

Inhoudstafel

Overzicht van updates

Toepassingsgebied

- 1.1. Bevoegdheid Paritair Comité
- 1.2. Oprichting Paritaire Subcomités
- 1.3. Huishoudelijk reglement Paritair Comité

Lonen en vergoedingen

- 2.1. Loonvoorwaarden (alle sectoren behalve het algemeen welzijnswerk)
- 2.2. Loontoeslagen (alle sectoren behalve het algemeen welzijnswerk)
- 2.3. Gewaarborgd loon bij onregelmatige prestaties met variabel loon
- 2.4. Loonvoorwaarden en harmonisatie (algemeen welzijnswerk)
- 2.5. Loontoeslagen (algemeen welzijnswerk)
- 2.6. Opheffing maandplafond in de toekenning van toeslagen wegens nachtprestaties
- 2.7. Gewaarborgd loon bij onregelmatige prestaties met variabel loon (algemeen welzijnswerk)
- 2.8. Haard- of standplaatsvergoeding
- 2.9. Bepaling baremieke anciënniteit
- 2.10. Maandelijks uitbetaling loon arbeiders
- 2.11. Loon- en arbeidsvoorwaarden DAC en PBWers
- 2.12. Bepaling loonbarema's en indexveranderlijke bedragen in EURO
- 2.13. Loonvoorwaarden in de gesubsidieerde sociale verhuurkantoren
- 2.14. Loonvoorwaarden gesubsidieerde huurdersbonden
- 2.15. Minimumloon voor PAB-assistenten
- 2.16. Stopvergoeding voor PAB-assistenten
- 2.17. Arbeidsvoorwaarden in de gesubsidieerde huurdersbonden en sociaal verhuurkantoren
- 2.18. Arbeidsvoorwaarden in de niet-gesubsidieerde sociaal verhuurkantoren
- 2.19. Stabiliteit in de arbeidsovereenkomsten
- 2.20 Tijdelijke werkloosheid naar aanleiding van de Coronacrisis
- 2.21. Eenmalige consumptiecheque (VIA 6, VL)
- 2.22. Vergoeding gebruik persoonlijk vervoersmiddel om dienstredenen

Eindejaarspremie

- 3.1. Eindejaarspremie
- 3.2. Eindejaarspremie PVB/PAB

Vervoersonkosten

- 4.1. Vervoersonkosten
- 4.2. Vervoersonkosten PAB-assistenten

Vakantie - schorsing -

arbeidstijd

- 5.1. Conventionele verlofdagen
- 5.2. Vrijstelling van arbeidsprestaties
- 5.3. Dwingend familiaal verlof
- 5.4. Klein verlet (VSO-instellingen)
- 5.5. Carensdag
- 5.6. Zorg- en loopbaankrediet, landingsbanen en eindeloopbaanregelingen
- 5.7. Tijdskrediet
- 5.8. Tijdskrediet (cao 103)
- 5.9. Tijdskrediet (cao 103ter)
- 5.10. Vlaamse aanmoedigingspremies (Besluit Vlaamse Regering)
- 5.11. Arbeidsduur en –spreiding
- 5.12. Arbeidsduur (KB)
- 5.13. Telling arbeidsduur nachtdienst, slapende nacht en vakantieverblijven
- 5.14. Toepassingsmodaliteiten 38-urenweek
- 5.15. Ontslagprocedure
- 5.16. Opzeggingstermijn werklieden
- 5.17. Vrijstelling arbeidsprestaties eindeloopbaan (Sociale Verhuurkantoren en Huurdersbonden)
- 5.18. Slapende nachtdienst (KB)
- 5.19. Slapende nachtdienst
- 5.20. Landingsbanen (1.1.2023 - 30.6.2023)
- 5.21. Landingsbanen (2021-2022)
- 5.22. Landingsbanen (2019 - 2020)
- 5.23. Landingsbanen (2017 - 2018)
- 5.24. Jaarlijkse vakantie
- 5.25. Recht op disconnectie
- 5.26. Arbeidsorganisatie/stabiliteit uurroosters
- 5.27. Arbeidsorganisatie/stabiliteit uurroosters (KB)

Risicogroepen en vorming

- 6.1. Statuten sociaal fonds
- 6.2. Bijdrage risicogroepen
- 6.3. Vorming op het niveau van de voorzieningen

- 6.4. Vorming
- 6.5. Voorkomen en verminderen van psychosociale risico's
- 6.6. Modaliteiten van de opleiding voor zorgkundigen in het kader van vijf bijkomende handelingen
- 6.7. Vormingsproject #kiesvoorpersoonsbegeleider
- 6.8. Structureel instroomkanaal VIA 6

Sociale maribel en tewerkstelling

- 7.1. Uitvoering VIA-raamakkoord 1998-1999-2000
- 7.2. Aanvulling VIA-raamakkoord 1998-99-00 i.v.m. sociale maribel
- 7.3. Personeelsomkadering (Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning en Centra voor Integrale Gezinszorg)
- 7.4. Normering teambegeleider en coördinator (algemeen welzijnswerk)
- 7.5. Managementsondersteuning
- 7.6. Statuten fonds sociale maribel
- 7.7. Tewerkstelling sociale maribel
- 7.8. Aanwending van de bijkomende financiële middelen voor tewerkstelling ("Sociale Maribel 5")
- 7.9. Thuiswerk-telewerk

Bruggensioen en

pensioen

- 8.1. Halftijds bruggensioen 56 jaar
- 8.2. Werkloosheid met bedrijfstoeslag 56 jaar
- 8.3. Voltijds bruggensioen 58 jaar (-2013)
- 8.4. Toepassingsprotocol voltijds bruggensioen 58 jaar
- 8.5. Voltijds bruggensioen 58 jaar (-2014)
- 8.6. Toepassingsprotocol voltijds bruggensioen 58 jaar
- 8.7. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (lange loopbaan) (2023 - 2025)
- 8.8. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (lange loopbaan) (2021 - 2023)
- 8.9. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (lange loopbaan) (2021 - 2022)
- 8.10. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (lange loopbaan) (2019 - 2020)
- 8.11. Stelsel van werkloosheid (nacht / zware beroepen) (2023 - 2025)
- 8.12. Stelsel van werkloosheid (nacht / zware beroepen) (2021 - 2023)
- 8.13. Stelsel van werkloosheid (nacht / zware beroepen) (2021 - 2022)
- 8.14. Stelsel van werkloosheid (nacht / zware beroepen) (2019 - 2020)
- 8.15. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (zware beroepen) (1.7.2023 - 30.6.2025)
- 8.16. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (zware beroepen) (1.7.2021 - 30.6.2023)
- 8.17. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (zware beroepen) (2021 - 2022)
- 8.18. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (zware beroepen) (2019 - 2020)
- 8.19. Vrijstelling beschikbaarheid arbeidsmarkt ('25-'26)
- 8.20. Vrijstelling beschikbaarheid arbeidsmarkt ('23-'24)
- 8.21. Vrijstelling beschikbaarheid arbeidsmarkt ('21-'22)
- 8.22. Uitkeringen bij landingsbaan
- 8.23. Spaarfonds van de Vlaamse Non-profit/social profitsector, vzw
- 8.24. Invoering sectoraal aanvullend pensioenstelsel
- 8.25. Sociaal fonds tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler
- 8.26. Sectorale pensioentoezeggingen

Syndicaal

- 9.1. Statuut syndicale afvaardiging
- 9.2. Syndicaal werk
- 9.3. Informatie aan de ondernemingsraad (Ministeriële omzendbrief)
- 9.4. Tewerkstelling en sociaal overleg (algemeen welzijnswerk)
- 9.5. Minimumprestaties bij staking
- 9.6. Syndicale premie
- 9.7. Tewerkstelling en sociaal overleg (Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning en Centra voor Integrale Gezinszorg)
- 9.8. Transparantie van personeelsinzet en sociaal overleg

bediendenstatuut

- 10.1. Maandelijks uitbetaling loon arbeiders
- 10.2. Carensdag
- 10.3. Opzeggingstermijn werklieden
- 10.4. Bediendenstatuut

Overzicht van updates

27.6.2022

- 6.7. Vorming #kiesvoorpersoonsbegeleider
- 7.9. Thuiswerk-telewerk

27.6.2022

- 5.22. Jaarlijkse vakantie
- 6.4 Vorming
- 9.6. Syndicale premie

1.12.2022

- 2.1. Loonvoorwaarden (alle sectoren behalve het algemeen welzijnswerk)

8.2.2023

- 8.9. Stelsel van werkloosheid (nacht / zware beroepen) (2021 - 2023)
- 8.7. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (lange loopbaan) (2021 - 2023)
- 8.16. Vrijstelling beschikbaarheid arbeidsmarkt ('23-'24)
- 8.17. Vrijstelling beschikbaarheid arbeidsmarkt ('21-'22)

29.3.2023

- 2.22. Vergoeding gebruik persoonlijk vervoersmiddel om dienstredenen

28.4.2023

- 6.8. Structureel instroomkanaal VIA 6
- 5.25 Recht op Disconnectie

14.7.2023

- 8.7. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (lange loopbaan) (2023 - 2025)
- 8.22. Uitkeringen bij landingsbaan
- 8.19. Vrijstelling beschikbaarheid arbeidsmarkt ('25-'26)
- 8.20. Vrijstelling beschikbaarheid arbeidsmarkt ('23-'24)
- 8.15. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (zware beroepen) (1.7.2023 - 30.6.2025)
- 8.11. Stelsel van werkloosheid (nacht / zware beroepen) (2023 - 2025)

17.1.2024

- 3.2. Eindejaarspremie PVB/PAB

24.4.2024

- 5.26. Arbeidsorganisatie/stabiliteit uurroosters
- 5.27. Arbeidsorganisatie/stabiliteit uurroosters (KB)

HOOFDSTUK 1 TOEPASSINGSGEBIED

1.1. Bevoegdheid Paritair Comité

Koninklijk besluit tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten en tot vaststelling van het aantal leden ervan

KB van 12.8.1974 (BS 10.9.1974)

- gewijzigd bij:
 - KB van 15.5.1981 (BS 26.5.1981)
 - KB van 5.11.1990 (BS 14.11.1990)
 - KB van 13.12.2000 (BS 10.1.2001) (volledig gewijzigd)
 - mededeling minister van Werk (BS 3.10.2011)
 - KB van 04.06.2012 (BS

Artikel 1

§1. Er wordt een paritair comité opgericht, genaamd "Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten", dat bevoegd is voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers behorende tot volgende bedrijfstakken:

1. de inrichtingen met internaat- of semi-internaatstelsel voor minderjarigen en/of voor gehandicapte volwassenen;
2. de diensten voor plaatsing in gezinnen;
3. de diensten die gezinsvervangende tehuizen organiseren;
4. de diensten die, hetzij in het kader van de bijzondere jeugdbijstand, hetzij in het kader van de gehandicaptenzorg, een ambulante hulp en begeleiding bieden, zowel van collectieve als van individuele aard, in het eigen milieu of in een open dienst;
5. de inrichtingen en diensten onderworpen aan de reglementering tot vaststelling van de voorwaarden inzake erkenning en subsidiering van de autonome centra voor algemeen welzijnswerk en van de onthaalcentra of van de onthaaltehuizen voor bepaalde thuislozen;
6. [de inrichtingen en diensten die huisvesting of bijstand inzake wonen bieden aan in hoofdzaak bijzondere maatschappelijk achtergestelde groepen, uitgezonderd het verrichten van bouwwerkzaamheden.]¹

Onder diensten in het kader van de bijzondere jeugdbijstand, bedoeld in het eerste lid, 4, worden onder meer verstaan:

- a. de centra voor opvoedkundige voorlichting;
- a. de diensten voor opvoedkundige of filantropische prestaties;
- b. de diensten voor provoogdij,
- c. de diensten voor hulpverlening in open milieu;
- d. de dagcentra;
- e. de diensten voor hulp en opvoedkundige tussenkomst;
- f. de diensten voor onthaal en opvoedkundige hulp;
- g. de thuisbegeleidingsdiensten;
- h. de diensten voor begeleid zelfstandig wonen.

