



ERRATUM

**Sous-commission paritaire pour les services des
aides familiales et des aides seniors de la
Communauté flamande**

**CCT n° 146660/CO/318.02
du 26/06/2018**

Correction du texte français :

- L'article 5, § 1er, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « En plus du salaire de base, le travailleur/la travailleuse visé(e) à l'**article 1er** ~~θ~~ a droit à ~~la rémunération~~ **l'indemnité** suivante : ».
- Dans l'article 5, § 1er, deuxième alinea, « 60 p.c. » doit être remplacé par « 100 p.c. ».
- L'article 5, § 1er, troisième alinéa doit être corrigé comme suit : « Les ~~rémunérations~~ **indemnités** précitées ne peuvent pas être cumulées. Chaque entreprise pourra déroger à cette règle par convention collective de travail pour autant que ~~la rémunération~~ **l'indemnité** soit au moins égale. ».
- L'article 6, § 3, deuxième tiret être corrigé comme suit : « ... mentionnées à ~~l'Article 1~~ **l'article 5, § 1er** sont appliquées à l'indemnité forfaitaire; ».
- L'article 6, § 3, troisième tiret être corrigé comme suit : « ... mentionnées à ~~l'Article 1~~ **l'article 5, § 1er** sont appliquées à la rémunération de base. ».
- L'article 8, § 1er doit être corrigé comme suit : « Les prestations irrégulières visées à l'**article 3** ~~θ~~ sont limitées, ... ».

ERRATUM

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

**CAO nr. 146660/CO/318.02
van 26/06/2018**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 5, § 1, de eerste alinea moet als volgt verbeterd worden : « En plus du salaire de base, le travailleur/la travailleuse visé(e) à l'**article 1er** ~~θ~~ a droit à ~~la rémunération~~ **l'indemnité** suivante : ».
- In artikel 5, § 1, tweede alinea moet « 60 p.c. » vervangen worden door « 100 p.c. ».
- Artikel 5, § 1, de derde alinea moet als volgt verbeterd worden : « Les ~~rémunérations~~ **indemnités** précitées ne peuvent pas être cumulées. Chaque entreprise pourra déroger à cette règle par convention collective de travail pour autant que ~~la rémunération~~ **l'indemnité** soit au moins égale. ».
- Artikel 6, § 3, het tweede streepje moet als volgt verbeterd worden : « ... mentionnées à ~~l'Article 1~~ **l'article 5, § 1er** sont appliquées à l'indemnité forfaitaire; ».
- Artikel 6, § 3, het derde streepje moet als volgt verbeterd worden : « ... mentionnées à ~~l'Article 1~~ **l'article 5, § 1er** sont appliquées à la rémunération de base. ».
- Artikel 8, § 1 moet als volgt verbeterd worden : « Les prestations irrégulières visées à l'**article 3** ~~θ~~ sont limitées, ... ».

Correction dans les deux langues :

- L'article 9, § 4 doit être corrigé comme suit : « ... au président de la **Sous**-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors **de la Communauté flamande**. ».

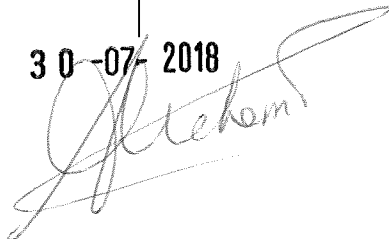
Décision du

Verbetering in beide talen :

- Artikel 9, § 4 moet als volgt verbeterd worden : « ... aan de voorzitter van het Paritair **Sub**comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp **van de Vlaamse Gemeenschap**. ».

Beslissing van

30-07-2018

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'J. Kieckhefer', is written over the date stamp.

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2018 betreffende de continue dienstverlening

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 verzorgenden of als begeleidend personeel, inbegrepen de werknemers betaald uit de middelen Sociale Maribel en de werknemers tewerkgesteld in een GESCO-statuut.

Artikel 2 Continuïteit

De noodzaak van thuiszorg veronderstelt een bepaalde vorm van continuïteit in de dienstverlening. Daartoe kan, onder de hierna vermelde voorwaarden, gewerkt worden buiten de normale arbeidsuren, met uitsluiting van iedere vorm van onderbroken dienst.

