué, les heures d'absence:
  - pour les travailleurs à temps plein, sont considérées comme prestées à concurrence d'1/5<sup>ème</sup> de la durée hebdomadaire moyenne de travail pour jour complet de maladie,
  - pour les travailleurs à temps partiel, sont considérées comme prestées à concurrence de l'horaire de référence.

### **Artikel 8. Prestations supplémentaires pour les travailleurs à temps partiel**

§1 Les prestations supplémentaires sont des heures qui dépassent la durée contractuelle de travail du travailleur à temps partiel, sans pour autant dépasser la durée de travail normale des travailleurs à temps plein. Dans le cas d'un rythme de travail variable et d'un horaire variable, on parle de prestations supplémentaires lorsque:

- le travailleur travaille en dehors de l'horaire communiqué
- le travailleur a travaillé 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 à temps partiel occupés sous un horaire variable, à 4 heures x le nombre de semaines compris dans la période de référence (avec un maximum de 208 heures).

§3 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.

### **Artikel 9. Travail supplémentaire, sursalaire et repos compensatoire**

§1 On parle de travail supplémentaire:

- lorsqu'un travailleur preste plus de 9 heures par jour ou de 45 heures par semaine,
- lorsqu'un travailleur dépasse la durée contractuelle de travail à la fin de la période de référence, à l'exception de l'éventuel crédit d'heures à reporter conformément à l'article 9§4.
- lorsqu'un travailleur dépasse la limite interne d'heures de boni visée à l'article 5,
- lorsqu'un travailleur dépasse le crédit d'heures pour prestations supplémentaires visé à l'article 8§2.

§2 Les travailleurs occupés dans le régime de travail flexible ont le choix de compenser le travail supplémentaire par

- une prise de 100% en repos compensatoire et 50% de supplément en rémunération
- 150 % de repos compensatoire

§3 Lors de l'entrée dans le système de travail flexible, le travailleur doit faire connaître son choix par écrit. Ce choix peut ensuite être modifié 3 mois avant la fin de la période de référence annuelle sur simple demande écrite.

§4 A la fin de la période de référence, les travailleurs occupés plus qu'à mi-temps peuvent reporter un crédit de 24 heures à la période de référence suivante sans qu'aucun supplément ne soit dû.

A la fin de la période de référence, les travailleurs occupés à mi-temps ou moins peuvent reporter un crédit de 16 heures à la période de référence suivante sans qu'aucun supplément ne soit dû.

Les heures de mali à la fin de la période de référence sont acquises pour le collaborateur. Le solde ne peut pas être reporté à la période de référence suivante.

## **CHAPITRE V: PRISE DES HEURES DE BONI ET DE MALI**

### **Artikel 10.**

§1 Chaque semaine, le jeudi de la semaine X, le travailleur occupé dans le régime de travail flexible a la possibilité de communiquer à son dirigeant à quel moment de la semaine X+2 il souhaite récupérer des heures de boni ou, à défaut d'heures de boni, où il souhaite néanmoins travailler moins que la durée hebdomadaire moyenne de travail et, ainsi, réaliser des heures de mali. Lors de l'établissement des horaires de la semaine en question, le dirigeant tiendra compte de cette demande, qu'il ne peut refuser que pour des raisons de continuité du service.

En cas de nécessité urgente, le dirigeant fera preuve de la bonne volonté nécessaire à l'égard du respect du délai pour l'introduction des demandes tel qu'exposé ci-dessus.

§2 La compensation d'heures de boni ou la réalisation d'heures de mali demandée en concertation au moins 6 semaines à l'avance et approuvées par le dirigeant peut être verrouillée. Le travailleur peut alors être sûr - sauf cas de force majeure - qu'il pourra effectivement prendre du repos compensatoire (récupération d'heures de boni) ou réaliser des heures de mali durant la période verrouillée. Le verrouillage d'heures de boni ou de mali ne peut dépasser la période de référence telle que définie dans la présente CCT.

§3 Le travailleur reçoit un aperçu des heures de boni et mali via sa fiche de salaire ou une autre alternative (ex. application en ligne).

§4 La régulation de la réalisation et la prise d'heures de boni et la réalisation d'heures de mali font l'objet d'un dialogue continu entre le dirigeant et le travailleur.