Onder diensten in het kader van de gehandicaptenzorg, bedoeld in het eerste lid, 4, worden onder meer verstaan:

- a. de diensten voor vroegtijdige hulp aan gehandicapte kinderen en aan de ouders voor gehandicapte kinderen;
- a. de diensten voor hulp aan de activiteiten van het dagelijkse leven;
- b. de begeleidingsdiensten;
- c. de thuisbegeleidingsdiensten;
- d. de diensten voor zelfstandig wonen van gehandicapte personen;
- e. de diensten voor beschermd wonen;
- f. de diensten voor begeleid wonen van mentaal gehandicapten.

¹ artikel 1, §1, eerste alinea, 6° vervangen dd. BS van 3.10.2011 / mededeling minister van Werk

§1. Het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten is niet bevoegd voor de werkgevers die, op basis van de verrichte activiteit, ressorteren onder een ander paritair comité.

Artikel 2

Het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten bestaat uit zesentwintig gewone en zesentwintig plaatsvervangende leden.

Artikel 3

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

1.2. Oprichting Paritaire Subcomités

Koninklijk besluit tot oprichting van paritaire subcomités voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten en tot vaststelling van de benaming, de bevoegdheid en het aantal leden ervan

KB van 3.7.1990 (BS 12.7.1990)

- volledig gewijzigd bij KB van 14.12.2001 (KB 15.1.2002)

Artikel 1

Er worden paritaire subcomités opgericht, genaamd “Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap” en “Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap.

Artikel 2

Het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap is bevoegd voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers, zijnde de inrichtingen en diensten die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten en die worden erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

Het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap is bevoegd voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers, zijnde de inrichtingen en diensten die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten en die worden erkend en/of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest, de Duitstalige Gemeenschap of de Franse Gemeenschapscommissie, alsook de inrichtingen en diensten die dezelfde activiteiten uitoefenen en die niet erkend, noch gesubsidieerd worden en waarvan de hoofdactiviteit wordt verricht in het Waalse Gewest.

Artikel 3

Het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap bestaat uit achttien gewone en achttien plaatsvervangende leden.

Het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap bestaat uit tweeëntwintig gewone en tweeëntwintig plaatsvervangende leden

Artikel 4

De collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de bij artikel 1 opgerichte paritaire subcomités, moeten niet door het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten worden goedgekeurd.

Artikel 5

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

1.3. Huishoudelijk reglement Paritair Comité

Huishoudelijk reglement van het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen

Geldig vanaf 10.3.1982 voor onbepaalde duur

HOOFDSTUK 1 – OPRICHTING EN ZETEL

Artikel 1

Bij Koninklijk Besluit van 12.8.1974 (BS 10.9.1974) wordt het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen opgericht, en dit voor de volgende bedrijfssectoren:

- de inrichtingen met internaat of semi-internaatstelsel voor minderjarigen en gehandicapten;
- de diensten voor plaatsing in gezinnen;
- de diensten die erkende gezinsvervangende tehuizen organiseren;
- met uitsluiting van de inrichtingen en diensten die reeds onder de bevoegdheid van andere Paritaire Comités vallen. De bevoegdheid strekt zich uit, tot al de werknemers en tot hun werkgevers.

Artikel 2

De zetel van het Comité is gevestigd te Brussel, in de lokalen van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, voor het ogenblik, Belliardstraat 49. Indien nodig, kunnen de vergaderingen evenwel buiten de zetel van het Paritair Comité gehouden worden.

HOOFDSTUK 2 - OPDRACHT

Artikel 3

Het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen heeft tot opdracht:

- a. collectieve arbeidsovereenkomsten door de vertegenwoordigde organisaties tot stand te doen komen;
- a. geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen;
- b. de Regering, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of de Bedrijfsraden, op hun verzoek of op eigen initiatief, te adviseren over aangelegenheden die tot zijn bevoegdheid behoren;
- c. elke andere taak te vervullen die hem door de krachtens de Wet is toevertrouwd.

HOOFDSTUK 3 - SAMENSTELLING

Artikel 4

Het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen is samengesteld uit:

- a. een voorzitter en een ondervoorzitter;
- a. één of meer secretarissen;
- b. 26 gewone leden en 26 plaatsvervangende leden die de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, waarvan 13 gewone leden en 13 plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen en 13 gewone leden en 13 plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen.

De voorzitter, ondervoorzitter en leden worden voor het eerst benoemd bij Koninklijk Besluit van 3.2.1975, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 1.3.1975.

Artikel 5

De leden van het Comité mogen zich doen bijstaan door technische raadgevers.

Het aantal van deze technische raadgevers bedraagt 12 personen, waarvan zes langs patronale - en zes langs werknemerszijde.

Het aantal technische raadgevers welke door elke werkgevers- en werknemersorganisatie mag worden afgevaardigd staat in verhouding tot het aantal leden welke in deze organisatie zitting hebben.

HOOFDSTUK 4 - WERKING

A) VERGADERINGEN

Artikel 6

Het Comité vergadert op initiatief van de voorzitter of op verzoek van een in het Comité vertegenwoordigde organisatie.

In dit verzoek wordt melding gemaakt van de punten, die de organisatie op de agenda wenst geplaatst te zien en is vergezeld van een toelichtende nota die in het Frans en in het Nederlands wordt gesteld.

De vertaling zal verzorgd worden door de diensten van het Ministerie.

Artikel 7

De voorzitter stelt de datum van de vergadering vast en bepaalt de agenda ervan. De vergadering vindt plaats binnen de maand na het verzoek tot samenroeping.

Artikel 8

De leden worden door toedoen van de voorzitter opgeroepen. De oproeping vermeldt datum, plaats en agenda van de vergadering en gaat gepaard met de in artikel 6 bedoelde toelichtende nota.

Zij wordt minstens acht dagen voor de datum van de vergadering gericht aan de gewone en plaatsvervangende leden.

Artikel 9

Het effectief lid dat verhinderd is, voorziet in zijn vervanging.

Wanneer een plaatsvervangend lid een effectief lid vervangt, verwittigt het hiervan de voorzitter bij de aanvang van de vergadering.

Wanneer technische raadgevers de vergadering bijwonen wordt het Comité ten laatste bij de aanvang van de zitting door een lid van het Paritair Comité verwittigd van hun aanwezigheid.

Artikel 10

Het Comité beraadslaagt en beslist alleen dan geldig, wanneer ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

De plaatsvervangende leden kunnen alleen geldig zitting hebben ter vervanging van de gewone leden, die verhinderd zijn.

Artikel 11

De voorzitter gaat na of aan de voorwaarden om geldig te kunnen beraadslagen en beslissen voldaan is. Hij leidt de besprekingen en zorgt voor de goede werking van het Comité.

De voorzitter zorgt voor de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst voorzien bij artikel 18 van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire Comités. Hij doet deze neerlegging binnen de acht dagen nadat de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst definitief is goedgekeurd.

Hij deelt de leden van het Paritair Comité zo haast mogelijk, en ten laatste tijdens de eerstvolgende vergadering, de kennisgeving mede welke hem door de Minister bij toepassing van artikel 29 (weigering van de algemeen verbindend verklaring) en van artikel 34, 4de lid (overweging van opheffing van de algemeen verbindend verklaring) van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire Comités wordt gedaan.

Artikel 12

De Secretaris woont de vergaderingen van het comité bij.

Artikel 13

De vergaderingen van het Comité zijn niet openbaar.

B) NOTULEN VAN DE VERGADERING

Artikel 14

De Secretaris maakt de notulen op van elke vergadering georganiseerd door het Paritair Comité.

De notulen vermelden:

- de naam van het paritair orgaan;
- de plaats en de datum van de vergadering en het uur waarop de vergadering wordt geopend en gesloten;
- de naam van de aanwezige, verontschuldigde en afwezige leden en de organisatie welke deze heeft voorgedragen;
- de naam van de plaatsvervangende leden die de verhinderde eectieve leden vervangen;
- de agendapunten;
- de vaststelling door de voorzitter dat aan de wettelijke voorwaarden om geldig te beraadslagen en beslissen is voldaan.

De notulen dienen een getrouw en gedetailleerd verslag te zijn van de debatten en de conclusies dienen punt voor punt overgenomen.

Artikel 15

De notulen worden gericht aan de eectieve en plaatsvervangende leden binnen de veertien dagen na de vergadering.

Bij ontstentenis van een verzoek om verbetering dat aan de voorzitter schriftelijk wordt gedaan binnen de acht dagen na ontvangst van de notulen, worden deze geacht door het Comité te zijn goedgekeurd.

De voorzitter laat het verzoek om verbetering aan de goedkeuring over van de leden die de vergadering hebben bijgewoond. Wanneer hierover geen overeenstemming wordt bereikt, worden de notulen goedgekeurd bij de aanvang van de eerstvolgende vergadering van het Comité.

Artikel 16

Tenzij het Comité hierover anders beslist, worden de notulen van de vergadering niet aan derden medegedeeld.