Onder normale arbeidsuren wordt verstaan:

- Verzorgenden: de prestaties tussen 7 uur en 20 uur van maandag tot en met vrijdag.
- Begeleidend personeel: de prestaties tussen 8 uur en 18 uur van maandag tot en met vrijdag. Arbeidsroosters waarin gewerkt wordt voor 8 uur en na 18 uur zijn slechts mogelijk indien opgenomen in het arbeidsreglement.

Overschrijdingen van de bij collectieve arbeidsovereenkomst voorziene wekelijkse arbeidsduur vallen onder toepassing van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 3 Nieuwe werktijden

§1 Partijen komen overeen dat de werknemers/werkneemsters kunnen worden tewerkgesteld op zaterdag, zondag, feestdag, 's avonds tussen 20 uur en 22 uur en 's nachts na 22 uur, met inachtname van de bij wet voorziene rusttijden.

§2 Voor verzorgenden mag de werkperiode op zaterdag, zondag of feestdag niet korter zijn dan twee opeenvolgende uren.

Indien de werkperiode korter zou zijn dan twee uren, heeft de verzorgende recht op een vergoeding alsof hij/zij twee uren prestaties geleverd heeft op die betreffende dag.

§3 De nachtprestaties zijn prestaties tussen 22 uur 's avonds en 7 uur 's morgens. Voor elke prestatie door de verzorgende tussen 22 uur en 7 uur wordt minstens 8 uur arbeid betaald.

Artikel 4 Opdracht

§1 De opdrachten die op zaterdag, zondag, feestdag en 's avonds tussen 20 uur en 22 uur worden uitgevoerd door verzorgenden omhelzen de ADL-functies (Activiteit Dagelijks Leven, zoals bijvoorbeeld warme maaltijden bereiden, ontbijt maken, wassen, kleden, verplaatsen, toiletbezoek, continentie, eten), waarbij de klemtoon ligt op verzorgende activiteiten.

§2 De opdrachten voor nachtwerk na 22 uur zijn deze ADL-taken zoals omschreven in Artikel 3 §5 van de cao van 4 juli 2013 (registratienummer: 116512/CO/318.02) betreffende de omkadering bij nachtarbeid.

§3 De opdrachten, die op zaterdag, zondag, feestdag, 's avonds en 's nachts worden uitgevoerd door begeleidende medewerkers omhelzen alle activiteiten die direct of indirect verband houden met de planning, organisatie en opvolging van opdrachten van verzorgenden of medewerkers van aanvullende thuiszorg.

Artikel 5 **Vergoeding**

§1 De werknemer/werkneemster zoals bepaald in Artikel 1 heeft bovenop het basisloon recht op volgende vergoeding :

Voor werk op zaterdag: 30 pct.

Voor werk op zondag: 100 pct.

Voor werk op feestdag: 100 pct.

Voor werk 's avonds en 's nachts: 30 pct

Voormelde vergoedingen kunnen niet worden gecumuleerd. Hiervan kan per onderneming worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de vergoeding minstens evenwaardig is.

§2 Deze toeslag zal worden uitbetaald in geld, maar de werknemer/werkneemster kan er tevens voor kiezen de toeslag via inhaalrust te compenseren. Procedures hiervoor worden op bedrijfsniveau uitgewerkt.

De verzorgende zal zijn/haar inhaalrust in blokken van minimum 4 uren opnemen, voor zover hij/zij er vragende partij voor is. De inhaalrust zal worden genomen op verzoek van de verzorgende, zonder dat hierdoor de goede werking van de dienst wordt verstoord.

Artikel 6 **Bereikbaarheid**

§1 De werkgevers verbinden zich ertoe dat de dienst bereikbaar zal zijn voor dringende problemen gedurende alle uren tijdens dewelke prestaties worden verricht door de verzorgenden.