## **III. AIDES AU NETTOYAGE**

### **CHAPITRE Ier: PRINCIPES DU TRAVAIL FLEXIBLE**

#### **Artikel 11.**

Les aides au nettoyage qui ressortissent au champ d'application de ce régime sont occupées sous rythme de travail fixe avec horaire variable. Ce régime est uniquement possible pour les aides au nettoyage à temps partiel. Pour les aides au nettoyage à temps plein, il n'est pas prévu de régime de travail flexible dans le présent texte.

### **CHAPITRE II: PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES**

#### **Artikel 12.**

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

§2 L'échange d'horaire entre travailleurs ou le glissement d'horaire à la demande du travailleur demeure en dehors du crédit de prestations supplémentaires.

§3 Les travailleurs occupés dans ce régime de travail flexible ont la possibilité d'indiquer une partie de la journée définie de manière libre et fixe (matin, après-midi, soir) où ils ne souhaitent pas travailler. Cette partie de la journée définie de manière libre et fixe est mentionnée dans le contrat de travail individuel. L'horaire de référence sera réparti sur les autres moments de la journée.

#### **IV. POSSIBILITE DE RETOUR**

##### **CHAPITRE Ier: A DUREE INDETERMINEE**

###### **Artikel 13.**

§1 Si le travailleur ne souhaite plus être occupé dans le régime de travail flexible, il peut demander, moyennant un préavis de 3 mois, à passer au régime dans lequel il a travaillé avant son passage vers le régime flexible ou, pour les nouveaux travailleurs, à passer à un rythme de travail fixe à convenir. Cette demande doit s'effectuer par écrit.

§2 L'employeur répondra à cette demande le plus rapidement possible et, au plus tard, dans le mois de notification de la demande. En cas de refus, l'employeur doit avaliser la demande du travailleur dans les 6 mois suivant la demande.

##### **CHAPITRE II: A DUREE DETERMINEE**

###### **Artikel 14.**

§1 Un retour temporaire à l'horaire de base est également possible pour tous les travailleurs pour cause de raisons impérieuses d'ordre familial et personnel. Cette demande doit s'effectuer par écrit.

§2 L'employeur répondra à cette demande le plus rapidement possible et, au plus tard, dans les 2 semaines de notification de la demande. L'employeur ne peut refuser que si les motifs invoqués sont manifestement infondés.

§3 En cas de réponse positive de l'employeur, le travailleur peut travailler durant 6 mois selon l'horaire de base. Si les raisons imprévues d'ordre familial ou personnel existent toujours à ce moment-là, la période peut être prolongée de 6 mois maximum. Ensuite, le travailleur reprend le travail selon le régime de travail flexible.

#### **V. POSSIBILITE DE TRANSPOSER UN CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN UN CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN**

###### **Artikel 15.**

§1 Le régime de travail flexible n'a aucunement pour intention d'accroître le nombre de travailleurs occupés à temps partiel.

§2 Conformément à l'art. 4 de la CCT n°35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, modifiée par la cct n° 35bis du 9 février 2000, un travailleur à temps partiel qui souhaite travailler à temps plein a la priorité pour un poste vacant à temps plein.

## **VI. COMPETENCE DES ORGANES DE CONCERTATION SOCIALE**

### **Artikel 16.**

La délégation des travailleurs a le droit, au sein des différents organes de concertation sociale, d'obtenir des informations sur les contrats flexibles et les chiffres de maladie. Un aperçu du nombre de travailleurs occupés selon ce régime de travail flexible et un aperçu des heures de boni et de mali sont fournis de manière standard.

## **VII. MESURES TRANSITOIRE ET ENTREE EN VIGUEUR**

### **Artikel 17.**

§1 A compter de la date d'entrée en vigueur de la présente cct, telle que définie à l'article 18, les entreprises disposent de temps pour convenir de mesures transitoires au niveau de l'entreprise, la période transitoire pouvant durer au maximum 9 mois.

§2 La période transitoire sert à se conformer aux dispositions de la présente cct sectorielle. A l'issue de cette période transitoire de 9 mois maximum, les régimes flexibles tels que mentionnés dans les cct d'entreprise existantes ne seront plus d'application.

§3 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).

§4 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 subsidiaire.

§5 Les parties évalueront la cct entre le 1er janvier 2021 et le 30 septembre 2021.

### **Artikel 18.**

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