C) BESLISSINGEN, OVEREENKOMSTEN EN ANDERE AKTEN VAN HET COMITÉ

Artikel 17

De adviezen, voorstellen, verzoeken, beslissingen en overeenkomsten, alsook de overige akten van het Comité worden goedgekeurd tijdens de vergadering waarin zij zijn gedaan, genomen afgesloten en zijn elk het voorwerp van afzonderlijke documenten welke bij de notulen van de vergadering worden gevoegd.

Artikel 18

De beslissingen worden genomen bij éénparigheid van stemmen van de aanwezige leden, tenzij een bijzondere Wet het anders bepaalt; de collectieve arbeidsovereenkomsten worden aangegaan door alle organisaties die in het Paritair Comité vertegenwoordigd zijn.

Artikel 19

De in het Comité gesloten overeenkomsten kunnen door de Koning algemeen verbindend worden verklaard op verzoek van het Comité of van een daarin vertegenwoordigde organisatie.

D) ANDERE BEVOEGDHEDEN VAN DE VOORZITTER, ONDERVOORZITTER EN SECRETARIS**Artikel 20**

De voorzitter vertegenwoordigt het Comité in de betrekkingen van dit Comité met derden. Hij ondertekent de correspondentie van het Comité. Hij kan die bevoegdheid aan de Secretaris niet overdragen.

Artikel 21

In geval van afwezigheid van de voorzitter vervangt de ondervoorzitter hem en heeft in dat geval dezelfde bevoegdheden als de voorzitter.

Artikel 22

De Secretaris vervult zijn opdracht onder het gezag en de leiding van de voorzitter.

E) OPRICHTING VAN WERKGROEPEN**Artikel 23**

Het Comité kan werkgroepen oprichten om de bijzondere vraagstukken welke het bepaalt te bestuderen. De besluiten van de studies van de werkgroepen worden aan het Comité voor discussie en goedkeuring voorgelegd.

Artikel 24

Twee communautaire werkgroepen zijn opgericht en zijn bevoegd om alle adviezen, voorstellen, verzoeken, beslissingen en overeenkomsten te bespreken met betrekking tot de instellingen die gesubsidieerd en erkend worden door de respectievelijk de Vlaamse en Franse Gemeenschap. De werkgroepen zijn respectievelijk samengesteld uit vertegenwoordigers van organisaties die uitsluitend representatief zijn voor beide gemeenschappen voor zover deze vertegenwoordigers zelf behoren tot een van beide gemeenschappen. De voorzitter en de ondervoorzitter van het Paritair Comité zitten de werkgroepen voor van hun taalgroep.

HOOFDSTUK 5 - BEMIDDELING**A) OPRICHTING VAN EEN VERZOENINGSBUREAU****Artikel 25**

Het Comité richt een verzoeningsbureau op om alle geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen.

B) SAMENSTELLING EN WERKING VAN EEN VERZOENINGSBUREAU**Artikel 26**

Het verzoeningsbureau is samengesteld uit de voorzitter, de secretaris en leden die worden aangewezen, voor de helft onder de leden die worden aangewezen, voor de helft onder de leden van het Comité die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen en voor de helft onder de leden

van het Comité die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen.

De partijen stellen zelf hun afvaardiging vast bij iedere tussenkomst van het verzoeningsbureau. Zij zorgen er voor geen leden te kiezen die rechtstreeks bij het geschil betrokken zijn.

Artikel 27

In geval van conflict of van dreigend conflict, wordt het geschil bij de voorzitter aanhangig gemaakt door de meest gereede partij. Het verzoeningsbureau beslist welke belanghebbenden in het conflict zullen gehoord worden. Indien een belanghebbende partij in het conflict weigert aanwezig te zijn op de verzoeningsvergadering, hernemen de andere belanghebbende partijen hun vrijheid van handelen.

Artikel 28

Het verzoeningsbureau vergadert op uitnodiging van de voorzitter op de best aangewezen plaats wegens aard van het geschil. De voorzitter moet het verzoeningsbureau bijeenroepen binnen de kortste termijn te rekenen vanaf het verzoek van een in het Comité vertegenwoordigde organisatie.

Artikel 29

Van elke verzoeningsvergadering worden de notulen opgemaakt. De akten welke uit de verzoening voortvloeien, worden in afzonderlijke stukken opgenomen en bij de notulen gevoegd.

Artikel 30

Het Comité wordt minstens éénmaal per jaar op de hoogte gesteld van de activiteit van het verzoeningsbureau en van de resultaten die zijn bereikt.

HOOFDSTUK 6 – PARITAIRE SUBCOMITÉS**Artikel 31**

Het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen behoudt zich het recht voor aan de Koning de oprichting van Paritaire Subcomités te vragen.

Artikel 32

In geval Subcomités worden opgericht, bepaalt de Koning: op advies van het Comité, welke personen en welk gebied tot het ressort ervan behoren; op eensluidend advies van het Comité, of de overeenkomsten gesloten in bedoelde subcomités, goedkeuring van het Comité behoeven. Indien goedkeuring vereist is, beslist het Comité daarover binnen de maand die volgt op de datum waarop de overeenkomst aan het Comité is toegestuurd, zoniet wordt zij geacht te zijn goedgekeurd.

Artikel 33

Elke Subcomité maakt zijn huishoudelijk reglement op.

HOOFDSTUK 7 – WIJZIGING VAN DIT REGLEMENT**Artikel 34**

Dit huishoudelijk reglement mag gewijzigd worden bij een beslissing van het Comité indien de voorgestelde wijzigingen niet afwijken van de Wetgeving en op de agenda geplaatst worden.

HOOFDSTUK 8 - SLOTBEPALINGEN**A) BRIEFWISSELING EN ARCHIEF****Artikel 35**

Alle briefwisseling betreffende al wat het Comité aangaat dient gericht aan de voorzitter, ter zetel van het Comité.

Artikel 36

Het archief van het Comité wordt bij de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid bewaard.

B) NEERLEGGING VAN HET HUISHOUELIJK REGLEMENT**Artikel 37**

Dit huishoudelijk reglement wordt bij de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen neergelegd door de voorzitter van het Comité.

C) INWERKINGTREDING**Artikel 38**

Dit huishoudelijk reglement treedt in werking op 10 maart 1982.

HOOFDSTUK 2 LONEN EN VERGOEDINGEN

2.1. Loonvoorwaarden (alle sectoren behalve het algemeen welzijnswerk)

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvoorwaarden in de Gehandicaptenzorg en de Bijzondere Jeugdbijstand¹

Cao van 1.3.1994 (KB 17.03.1995 BS 22.4.1995 - 35.658/CO/319)

- Gedeeltelijke opheffing van cao van 25.9.1990
- aangevuld door cao van 13.11.2007 (KB 27.10.2008, BS 18.12.2008)t
- gewijzigd door cao van 28.1.2015 (126.221/CO/319)
- gewijzigd door cao van 17.12.2019 (161274/CO/319)
- gewijzigd door cao van 8.6.2021
- gewijzigd door cao van 1.12.2022

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedingsen huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap met uitzondering van inrichtingen en diensten waarvoor een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten. Onder werknemers wordt verstaan alle mannelijke en vrouwelijke werknemers. (aangepast door cao van 17.12.2019)

HOOFDSTUK 2 - ALGEMEENHEDEN

Artikel 2

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regelen vast welke van toepassing zijn op de voornoemde werkgevers en werknemers. Zij beogen de minimumlonen te bepalen voor de verschillende functies.

Aan de partijen wordt echter de vrijheid overgelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen, onder meer rekening gehouden met de bijzondere bekwaamheid en de persoonlijke verdiensten van de betrokkenen.

Zij mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen welke voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dergelijke toestand bestaat.

Artikel 3

De hierna vermelde weddeschalen zijn van toepassing in de mate dat zij betrekking hebben op de functies welke voorzien door de subsidiënormen, die gelden voor de inrichtingen en diensten waar de betrokken werknemers zijn tewerkgesteld.

Artikel 4

De begrippen bruto-jaarlonen en/of bruto-jaarwedden² worden gelijkgesteld met het begrip brutojaarsalaris zoals gebruikt in artikel 2, 2° van het goedgekeurde Besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 1993 houdende de subsidiëring van de personeelskosten in bepaalde voorzieningen in de welzijnssector.

¹ Deze CAO had oorspronkelijk enkel de gehandicaptensector en de bijzondere jeugdbijstand als toepassingsgebied.

Door de CAO van 27.6.1995 gewijzigd door de CAO van 1.7.1998 is onderstaande CAO ook van toepassing op de Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning.

Door de CAO van 29.4.1996 gewijzigd door de CAO van 1.7.1998 zijn ook de Centra voor Integrale Gezinszorg toegevoegd tot het toepassingsgebied van onderstaande CAO.

² Ter Info - BVR 15.12.1993

• Art 2, 2°: Bruto-jaarsalaris: het brutosalairis dat op jaarbasis wordt bepaald overeenkomstig de salarisschalen, vermeld in de bijlage van dit besluit

HOOFDSTUK 3 – MINIMUM-WEDDESCHALEN VOOR WERKLIEDEN EN BEDIEN-DEPERSONEEL

1. ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 5 [(gewijzigd door cao van 1.12.2022)]

§1. Met ingang van 01.11.1993 worden de minimumjaarlonen voor het werklieden- en bediendeper-
soneel bepaald overeenkomstig de in bijlage 1 gevoegde weddeschalen. Deze minimumjaarlonen
worden verhoogd op 01.01.1994, 01.11.1994, 01.01.1995, 01.08.1995 en 01.01.1996, overeen-
komstig de weddeschalen in voornoemde bijlage.

De weddeschalen bevatten vanaf 01.11.1993 de jaarlijkse bijzondere toelage (ook maandpremie
genoemd), voorzien bij artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25.09.1990 betref-
fende de loonvoorwaarden. Deze jaarlijkse bijzondere toelage wordt derhalve afgeschaft behou-
dens de overgangsmaatregelen voorzien bij artikel 14 van voornoemd besluit van 15.12.1993
van de Vlaamse Regering.

§2. Met ingang van 1 maart 2021 worden de minimum jaarlonen voor de werknemers bepaald over-
eenkomstig de in bijlage 3 gevoegde weddeschalen.