§2 Om de bereikbaarheid zoals bepaald in §1 te organiseren kan de werkgever een wachtsysteem organiseren buiten de in de organisatie gebruikelijke normale werkuren van het begeleidend personeel, waaronder wordt verstaan:

- telefonische bereikbaarheid voor de verzorgenden die aan het werk zijn
- buiten het uurrooster van het begeleidend personeelslid
- waarbij deze medewerker zich niet op de werkplaats bevindt en zich vrij kan verplaatsen voor privé doeleinden

§3 Indien in dit kader op bedrijfsniveau afspraken bestaan of worden gemaakt, wordt hierover minimaal volgende compensatieregeling afgesproken:

- Wie de hierboven beschreven wacht opneemt, ontvangt een forfaitaire vergoeding. Deze vergoeding is vastgesteld op een vaste vergoeding van € 55 bruto voor een wachtperiode van 24 uur aan 100%. Voor wachtperiodes van minder of meer dan 24 uur wordt de vergoeding pro rata toegekend.
- Voor de periodes in het wachtsysteem die vallen op zaterdag, zondag, feestdag, 's avonds of 's nachts worden de vergoedingen vermeld in Artikel 5 §1 toegepast op de forfaitaire vergoeding.
- Een telefonische oproep alsook de eruit volgende prestaties buiten de werkuren, tellen als werktijd met een minimum van een kwartier. Op het basisloon worden de vergoedingen vermeld in Artikel 5 §1 toegepast.

§4 De operationele uitwerking van het wachtsysteem en berekeningsmodaliteiten van de bijhorende vergoeding gebeurt op niveau van de dienst en wordt besproken in de ondernemingsraad, bij ontstentenis het CPBW, bij ontstentenis met de syndicale afvaardiging. Bij ontstentenis van syndicale overlegorganen wordt het wachtsysteem vastgelegd in een ondernemings-cao.

De operationele uitwerking bevat minimaal volgende elementen:

- Vastleggen van de wachtperiodes;
- Het systeem van toewijzing van het wachtsysteem;
- Inbouwen van voorrang voor medewerkers die de wachtperiode vrijwillig wensen op te nemen;
- Ter beschikking stellen door de werkgever van noodzakelijke hulpmiddelen (GSM, computer/tablet, data-abonnement,...).

Artikel 7 **Wacht voor verzorgenden**

§1 Bij het organiseren van wachtbeurten voor verzorgenden dient het principe van vrijwilligheid gegarandeerd te worden en de regeling in verband met de vergoeding dient op ondernemingsniveau te worden vastgelegd.

§2 Vanaf de inwerkingtreding van deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst hebben de ondernemingen negen maanden de tijd om hieromtrent een cao op ondernemingsniveau uit te werken.

Artikel 8 **Inspraak en opvolging**

§1 De onregelmatige prestaties zoals voorzien in Artikel 3 worden voor de verzorgenden beperkt tot het percentage zoals bepaald in de regelgeving en mits overleg tussen de sociale partners.

§2 De organisatie van de prestaties buiten de normale arbeidsuren zullen worden besproken en geëvalueerd in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, met de syndicale afgevaardigden.

§3 Het opvolgen van de continuïteit van het hulpverlenen is de taak van de verantwoordelijke. Hij/zij overlegt met de werknemer/werkneemster over de praktische organisatie. Hij/zij doet hiervoor in eerste instantie beroep op vrijwilligers. Andere werknemers/werkneemsters worden zo nodig ingeschakeld.

§4 Partijen evalueren deze cao tussen 1 januari 2021 en 30 september 2021, met inbegrip van een evaluatie van het bedrag van de vergoeding vermeld in het artikel 6 §3.

Artikel 9 **Inwerkingtreding**

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in de uitvoering van de sectorale maatregelen kwaliteit en uitbreidingsbeleid, zoals afgesproken binnen het 5^{de} Vlaams Intersectoraal Akkoord.

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

§3 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2018 en is geldig voor onbepaalde tijd. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2013 (geregistreerd onder nr. 114985, KB 3 februari 2014 – BS 16 juli 2014).

§4 Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan opgezegd worden door elk der partijen, mits een opzegging van drie maanden, betekend door middel van een aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het ~~paritair comité~~ voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp.