§3. Vanaf 1 december 2022 worden de minimum jaarlonen voor de werknemers bepaald overeenkom-
stig de in bijlage 5 gevoegde weddeschalen. Voor onderstaande barema's en aangeduide anciënni-
teitsjaren worden deze weddeschalen in bijlage 5 bovendien ook toegepast vanaf 1 januari 2022
tot 30 november 2022:

- B2A: 0 jaar anciënniteit t.e.m. 22 jaar anciënniteit
- B1C : 0 jaar anciënniteit t.e.m. 21 jaar anciënniteit
- MV1: 0 jaar anciënniteit t.e.m. 18 jaar anciënniteit en 20 jaar anciënniteit
- B1B: 0 jaar anciënniteit t.e.m. 21 jaar anciënniteit
- B1Abis: 2 jaar anciënniteit t.e.m. 19 jaar anciënniteit en 21 jaar anciënniteit
- L1: 0 jaar anciënniteit t.e.m. 4 jaar anciënniteit en 6 jaar anciënniteit t.e.m. 12 jaar anciënniteit
- B1A: 3 jaar anciënniteit t.e.m. 17 jaar anciënniteit

§4. § 4. Om de overeenstemmende bruto-maandlonen te bepalen, moeten de geïndexeerde baremieke
bruto-jaarlonen gedeeld worden door twaalf. Om de overeenstemmende bruto-uurlonen te bepa-
len, moeten de geïndexeerde baremieke bruto-jaarlonen gedeeld worden door een getal dat het
resultaat vormt van de vermenigvuldiging van de wekelijkse arbeidsduur met 52, hetzij door het
getal 1976 bij toepassing van de achtendertigurenweek, hetzij door het getal 2080 bij toepassing
van de veertigurenweek.

§5. Voor de verdere berekeningsmodaliteiten van het bruto-maand en het bruto- uurloon wordt ver-
wezen naar het bepaalde onder art. 15 aangaande de koppeling van de lonen en wedden aan het
indexcijfer van de consumptieprijzen.

2. TOEKENNING VAN LOONSCHALEN

Artikel 6

§1. [Deze collectieve arbeidsovereenkomst stelt de minimumjaarlonen en de minimale toegangsver-
eisten vast.

De weddeschalen vermelden de minimale toegangsvereisten waaraan moet voldaan worden

om een bepaalde functie te kunnen uitoefenen. Onder dienstanciënniteit wordt verstaan: de

anciënniteit berekend op basis van de werkelijke diensten die zonder vrijwillige onderbreking

werden verricht in een voorziening die ressorteert onder het paritair subcomité van de

opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

De hierna volgende bepalingen beogen enkel bezoldigingsmaatregelen vast te leggen.] *(gewijzigd*

door de cao van 28.1.2014)

De werknemers in de functiegroep begeleidend personeel worden minstens bezoldigd in de ba-
remieke loonschalen van de functiegroep op basis van het getuigschrift, het kwalificatiebewijs of
het diploma waarover de individuele werknemer beschikt. (gewijzigd door cao van 17.12.2019)

§2. De hierna opgenomen tabellen met overzichten van de minimale toegangsvereisten nemen de
geldende subsidieregelen over. Zij kunnen derhalve niet beschouwd worden als zijnde in tegen-
spraak ermee.

FUNCTIEGROEP	MINIMALE TOE- GANGSVEREISTEN	GELIJKGESTELDE KWALIFICATIES	GELIJKGESTELD PER- SONEEL
LOGISTIEK PERSONEEL			
logistiek personeel klasse 4, loonschaal 74.L barema 1 L4	geen		bij wijze van overgangs- maatregel de hierna vermel- de personeelsleden in dienst op 1 december 1991: werknemers categorie I werknemers categorie II (met loonschaal 74.L.1 barema 2 L4 ond II) werknemers categorie III (met loonschaal 74.L.2 barema 3 L4 ond III)
logistiek personeel klasse 3, loonschaal 81.L barema 6 L3a in dienst voor 1 november 1993 barema 7 L3 in dienst na 1 november 1993	eindgetuigschrift van het: hoger secundair beroepson- derwijs lager secundair technisch onderwijs voor zover dergelijk diploma of getuigschrift voor de aanstelling in die functie vereist is. relevant ervaringsbewijs voor een logistieke functie, uitgereikt door het Vlaams Subsidiagebied voor Werk en Sociale Economie, of gelijkwaardige attestering		bij wijze van overgangs- maatregel de hierna vermel- de personeelsleden in dienst op 1 december 1991: werknemers categorie IV (met loonschaal 81.L.1 barema 4 L3 ond IV) technicus (knutselaar appa- ratuur) technicus elektronica A3 hulp in klinisch laborato- rium de kopiist A3
logistiek personeel klasse 2, loonschaal 88.L barema 8 L2	eindgetuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs voor zover dergelijk diploma of getuigschrift voor de aanstelling in die functie vereist is.		ploegleider uit klasse 3, verantwoordelijk voor vijf voltijdse werknemers bij wijze van overgangs- maatregel de hierna ver- noemde personeelsleden in dienst op 1 december 1991: werknemers categorie IV die in het bezit is van het eind- getuigschrift van het hoger secundair (met loonschaal 88.L.1 barema 4 L3 ond IV) werknemers categorie V (met loonschaal 88.L.2 barema 5 L2 ond V) technicus elektronica A2 kopiist A2
logistiek personeel klasse 1, loonschaal 100.L barema 9 A1	diploma of eindgetuig- schrift van technisch hoger onderwijs. diploma van het hoger beroepsopleidings (HB05), studiegebied "industriële wetenschappen en techno- logie" voor zover dergelijk diploma of getuigschrift voor de aanstelling in die functie vereist is.		de technicus elektronica A1 in dienst op 1 december 1991

ADMINISTRATIEF PERSONEEL			
administratief personeel klasse 2, loonschaal 88.A barema 10 A2	eindgetuigschrift van het hoger secundair onderwijs		bij wijze van overgangsmaatregel: opstellers en boekhouders klasse 2 (met loonschaal 88.A.1 barema 11 A2 boekhouding kl II) in dienst op 1 december 1991 klerken en klerken (steno) typist in dienst op 1 december 1991 na vijf jaar dienst in die functie administratief personeel klasse 3 in dienst voor 1 december 1991 na vijf jaar dienstanciënniteit (jongerenwelzijn)
administratief personeel klasse 1, loonschaal 100.A barema 9 A1	eindgetuigschrift van het hoger onderwijs met een economische of op personeelsbeleid gerichte opleiding. eindgetuigschrift van het hoger beroepsonderwijs (HBO5), studiegebied "handelswetenschappen en bedrijfskunde"	diploma of eindgetuigschrift van het economisch of technisch hoger onderwijs	de boekhouder klasse 1 en de economen met het vermelde diploma of eindgetuigschrift bij wijze van overgangsmaatregel economen zonder het vermeld diploma in dienst op 1 december 1991 met loonschaal 100.A.1
BEGELEIDEND EN VERZORGEND PERSONEEL			
begeleidend en verzorgend personeel klasse 2B, loonschaal 84.B.V. barema 15 B2B	eindgetuigschrift van het hoger secundair beroepsonderwijs met specifieke oriëntatie in de menswetenschappelijke richting, onder meer: kinderverzorg(st)er gezins- en sanitair help(st)er ziekenoppasser hoger secundair onderwijs. Het begeleidend en verzorgend personeel klasse 2B in dienst na 1 december 1991 gaat na tien jaar dienstanciënniteit over naar de loonschaal 88.B.V./barema B2A.		opvoeders klasse 2B en ADL-assistenten (met loonschaal 84.BV.1 barema 28 B2B) in dienst op 1 december 1991 bij wijze van overgangsmaatregel opvoeders klasse 3 in dienst op 1 december 1991 na tien jaar dienstanciënniteit in die functie
begeleidend en verzorgend personeel klasse 2A, loonschaal 88.B.V. barema 16 B2A	eindgetuigschrift van: hoger secundair onderwijs met pedagogische, sociale, paramedische of artistieke oriëntatie hoger secundair beroepsonderwijs met specifieke oriëntatie van: kinderverzorg(st)er sanitaire help(st)er gezins- en bejaardenhelp(st)er geregistreerde zorgkundige tewerkgesteld in een voor hun kwalificatie geëigende doelgroep		opvoeders klasse 2 en 2A in dienst op 1 december 1991 opvoeders klasse 2B of begeleidend en verzorgend personeel klasse 2B na tien jaar dienstanciënniteit in die functie

verzorgend personeel loonschaal 95.V barema 13 MV2	brevet van verpleegkundige		
begeleidend personeel klasse 1, loonschaal 100.B. barema 17 B1c	minstens het diploma van het hoger onderwijs met sociale, orthopedagogische, pedagogische, psychologische, paramedische, verpleegkundige of artistieke oriëntatie eindgetuigschrift van het hoger beroepsonderwijs (HBO5) studiegebied "Sociaal-agogisch werk"		opvoeders klasse 1 in dienst op 1 december 1991
SOCIAAL, PARAMEDISCH EN THERAPEUTISCH PERSONEEL			
sociaal, paramedisch en therapeutisch personeel loonschaal 100.S.P.T barema 20 MV1	voor sociaal personeel: hoger onderwijs met de wettelijk vereiste opleiding professioneel gerichte bachelor voor: maatschappelijk werk(st)er sociaal verpleegkundige gezinswetenschappen sociale readaptatiewetenschappen voor paramedisch, verpleegkundig en therapeutisch personeel: hoger onderwijs met de wettelijk vereiste opleiding professioneel gerichte bachelor in de gezondheidszorg	hoger onderwijs met de wettelijk vereiste opleiding voor: maatschappelijk werk(st)er gegradueerde verpleegkundige (A1) sociaal verpleegkundige kinesitherapeut A1 logopedist assistent in de psychologie orthoptist orthopedist ergotherapeut A1 heropvoed(st)ers in de psychomotoriek	
bijzondere functie (jongerenwelzijn) barema MV1	hoger onderwijs met pedagogische of orthopedagogische oriëntatie		begeleidend personeel klasse 1 voor 1 januari 1995 in dienst in een voorziening van categorie 7 (jongerenwelzijn)
diensthofd paramedicus vanaf acht of meer voltijdse equivalenten paramedici in de voorziening barema 18 B1b	minstens twee jaar dienstanciënniteit als paramedicus		
coördinator-paramedicus vanaf drie diensthofden-paramedici in de voorziening barema 19 B1a	minstens drie jaar dienstanciënniteit als paramedicus of minstens één jaar dienstanciënniteit als diensthofd-paramedicus		
HOOFDOPVOEDER / HOOFDBEGELEIDER			
hoofdopvoeder /hoofdbegeleider loonschaal 107.H barema 18 B1b	begeleidend personeel klasse 1 met twee jaar dienstanciënniteit als opvoed(st)er of als lid van het begeleidend personeel klasse 1 de maatschappelijk werk(st)er, paramedicus, of therapeut met twee jaar dienstanciënniteit		de hoofdopvoeders in dienst op 1 december 1991
OPVOEDER-GROEPSCHIEF / EERSTE BEGELEIDER			

opvoeder-groepschef B1a bis	1) de hoofdopvoeder/hoofd-begeleider met minstens één jaar dienstanciënniteit 2) begeleidend personeel klasse 1 met drie jaar dienstanciënniteit als opvoed(st)er of als lid van het begeleidend personeel klasse 1 3) maatschappelijk werk(st)er, paramedicus, verpleegkundige of therapeut met drie jaar dienstanciënniteit		de opvoeders-groepschefs in dienst op 1 december 1991
DIENSTHOOFD MAATSCHAPPELIJK WERK			
diensthofd maatschappelijk werk barema 18 B1b voorzieningen met drie of meer voltijdse equivalenten maatschappelijk werk(st)ers of sociaal verpleegkundigen	maatschappelijk assistent of sociaal verpleegkundige met twee jaar anciënniteit		
LICENTIATEN / MASTERS			
loonschaal 127 barema 21 L1	universitair diploma in het studiegebied psychologie en pedagogische wetenschappen, revalidatiewetenschappen en kinesitherapie, criminologie diploma hoger onderwijs met de wettelijk vereiste opleiding master in de kinesitherapie of revalidatiewetenschappen	universitair diploma in de: psychologie pedagogiek orthopedagogiek kinesitherapie of revalidatiewetenschappen criminologie	
bijzondere functie met universitair diploma (jongerenwelzijn) barema L1	universitair diploma		
GENEESHEREN-OMNIPRACTICI			
loonschaal 10/3 barema 26 G1	wettelijk universitair diploma		
GENEESHEREN-SPECIALISTEN			
loonschaal 13/3 barema 27 GS	wettelijk universitair diploma		
VERANTWOORDELIJKE OF DIRECTEUR			
verantwoordelijke diensten plaatsing in gezinnen barema 22 K5 diensten Begeleid Wonen loonschaal 112.D barema 19 B1a diensten Zelfstandig Wonen loonschaal 135.D barema 22 K5	ten minste houder van het diploma niet-universitair hoger onderwijs		

verantwoordelijke residentie voorziening tot 12 bedden (jongerenwelzijn) barema B1a	1) de hoofdopvoeder/hoofd-begeleider met minstens één jaar dienstanciënniteit 2) begeleidend personeel klasse 1 met drie jaar dienstanciënniteit als opvoed(st)er of als lid van het begeleidend personeel klasse 1 3) maatschappelijk werk(st)er, paramedicus, verpleegkundige of therapeut met drie jaar dienstanciënniteit		
directeur ambulante dienst vanaf 36 plaatsen (jongerenwelzijn) barema K5	universitair diploma		
DIRECTEUR INSTELLINGEN			
directeur instellingen 6-12 plaatsen loonschaal 135.D barema 22 K5	ten minste houder van het diploma niet-universitair hoger onderwijs		
directeur instellingen 13-29 plaatsen loonschaal 135.D barema 22 K5	ten minste houder van het diploma niet-universitair hoger onderwijs		
directeur instellingen 30-59 plaatsen loonschaal 140 barema 23 K3	ten minste houder van het diploma niet-universitair hoger onderwijs		
directeur instellingen 60-89 bedden loonschaal 145 barema 24 K2	universitair diploma		diploma van niet-universitair hoger onderwijs met vijf jaar ervaring
directeur instellingen met 90 of meer plaatsen loonschaal 150 barema 25 K1	universitair diploma		diploma van niet-universitair hoger onderwijs met vijf jaar ervaring
onderdirecteur loonschaal 135 barema 22 K5	ten minste houder van het diploma niet-universitair hoger onderwijs		
directiemedewerker afdeling met erkenning 75-90 bedden of 150-179 plaatsen barema 22 K5	ten minste houder van het diploma niet-universitair hoger onderwijs eindgetuigschrift van het hoger beroepsonderwijs (sociaal hoger onderwijs van het korte type en voor sociale promotie)		
administratief medewerker van de directie voorzieningen met erkenning voor minder dan of gelijk aan 90 bedden of plaatsen barema 9 A1	ten minste houder van het diploma niet-universitair hoger onderwijs eindgetuigschrift van het hoger beroepsonderwijs (sociaal hoger onderwijs van het korte type en voor sociale promotie)		

(tabel gewijzigd door cao van 17.12.2019)

zoals bepaald in het Koninklijk Besluit van 30.03.1973 tot bepaling van de te volgen gemeenschappelijke regels voor de vaststelling van de toelagen per dag toegekend voor onderhoud, opvoeding en behandeling van minderjarigen en van gehandicapten geplaatst ten laste van de openbare besturen, gewijzigd bij Besluit van de Vlaamse Executieve van 2.8.1991 (BVE gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 14.12.1991)

of

zoals bepaald bij Ministerieel Besluit van 24.4.1973 tot bepaling, wat betreft het Ministerie van Volksgezondheid en van het Gezin, van de te volgen bijzondere regels voor de vaststelling van de toelagen per dag, toegekend voor het onderhoud en de behandeling van de gehandicapten, geplaatst ten laste van de openbare besturen, gewijzigd bij Besluit van de Vlaamse Executieve van 2.8.1991 (BVE gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 14.12.1991)

of

zoals bepaald bij het Ministerieel Besluit van 18.6.1975 tot bepaling van de te volgen regels voor de vaststelling van het bedrag van de tegemoetkoming uit het Fonds voor medische, sociale en pedagogische zorg voor gehandicapten in de kosten voor onderhoud, opvoeding en behandeling van gehandicapten die geplaatst zijn in inrichtingen die onder het stelsel van het semi-internaat werken, gewijzigd bij Besluit van de Vlaamse Executieve van 2.8.1991 (BVE gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 14.12.1991)

of

zoals bepaald in het Besluit van de Vlaamse Executieve van 4.4.1990 houdende de vaststelling van de erkenningsvoorwaarden, de werkings- en subsidiëringsmodaliteiten voor diensten voor begeleid wonen van mentaal gehandicapten zoals bedoeld in artikel 3, §1 bis van het Koninklijk Besluit nr. 81 van 10.11.1967 tot instelling van een Fonds voor medische, sociale en pedagogische zorg voor gehandicapten, gewijzigd bij Besluit van de Vlaamse Executieve van 2.8.1991 (BVE gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 14.12.1991)

of

zoals bepaald in het Besluit van de Vlaamse Executieve van 31.7.1990 houdende de vaststelling van de erkenningsvoorwaarden, de werkings- en subsidiëringsmodaliteiten voor diensten voor zelfstandig wonen van gehandicapte personen zoals bedoeld in artikel 3, §1 bis van het Koninklijk Besluit nr. 81 van 10.11.1967 tot instelling van een Fonds voor medische, sociale en pedagogische zorg voor gehandicapten, gewijzigd bij Besluit van de Vlaamse Executieve van 2.8.1991 (BVE gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 14.12.1991)

zoals bepaald in het Besluit van de Vlaamse Executieve van 22.5.1991 inzake erkenningsvoorwaarden en subsidienormen van de voorzieningen Bijzondere Jeugdbijstand, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 16.7.1991, gewijzigd bij Besluit van de Vlaamse Executieve van 2.8.1991, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 7.11.1991 en bij Besluit van de Vlaamse Executieve van 18.12.1991, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 14.3.1992

HOOFDSTUK 5 – TOEKENNING VAN DE HAARD- OF STANDPLAATSVERGOEDING

Artikel 7 tot 11¹

HOOFDSTUK 6 - KAMPVERGOEDING

Artikel 12

§1. Voor de vakantieverblijven door de inrichtingen of diensten georganiseerd en die volgens de regels vastgesteld door het Bestuur voor Bijzondere Jeugdbijstand en/of het Vlaams Fonds voor Integratie van Personen met een Handicap in aanmerking komen voor de berekening van de dagprijs, wordt er, voor maximum 30 dagen per jaar, aan de begeleidende personeelsleden een aan het indexcijfer van de consumptieprijzen gekoppeld bijzondere forfaitaire dagvergoeding van 1.000 frank toegekend tot dekking van hun bijkomende werkelijke lasten en/of kosten. Buiten de eerste en de laatste dag van het verblijf, wordt deze forfaitaire dagvergoeding slechtsuitbetaald voor een

¹ De bepalingen in deze artikels met betrekking tot de haard- en standplaatsvergoeding in de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 maart 1994 betreffende de loonvoorwaarden in de gehandicaptenzorg en de bijzondere jeugdbijstand (registratienummer 35.658/CO/319) gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2015 betreffende de actualisering van de loonvoorwaarden (registratienummer 126.221/CO/319) en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2019 betreffende de loonvoorwaarden (registratienummer 161274/CO/319) worden opgeheven met ingang van 1 maart 2021 alsook de bijlage mbt de haard-en standplaatsvergoeding

ganse dag aanwezigheid in het vakantieverblijf.

§2. Op het in vorige paragraaf vermelde bedrag, is de Wet van 2 augustus 1971 van toepassing houdende inrichting van een stelsel waarbij wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de Sociale Zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichting op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer der consumptieprijzen worden gekoppeld.

§3. Het voormelde bedrag wordt verbonden aan de spilindex 108.26 van kracht op 1.9.1991 (basis 1988).²

HOOFDSTUK 7 - ANCIËNNITEIT

Artikel 13³

HOOFDSTUK 8 - GEWAARBORGD MINIMUMLOON

Artikel 14

§1. Aan de werknemers wordt vanaf 1 december 2022 een minimum bruto-jaarloon gewaarborgd van 23.133,23 euro. Dit bedrag is gekoppeld aan de spilindex 109.34 (basis 2013). [(gewijzigd door cao van 1.12.2022)]

§2. De opklimming in de loonschaal wordt toegepast vanaf het ogenblik dat het loon van de loonschaal het gewaarborgd minimum bruto-uurloon of brutomaandloon bereikt of overschrijdt.

§3. Voor werknemers met onvolledige dienstbetrekking wordt het minimum bruto-jaarloon in evenredigheid met de arbeidsprestaties gewaarborgd.

HOOFDSTUK 9 - KOPPELING VAN DE LONEN EN WEDDEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMTIEPRIJZEN

Artikel 15 [(gewijzigd door cao van 1.12.2022)]

§1. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst en haar bijlage 1 opgenomen bedragen zijn uitgedrukt tegen 100%. Zij worden gekoppeld aan de spilindex 102.02 (basis 1988) op 1 januari 1990, behoudens in deze collectieve arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk bepaalde afwijkingen. Zij vallen onder toepassing van 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.

§2. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst en haar bijlage 3 opgenomen bedragen zijn uitgedrukt tegen 100%. Zij worden gekoppeld aan de spilindex 107.20 (basis 2013) behoudens in deze collectieve arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk bepaalde afwijkingen. Zij vallen onder toepassing van 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.