*de Vlaamse
Gemeenschap.*

Paritair Subcomité

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 relative à la prestation de services continue

Article 1^{er} - 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 comme personnel soignant ou comme personnel accompagnant, y compris les travailleurs dont l'emploi est financé par les moyens Maribel social et les travailleurs occupés sous le régime des contractuels subventionnés (ACS).

Article 2 - Continuité

La nécessité des soins à domicile implique une certaine forme de continuité dans la prestation de services. À cet effet, il est permis, sous les conditions mentionnées ci-dessous, de travailler en dehors des heures de travail normales, à l'exclusion de toute forme de services interrompus.

Par "heures de travail normales", on entend :

- pour le personnel soignant: les prestations comprises entre 7 heures et 20 heures du lundi au vendredi compris.
- pour le personnel accompagnant: les prestations comprises entre 8 heures et 18 heures du lundi au vendredi compris. Les horaires de travail impliquant des prestations avant 8 heures et après 18 heures ne sont possibles que s'ils sont repris dans le règlement de travail.

Les dépassements de la durée du travail hebdomadaire prévue par convention collective de travail tombent sous l'application de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Article 3 - Nouveaux horaires de travail

§1 Les parties conviennent que les travailleurs/travailleuses peuvent être occupés les samedis, dimanches, jours fériés, le soir entre 20 heures et 22 heures et la nuit après 22 heures, moyennant le respect des temps de repos prévus par la loi.

§2 Pour le personnel soignant, les samedis, dimanches ou jours fériés, la période de travail ne peut pas être inférieure à deux heures successives.

Au cas où la période de travail serait inférieure à deux heures, le membre du personnel soignant a droit à une rémunération comme s'il avait fourni deux heures de prestations le jour en question.

§3 Les prestations de nuit sont les prestations comprises entre 22 heures du soir et 7 heures du matin. Pour chaque prestation fournie par le personnel soignant entre 22 heures et 7 heures, on paie au moins le salaire pour 8 heures de travail.

Article 4 - Mission

§1 Les missions qui peuvent être accomplies par le personnel soignant le samedi, dimanche, un jour férié et le soir entre 20 heures et 22 heures comprennent les fonctions AVJ (Activité Vie Journalière, comme par exemple la préparation de repas chauds, le petit-déjeuner, la toilette, l'habillage, le déplacement, aller aux toilettes, la continence, les repas), où l'accent est mis sur les activités de soins.

§2 Les missions de travail de nuit après 22 heures sont les fonctions AVJ telles que décrites à l'article 3 §5 de la CCT du 4 juillet 2013 (n° d'enregistrement: 116512/CO/318.02) relative à l'encadrement du travail de nuit.

§3 Les missions effectuées par le personnel accompagnant le samedi, le dimanche, les jours fériés, le soir et la nuit englobent toutes les activités directement ou indirectement liées à la planification, l'organisation et le suivi des missions du personnel soignant ou des collaborateurs d'aide complémentaire à domicile.

Article 5 - Rémunération

§1 En plus du salaire de base, le travailleur/la travailleuse visé(e) à ~~droit~~ ^{l'article 1er a} droit à la ~~rémunération~~ ^{l'indemnité} suivante :

- pour le travail presté le samedi : 30 p.c.;
- pour le travail presté le dimanche : 100 p.c.;
- pour le travail presté un jour férié : ~~60 p.c.~~ ^{100 p.c.};
- pour le travail presté le soir ou la nuit : 30 p.c.

Les ~~rémunérations~~ ^{indemnités} précitées ne peuvent pas être cumulées. Chaque entreprise pourra déroger à cette règle par convention collective de travail pour autant que la ~~rémunération~~ ^{l'indemnité} soit au moins égale.

§2 Ce supplément sera payé en argent, mais le travailleur/la travailleuse peut également opter pour une compensation sous la forme de repos compensatoire. Les procédures en la matière seront élaborées au niveau de l'entreprise.

Le personnel soignant prendra son repos compensatoire en blocs de 4 heures au minimum, pour autant qu'il en soit demandeur. Le repos compensatoire sera pris à la demande du personnel soignant, sans que le bon fonctionnement du service soit perturbé.