§3. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst en haar bijlage 5 opgenomen bedragen zijn uitgedrukt tegen 100%. Zij worden gekoppeld aan de spilindex 109.34 (basis 2013) behoudens in deze collectieve arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk bepaalde afwijkingen. Zij vallen onder toepassing van 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.

§4. Iedere maal dat het viermaandelijks gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen één van de spilindexen bereikt of erop wordt teruggebracht, worden de lonen en wedden gekoppeld aan het spilindexcijfer opnieuw berekend door er de coëfficiënt 1,02/n op toe te passen, waarin “n” de rang van het bereikte spilindexcijfer vertegenwoordigt. De hiermee gepaard gaande verhoging of vermindering wordt toegepast vanaf de eerste dag van de tweede maand die volgt op de maand tijdens dewelke het viermaandelijks gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

Voor het berekenen van de coëfficiënt 1,02/n worden de breuken van een tienduizendste van een eenheid afgerond tot het hogere tienduizendste of weggelaten, naargelang zij al dan niet 50

² De kampvergoeding is een officieel erkende forfaitaire onkostenvergoeding en is derhalve geen loon. Er dienen bijgevolg geen bijdragen voor sociale zekerheid of fiscale voorheffing te worden opgehouden.

³ Dit artikel 13 werd vervangen vanaf 1.12.2000 door de nieuwe sector-CAO van 14.11.2000 in verband met de toekenning van baremieke anciënniteit (zie elders in deze CAO-bundeling).

pct. van een tienduizendste bereiken.

Onder spilindexcijfers moeten worden verstaan de getallen behorend tot een reeks waarvan het eerste 102.02 is, en elk van de volgende wordt bekomen door het voorgaande te vermenigvuldigen met 1,02 terwijl de delen van honderdsten van een punt worden afgerond op het naasthogere honderdste of worden verwaarloosd.

§5. Het geïndexeerde baremieke brutomaandloon is gelijk aan het door twaalf gedeelde geïndexeerde baremieke brutojaarloon, terwijl alle decimalen worden verwaarloosd. Het geïndexeerde baremieke bruto-uurloon wordt berekend met inbegrip van de honderdsten.

§6. In afwijking van § 1 worden bij uitdrukkelijke vermelding in deze collectieve arbeidsovereenkomst de modaliteiten van indexering toegepast voorzien bij de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

HOOFDSTUK 10 – SLOTBEPALINGEN⁴

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1.11.1993. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en mag, geheel of gedeeltelijk, worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggings-termijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen. Met ingang van deze datum vervangt zij de collectieve arbeidsovereenkomst van 25.9.1990 betreffende loonvoorwaarden, zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 15.4.1991 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25.9.1990 en het protocol van akkoord van 6.9.1991 betreffende de herziening van de loonschalen vanaf december 1991 in bepaalde voorzieningen van de Vlaamse Gemeenschap, met uitzondering van:

- Hoofdstuk 5: Premies, toeslagen en vergoedingen, artikelen 8 tot en met 13,
- Hoofdstuk 9: Eindejaarstoelagen,
- Hoofdstuk 10: Financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers en
- Hoofdstuk 11: Vergoedingen van de werkgevers voor het gebruik van persoonlijke vervoermiddelen om dienstredenen.

2.2. Loontoeslagen (alle sectoren behalve het algemeen welzijnswerk)¹

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loontoeslagen in de Gehandicaptenzorg en de Bijzondere Jeugdbijstand

Artikelen 8 tot 13 van de cao 25.9.1990, (KB 6.7.1992 BS 26.8.1992)

- gewijzigd bij cao 15.4.1991 (KB 22.10.1992 BS 28.11.1992)
- gewijzigd bij cao 17.12.2019.

PREMIE VOOR NACHTWAKERS (VOORZIENINGEN VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP)

Artikel 8

§1. In de voorzieningen voor personen met een handicap wordt aan de nachtwakers (werkliedenpersoneel belast met de veiligheid van de begunstigden en de gebouwen), een niet aan het indexcijfer van de consumptieprijzen gekoppelde, forfaitaire premie van 640 F per maand toegekend.

§2. De nachtwakers die deeltijdse prestaties verrichten, genieten deze premie in verhouding tot de duur bepaald in de arbeidsovereenkomst.

§3. De premie voor nachtwakers kan gecumuleerd worden met de loontoeslag voor de nachtdienst.

WEDDECOMPLEMENT VOOR WERKNEMERS MET DE WEDDESCHAAL 24/6

Artikel 8 bis²

Aan de personeelsleden die een functie uitoefenen betaald in het barema 24/6 met een geldelijke anciënniteit van 18 jaar en meer, wordt, met ingang van 1 november 1990, een weddecomplement van F 30 000 per jaar toegekend, in afwachting van de opslorping ervan binnen de bedoelde basisweddeschaal voor het personeel van de Ministeries.

LOONTOESLAGEN

LOONTOESLAG VOOR NACHTDIENST

Artikel 9 - Algemene beginselen

§1. De bij de artikelen 10 en 11 bedoelde loontoeslagen voor nachtdienst worden toegekend aan alle personeelsleden, tewerkgesteld in voorzieningen die onder internaatsstelsel werken, behalve aan degenen die, volgens de aanduiding van de schalen voor het personeel van de ministeries, een weddeschaal genieten van 10/1 of hoger.

§2. De bij de artikelen 10 en 11 bedoelde loontoeslagen worden toegekend met dien verstande dat de maandelijks globale som ervan in totaal 10% van het subsidiëerbaar brutomaandloon van de betrokkene niet overschrijdt.³

§3. Als deler voor de berekening van het bruto-uurloon waarop de toeslag wordt berekend, wordt het getal 1976 gehanteerd.

§4. Onder bruto-uurloon of brutomaandloon wordt het baremieke brutoloon verstaan zonder premies, toeslagen, vergoedingen of andere weddesupplementen.

§5. Voor de loontoeslagen vervat in de artikelen 10 en 11 komen de prestaties verricht tussen 22 uur

¹ Deze CAO is de oorspronkelijke basis-CAO i.v.m. de loonvoorwaarden in de gehandicaptensector en de bijzondere jeugdzorg. De CAO werd grotendeels vervangen door de actuele basis-loonCAO van 1.3.1994 maar de hieronder hernomen artikelen 8 tot en met 12 met betrekking tot de loontoeslagen zijn vandaag nog steeds actueel.

Het toepassingsgebied van de CAO werd ook uitgebreid door de:

- CAO van 27.6.1995 gewijzigd door de CAO van 1.7.1998 is onderstaande CAO ook van toepassing geworden op de Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning
- CAO van 29.4.1996 gewijzigd door de CAO van 1.7.1998 werden ook de Centra voor Integrale Gezinszorg ingevoegd in het toepassingsgebied

² Ingevoegd bij CAO 15.4.1991)

³ De maandbegrenzing op de nachttoeslagen tot maximaal 10% van het brutomaandloon is afgeschaft met ingang van 1.1.2006. Vanaf die datum moet de nachttoeslag voor elk betaald uur worden toegekend. Dit gebeurde bij CAO van 27.2.2006 (zie tekst CAO onder punt 2.6.)

⁴ Voor barema's/weddeschalen: zie de baremabundels op de website van ACV Puls

en 6 uur in aanmerking. De in de vorige alinea bepaalde uurregelingen mogen eventueel verschoven worden, op voorwaarde evenwel acht uren te blijven tellen.

Artikel 10 - Actief nachtwerk

- §1. Aan de gegradueerde en gebrevetteerde verple(e)ger(st)er wordt een vergoeding uitgekeerd voor onregelmatige prestaties tijdens de nacht. Deze vergoeding bedraagt 20% toeslag op het subsidiëerbaar bruto uurloon van de werknemers.
- §2. Voor elk gepresteerd uur actief nachtwerk, of voor elke bij latere sectoriële collectieve arbeids-overeenkomst daarmee gelijkgestelde periode, wordt voor de andere, bij artikel 9, §1 bedoelde werknemers, vanaf 1 september 1989 eveneens een loontoeslag toegekend. Deze toeslag bedraagt, vanaf 1 september 1989, 10% op het subsidiëerbaar bruto-uurloon van de werknemer. Ze wordt vanaf 1 december 1990 op 20% van het subsidiëerbaar bruto-uurloon van de werknemer gebracht.

Artikel 11 - Slapende nachtdienst

§1. Voor slapende nachtdienst wordt een loontoeslag voor minimum drie uur per nacht toegekend. Deze toeslag bedraagt, vanaf 1 september 1989, 10% op het subsidiëerbaar bruto-uurloon van de werknemer.

Ze wordt vanaf 1 december 1990 op 20% van het subsidiëerbaar bruto-uurloon van de werknemer gebracht.

§2. In geval van actief nachtwerk gedurende de slapende nachtdienst, zal de bezoldiging van de gepresteerde werktijd dubbel tellen zonder dat door deze berekeningswijze in totaal acht uur bezoldiging kunnen overschreden worden.

Op de hiervoor toegekende bezoldiging wordt de loontoeslag toegepast, berekend zoals voorzien bij artikel 10, §2.

5.3.2 LOONTOESLAG VOOR ZONDAGWERK

Artikel 12

Voor bepaalde prestaties verstrekt op zondag, wordt onder de hierna vermelde modaliteiten, een loontoeslag toegekend aan de hierna bepaalde personeelsleden.

- §1. Met ingang van “1 september 1989” wordt deze loontoeslag bepaald op 75% van het subsidiëerbaar bruto-uurloon van de belanghebbende. Met ingang van deze datum wordt hij toegekend aan alle personeelsleden, behalve aan degenen die, volgens de aanduiding van de schalen voor het personeel van de Ministeries, een weddeschaal genieten van 10/1 of hoger.
- §2. Met ingang van 1 december 1990 wordt het onder §2 vermelde percentage voor dezelfde gerechtigden gebracht op 100% van het bedoelde bruto-uurloon.
- §3. In het bruto-uurloon mag de haard- of standplaatsvergoeding niet verrekend worden, behoudens wanneer het gewaarborgd minimumloon wordt uitgekeerd. Andere premies, toeslagen, vergoedingen en andere weddesupplementen worden evenmin in aanmerking genomen voor de berekening van deze loontoeslag.⁴
- §4. Deze toeslag is niet cumuleerbaar met de loontoeslag voor wettelijke feestdagen. Zij heeft er evenwel voorrang op.
- §5. Deze toeslag is wel cumuleerbaar met de toeslagen voor nachtdienst.
- §6. Deze toeslag wordt enkel toegekend voor de prestaties verricht tussen nul en vierentwintig uur.