Article 6 - Accessibilité

§1 Les employeurs s'engagent à ce que le service soit accessible pour des problèmes urgents à toutes les heures pendant lesquelles le personnel soignant fournit des prestations.

§2 Pour organiser l'accessibilité visée au §1, l'employeur peut organiser un système de garde en dehors des heures de travail normales et habituelles du personnel accompagnant de l'organisation, par quoi il convient d'entendre:

- accessibilité téléphonique du personnel soignant qui travaille
- en dehors de l'horaire du membre du personnel accompagnant
- de sorte que ce collaborateur ne se trouve pas sur le lieu de travail et peut se déplacer librement à des fins privées

§3 Si, dans ce cadre, des accords existent ou sont conclus au niveau de l'entreprise, on convient au minimum du régime de compensation suivant en la matière:

- Quiconque assure une garde telle que décrite ci-dessus reçoit une indemnité forfaitaire. Cette indemnité est déterminée comme suit: un montant fixe de 55 euros bruts pour une période de garde de 24 heures à 100 %. Pour les périodes de garde inférieures ou supérieures à 24 heures, l'indemnité est accordée au pro rata.
- Pour les périodes du système de garde qui tombent un samedi, un dimanche, un jour férié, le soir ou la nuit, les indemnités mentionnées à ~~l'article 1-81~~ ^{l'article 5, § 1er} sont appliquées à l'indemnité forfaitaire.
- Un appel téléphonique et les prestations qui en découlent en dehors des heures de travail comptent comme du temps de travail avec un minimum d'un quart d'heure. Les indemnités mentionnées à ~~l'article 1-81~~ ^{l'article 5, § 1er} sont appliquées à la rémunération de base.

§4 Le développement opérationnel du système de garde et des modalités de calcul de l'indemnité y afférente a lieu au niveau du service et fait l'objet de discussions en conseil d'entreprise ou, à défaut, au sein du CPPT ou, à défaut, avec la délégation syndicale. En l'absence d'organes de concertation syndicaux, le système de garde est fixé dans une CCT d'entreprise.

Le développement opérationnel comprend au minimum les éléments suivants:

- Fixation des périodes de garde;
- Système d'attribution du système de garde;
- Mise en place d'une priorité pour les collaborateurs qui souhaitent effectuer la période de garde sur une base volontaire;
- Mise à disposition par l'employeur de l'équipement nécessaire (GSM, ordinateur/tablette, abonnement données, etc.).

Article 7 - Garde pour le personnel soignant

§1 Lors de l'organisation de tours de garde pour le personnel soignant, il convient de garantir le principe du volontariat. En outre, les dispositions relatives à l'indemnité doivent être fixées au niveau de l'entreprise.

§2 À partir de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail sectorielle, les entreprises disposent d'un délai de neuf mois pour élaborer une CCT en la matière au niveau de l'entreprise.

Article 8 - Participation et suivi

l'article 3

§1 Les prestations irrégulières visées à ~~§1~~ sont limitées, pour le personnel soignant, au pourcentage fixé dans la réglementation et moyennant une concertation entre les partenaires sociaux.

§2 L'organisation des prestations en dehors des heures de travail normales sera discutée et évaluée au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, avec les délégués syndicaux.

§3 Il appartient au/à la responsable d'assurer le suivi de la continuité dans l'assistance. C'est lui/elle qui se consulte avec le travailleur/la travailleuse sur l'organisation pratique. À cet effet, il/elle fait en première instance appel à des volontaires. Si nécessaire, on fera également appel à d'autres travailleurs/travailleuses.

§4 Les parties évalueront la présente CCT entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 septembre 2021, en ce compris le montant de l'indemnité mentionnée à l'article 6 § 3.

Article 9 - Entrée en vigueur

§1 La présente convention collective de travail prévoit la mise en œuvre des mesures sectorielles en matière de qualité et de politique d'élargissement, comme convenu dans le 5^e Accord intersectoriel flamand.

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

§3 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} octobre 2018 et est conclue pour une durée indéterminée. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 janvier 2013 (enregistrée sous le n°114985, AR du 3 février 2014 - MB du 16 juillet 2014).

§4 La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors.

Sous-Commission

Communauté flamande.