⁴ Gewijzigd bij CAO 15.4.1991

5.3.3 LOONTOESLAGEN VOOR WETTELIJKE FEESTDAGEN

Artikel 13

§1. Met ingang van 1 september 1989 wordt, behoudens voor het hierna vermelde, onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten als voor de loontoeslag voor zondagwerk, aan alle personeelsleden, behalve aan degenen die, volgens de aanduiding van de schalen voor het personeel van de Ministeries, een weddeschaal genieten van 10/1 of hoger, een weddesupplement toegekend voor de prestaties verstrekt op wettelijke feestdagen.

Dit supplement wordt bepaald op 25% van het subsidiëerbaar bruto-uurloon van de belanghebbende.

§2. Met ingang van 1 december 1990, wordt het hiervoor vermelde percentage gebracht op 50% van het bruto-uurloon van de betrokken werknemer.

§3. Deze loontoeslag is niet cumuleerbaar met de toeslag voor zondagsprestaties bedoeld bij het vorige artikel, maar wel met de toeslagen voor de nachtdienst.

§4. Voor de dagen waarop gewerkt wordt in vervanging van een feestdag die op zondag valt, worden geen loontoeslagen toegekend.

5.3.4 WEDDESUPPLEMENT VOOR AVONDWERK¹

Artikel 13bis

Een weddesupplement van 20% van het toepasselijke bruto uurloon wordt, met ingang van 1 september

2019, betaald aan elke werknemer, tewerkgesteld voor vier aaneengesloten effectief tussen 18 en 24 gepresteerde uren, voor zover deze werkperiode overeenstemt met de in het dagschema opgenomen periode die aanleiding geeft tot dit weddesupplement. Het gedeelte van een uur dat een prestatie eventueel omvat, wordt afgerond tot het volle uur indien het gelijk is aan of meer belooft dan dertig minuten; het valt weg indien het deze duur niet bereikt. De periode waarvoor dit supplement betaald wordt kan nooit samenvallen met de periode waarvoor een supplement als nachtdienst wordt betaald aan een zelfde werknemer. (Vervangen door cao 17.12.2019)

Artikel 13ter

Een weddesupplement van 20% van het toepasselijke bruto uurloon wordt, met ingang van 1 september 2019, betaald aan alle personeelsleden voor elk effectief gepresteerd uur op zaterdag. Het gedeelte van een uur dat een prestatie eventueel omvat, wordt afgerond tot het volle uur indien het gelijk is aan of meer belooft dan dertig minuten; het valt weg indien het deze duur niet bereikt. Cumul van dit weddesupplement is mogelijk met het supplement voor effectief werk tussen 18 en 24 uur, op voorwaarde dat er geen weddesupplementen voor nachtprestaties voor de periode van 22 tot 24 uur uitgekeerd wordt aan betrokken werknemer. Cumul is evenwel niet mogelijk met weddesupplementen voor nachtprestaties en voor feestdagen. (Vervangen door cao 17.12.2019)

¹ Ingevoegd bij CAO 15.4.1991

2.3. Gewaarborgd loon bij onregelmatige prestaties met variabel loon¹

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de berekeningsmodaliteiten van het gewaarborgd loon bij onregelmatige prestaties met variabel loon

Cao van 27.2.2006 (KB 14.12.2006, BS 25.1.2007)

- ter vervanging van:
- cao van 4.12.1998 (KB 7.5.2000, BS 29.8.2000)
- cao van 22.12.1999

HOOFDSTUK 1 – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK 2 – ALGEMEENHEDEN

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt verduidelijking te brengen in de berekeningswijze van het gewaarborgd loon bij onregelmatige prestaties met variabel loon (zoals bepaald in de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de toeslagen bij onregelmatige prestaties), ingeval van wettelijke schorsingen van de arbeidsovereenkomst met toekenning van gewaarborgd loon.

Onder wettelijke schorsingen wordt verstaan: de schorsingen zoals voorzien voor ziekte, beroepsziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval, gewaarborgd dagloon (onder meer bij ziekte, ongeval, beroepsziekte, arbeidsongeval), klein verlet, feestdagen, educatief verlof, politiek verlof, syndicaal verlof.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft sectorale uitvoering aan de artikelen 56 en 70 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en vestigt derhalve geen nieuw voordeel of recht.

HOOFDSTUK 3 – BEREKENINGSWIJZE

Artikel 3

Het variabel loonelement, zoals bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, zal berekend worden door omzetting in een gemiddeld uurloon.

Dit gemiddeld uurloon wordt bekomen door de som van al het variabel loon voor effectieve onregelmatige prestaties die de werknemer tijdens het lopende kalenderjaar ontving, te delen door het aantal effectief gepresteerde arbeidsuren van de werknemer over dezelfde referentieperiode.

Het aldus berekend gemiddeld aanvullend uurloon wordt vermenigvuldigd met het aantal uren gewaarborgd loon waartoe deze werknemer gerechtigd is.

Deze berekeningswijze staat derhalve neutraal ten opzichte van wijzigingen in de prestatieduur of in de baremieke weddenschalen van de gerechtigde werknemer.

In een formule uitgedrukt: $X/Y.Z$ (X gedeeld door Y maal Z)

- X = het totaal variabel loon voor de effectief gepresteerde uren onregelmatige prestaties van het lopende kalenderjaar

¹ Deze CAO maakt deze regeling algemeen van toepassing in de sector 319.01 voor alle subsectoren met ingang van 1 januari 2006. Voor de sectoren Gehandicaptenzorg en Bijzondere Jeugdzorg bestond deze regeling reeds vanaf 1 januari 1998 (CAO van 4.12.1998). Voor de sector Algemeen Welzijnswerk bestond deze regeling reeds vanaf 1 januari 2000 (CAO van 22.12.1999).

- Y = het totaal aantal effectief gepresteerde arbeidsuren van het lopende kalenderjaar
- Z = aantal uren gewaarborgd loon, volgens artikel 2, van het lopende kalenderjaar

Artikel 4

Dit gewaarborgd variabel loonelement zal, met het lopende kalenderjaar als referteperiode, jaarlijks voor iedere werknemer afzonderlijk worden berekend en zal in de vorm van een éénmalig bedrag, samen met het loon van de maand december worden uitbetaald.

In geval van uitdiensttreding tijdens het lopende kalenderjaar, wordt het verschuldigde bedrag uitbetaald samen met het loon van de maand van uitdiensttreding.

HOOFDSTUK 4 – SLOTBEPALING

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2006 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

[Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf de datum van haar inwerkingtreding, de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de berekeningsmodaliteiten van het gewaarborgd loon bij onregelmatige prestaties met variabel loon gesloten op 4 december 1998, en de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de berekeningsmodaliteit van het gewaarborgd loon bij onregelmatige prestaties met variabel loon, gesloten op 22 december 1999 tussen de partijen VSO, LBC-NVK (ACV), CCVD (ACV), BBTk (ABVV), AC (ABVV) en ACLVB.]

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

2.4. Loonvoorwaarden en harmonisatie (algemeen welzijnswerk)

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvoorwaarden in de thuislozenzorg

Cao van 1.3.1994¹ (KB 19.1.1995, BS 22.4.1995)

- Cao ter harmonisering van de loon- en arbeidsvoorwaarden algemeen welzijnswerk van 1.7.1998
- (wijziging cao van 1.3.1994)
- Cao van 1.7.1999² (aanvulling cao van 1.7.1998)
- aangevuld door cao van 13.11.2007 (KB 27.10.2008, BS 18.12.2008)
- gewijzigd door cao van 28.1.2014

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

[Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Autonoom Algemeen Welzijnswerk zoals bepaald bij het decreet betreffende het algemeen welzijnswerk van 19 december 1997 en van het Besluit van de Vlaamse regering tot uitvoering van het decreet van 19 december 1997 betreffende het algemeen welzijnswerk van 28 april 1998.]³

(In de oorspronkelijke CAO 1.3.1994 luidde het toepassingsgebied:

“De instellingen en diensten erkend door het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap als:

1. Centrum voor Residentieel Welzijnswerk
2. of als Centrum voor Residentiële Opvang van Jongvolwassenen
3. of als dienst voor Begeleid Zelfstandig Wonen voor Jongvolwassenen voor zover deze dienst toegevoegd is aan een erkend Centrum voor Residentiële Opvang van Jongvolwassenen.”)

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werkliden- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK 2 - ALGEMEENHEDEN

Artikel 2

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regelen vast welke van toepassing zijn op de voornoemde werkgevers en werknemers. Zij beogen de minimumlonen te bepalen voor de verschillende functies.

Aan de partijen wordt echter de vrijheid overgelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen, onder meer rekening gehouden met de bijzondere bekwaamheid en de persoonlijke verdiensten van de betrokkenen.

Zij mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen welke voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dergelijke toestand bestaat.

Artikel 3

De hierna vermelde weddeschalen zijn van toepassing in de mate dat zij betrekking hebben op de functies welke zijn voorzien door de subsidiënormen, die gelden voor de inrichtingen en diensten waar de betrokken werknemers zijn tewerkgesteld.

¹ De CAO van 1.3.1994 had oorspronkelijk enkel de thuislozenzorg als toepassingsgebied.

² De CAO van 1.7.1998 aangevuld met de CAO van 1.7.1999 breidde het toepassingsgebied uit tot de ganse subsector van het autonoom algemeen welzijnswerk.

In afwachting dat de overgang van de ambulante sector vanuit PC 305.2 naar het bevoegdheidsgebied PC 319.01 rond is, diende deze CAO tussen organisaties gesloten te worden en niet als paritair comité.

Het gevolg is wel dat de bepalingen ervan reeds geldend zullen zijn, ongeacht de tijd die de overgang nog in beslag neemt, dit aangezien alle VZW's aangesloten zijn bij de ondertekenende werkgeversorganisatie.

³ Gewijzigd door CAO van 1.7.1998

Artikel 4

De begrippen bruto-jaarlonen en/of bruto-jaarwedden worden gelijkgesteld met het begrip bruto-jaarsalaris zoals gebruikt in artikel 2, 2° van het goedgekeurde Besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 1993 houdende de subsidiëring van de personeelskosten in bepaalde voorzieningen in de welzijnssector.⁴

HOOFDSTUK 3 – MINIMUM-WEDDESCHALEN VOOR HET WERKLIEDEN- EN BE-DIENDENPERSONEEL

1. ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 5

§1. Met ingang van 1.11.1993 worden de minimumjaarlonen voor het werklieden- en bedienpersoneel bepaald overeenkomstig de in bijlage gevoegde weddeschalen. Deze minimumjaarlonen worden verhoogd op 1.1.1994, 1.1.1995, 1.8.1995 en 1.1.1996, overeenkomstig de weddeschalen in voornoemde bijlage.⁵

De weddeschalen bevatten vanaf 1.11.1993 de jaarlijkse bijzondere toelage (ook maandpremie genoemd). Deze jaarlijkse bijzondere toelage wordt derhalve afgeschaft behoudens de overgangsmatregelen voorzien bij artikel 14 van voornoemd Besluit van 15.12.1993 van de Vlaamse Regering. (BVR 15.12.1993)⁶

§2. Om de overeenstemmende bruto-maandlonen te bepalen, moeten de geïndexeerde baremieke bruto-jaarlonen gedeeld worden door twaalf. Om de overeenstemmende bruto-uurlonen te bepalen, moeten de geïndexeerde baremieke brutojaarlonen gedeeld worden door een getal dat het resultaat vormt van de vermenigvuldiging van de achtendertigurenweek, hetzij door het getal 2080 bij toepassing van de veertigurenweek.

§3. Voor de verdere berekeningsmodaliteiten van het bruto-maandloon en het bruto-uurloon wordt verwezen naar het bepaalde onder artikel 13 aangaande de koppeling van de lonen en wedden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

2. TOEKENNING VAN LOONSCHALEN, AANWERVINGSVOORWAARDEN EN EVENTUELE TOEGANGSVEREISTEN

Artikel 6

Voor het werklieden- en bedienpersoneel worden de minimumjaarlonen, de aanwervingvoorwaarden en de eventuele toegangsvereisten als volgt vastgesteld.

De weddeschalen vermelden de aanvangsleeftijd vanaf dewelke de wedde-anciënniteit in voorkomend geval berekend wordt. Zij vermelden eveneens de aanwervingvoorwaarden en de eventuele toegangsvereisten waaraan moet voldaan worden om een bepaalde functie te kunnen uitoefenen.

⁴ Ter Info - BVR 15.12.1993

· Art 2, 2°: Bruto-jaarsalaris: het brutosalaris dat op jaarbasis wordt bepaald overeenkomstig de salarisschalen, vermeld in de bijlage van dit besluit.

⁵ Deze bijlagen/weddeschalen zijn niet opgenomen in deze bundel.

⁶ Ter Info - BVR 15.12.1993

· Artikel 14

· §1. Bij wijze van overgangsmatregel behouden de personeelsleden die op 31 oktober 1993 werken in een voorziening, bedoeld in artikel 1, en die een overgangsregeling genieten, deze regeling zolang ze, in voorkomend geval verhoogd met de premie bedoeld in §2, een hoger salaris tot gevolg heeft. Voor de directieleden met salarisschaal K5a of K5b wordt deze maatregel beperkt tot het bedrag van het overeenkomstig barema op datum van 1 januari 1996.

· In voorkomend geval kan de Vlaamse Minister voor elk van de sectoren bedoeld in artikel 2, 5°, de specifieke salarisschalen vaststellen die er overeenkomstig deze bepaling worden toegepast.

· §2. Bij wijze van overgangsmatregel behouden de personeelsleden die een jaarlijkse premie van 23.679 fr. genoten, onder dezelfde voorwaarden die premie tot 31 oktober 1993.

· Artikel 2, 5°: de sector: het geheel van de sectoren Bijzondere Jeugdbijstand, voorzieningen voor opvang, behandeling en begeleiding van personen met een handicap, kinderopvangcentra en kinderdag- en nachtverblijven, tehuizen voor moeders en residentiële welzijnszorg.

LOGISTIEK PERSONEEL			gelijkgesteld personeel
functiegroep	minimale toegangsvereisten	gelijkgestelde kwalificaties	
logistiek personeel Klasse 4, loonschaal 74.L barema 1 L4	geen	geen bijzondere bepalingen	bij wijze van overgangsmatregel de hierna vermelde personeelsleden in dienst op 1 december 1991: 1) werknemers categorie 1 2) werknemers categorie II (met loonschaal 74. L.1 barema 2 L4 ond 11) 3) werknemers categorie III (met loonschaal 74.L.2 barema 3 L4 ond III)
logistiek personeel klasse 3, loonschaal 81.L barema 6 L3a in dienst voor 1 voor november 1993 barema 7 L3 in dienst na 1 november 1993	Eindschrift van het: - hoger secundair beroepsonderwijs - lager secundair technisch onderwijs - relevant ervaringsbewijs voor een logistieke functie, uitgereikt door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie of gelijkwaardige attestering		bij wijze van overgangsmatregel de hierna vermelde personeelsleden in dienst op 1 december 1991: 1) werknemers categorie IV (met loonschaal 81.L.1 barema 4 L3 ond IV) 2) technicus (knutselaar apparatuur) 3) technicus elektronica A3 4) hulp in klinisch laboratorium 5) de kopiist A3
Logistiek personeel klasse 2, loonschaal 88.L Barema 8 L2	eindgetuigschrift van het hoger secundair onderwijs voor zover dergelijk diploma of getuigschrift voor de aanstelling in die functie vereist is	hoger secundair technisch onderwijs, voor zover dit diploma of getuigschrift voor de aanstelling in die functie vereist is. ploegleider uit klasse 3	1) ploegleider uit klasse 3, verantwoordelijk voor vijf voltijdse werknemers 2) bij wijze van overgangsmatregel de hierna vernoemde personeel leden in dienst op 1 december 1991: a) werknemers categorie IV die in het bezit is van het eindgetuigschrift van het hoger secundair (met loonschaal 88.L.1 barema 4 L3 ond IV) b) werknemers categorie V (met loonschaal 88.L.2 barema 5 L2 ond V) c) technicus elektronica A2 d) kopiist A2
Logistiek personeel klasse 1, loonschaal 100.L Barema 9 A2	1) Diploma of eindgetuigschrift van technisch hoger onderwijs. 2) diploma van het hoger beroepsonderwijs (HB05), studiegebied "industriële wetenschappen en technologie" voor zover dergelijk diploma of getuigschrift voor de aanstelling in die functie vereist is		de technicus elektronica A1 in dienst op 1 december 1991

ADMINISTRATIEF PERSONEEL			
Administratief personeel klasse 2, loonschaal 88A barema 10 A2	Eindgetuigschrift: 1) lager secundair onderwijs 2) hoger secundair beroepsonderwijs met specifieke oriëntatie in de administratieve richting 3) hoger secundair onderwijs	hoger secundair onderwijs administratief personeel klasse 3 in dienst voor 1.12.1991 na 5 jaar dienstanciënniteit in deze functie.	De klerk en klerk- (steno)typist (met loonschaal 81.A1) in dienst op 1 december 1991 bij wijze van overgangmaatregel: 1) opstellers en boekhouders klasse 2 (met loonschaal 88.A.1 barema 11 A2 boekhouding kl II) in dienst op 1 december 1991 2) klerken en klerken (steno)typist in dienst op 1 december 1991 na vijf jaar dienst in die functie 3) administratief personeel klasse 3 in dienst voor 1 december 1991 na vijf jaar dienstanciënniteit (jongerenwelzijn)
administratief personeel klasse 1,1) loonschaal 100.A barema 9 A1	1) eindgetuigschrift van het hoger onderwijs met een economische of op personeelsbeleid gerichte opleiding. 2) eindgetuigschrift van het hoger beroep onderwijs (HBO5), studiegebied "handelswetenschappen en bedrijfskunde"	diploma of eindgetuigschrift van het economisch of technisch hoger onderwijs	1) de boekhouder klasse 1 en de economen met het vermelde diploma of eindgetuigschrift 2) bij wijze van overgangmaatregel economen zonder het vermeld diploma in dienst op 1 december 1991 met loonschaal 100.A.1

HULPVERLENEND PERSONEEL		
verantwoordelijke	B1a	tenminste houder van het diploma niet-universitair hoger onderwijs met sociale, pedagogische, psychologische, verpleegkundige, paramedische of artistieke oriëntatie drie jaar dienstanciënniteit als begeleider/hulpverlener klasse I maatschappelijk werker, paramedicus, therapeut of verpleegkundige met 3 jaar dienstanciënniteit overgangmaatregelen: personeelsleden die op 31.12.1992 als verantwoordelijke subsidieerbaar waren worden gelijkgesteld
hulpverlener klasse 1	B1c	tenminste houder van het diploma niet-universitair hoger onderwijs met sociale, pedagogische, psychologische, verpleegkundige, paramedische of artistieke oriëntatie overgangmaatregelen: personeelsleden die op 31.12.1992 als opvoeder klasse 1 subsidieerbaar waren worden gelijkgesteld
hulpverlener klasse 2A	B2a	hetzij tenminste een kwalificatiegetuigschrift van het hoger secundair onderwijs met pedagogische, sociale, paramedische of artistieke oriëntatie hetzij hoger secundair beroepsonderwijs met specifieke oriëntatie van: a) kinderverzorg(st)er b) sanitaire help(st)er c) gezins- en bejaardenhelp(st)er d) geregistreerde zorgkundige tewerkgesteld in een voor hun kwalificatie geëigende doelgroep hetzij tien jaar dienstanciënniteit als begeleider/hulpverlener klasse 2B. overgangmaatregelen: personeelsleden die op 31.12.1992 als opvoeder klasse 2A subsidieerbaar waren worden gelijkgesteld
hulpverlener klasse 2 B	B2b	tenminste een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs of een kwalificatiegetuigschrift van het hoger secundair beroepsonderwijs met een specifieke oriëntatie in een menswetenschappelijke richting overgangmaatregelen: personeelsleden die op 31.12.1992 als opvoeder Klasse 2B subsidieerbaar waren worden gelijkgesteld
hulpverlener waarvoor een universitair diploma gevraagd werd bij de sollicitatie	L1	maatschappelijke of therapeutische functie met universitaire opleiding.
teambegeleider (cfr. niveau hoofdopvoeder)	B1b	cfr. hulpverlener klasse 1, of gelijkstelling op basis van ervaringsdeskundigheid
coördinator meerdere teams (cfr. niveau opvoeder-groepschef)	B1a	cfr. hulpverlener klasse 1, of gelijkstelling op basis van ervaringsdeskundigheid

(tabel gewijzigd door cao van 28.1.2014)

Aan de werknemers wordt een minimum bruto-jaarloon gewaarborgd van 516.679 frank, inclusief de hard- of standplaatstoelage. Dit bedrag is gekoppeld aan de spilindex 102.02 (basis 1988).

Bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedraagt sedert 1 januari 2013 het minimum bruto jaarloon (voltijdse basis) 16.244,56 euro, het minimum bruto-maandloon (voltijdse basis) 1.716,78 euro.

De referentie naar en de toepassing van de toepasselijke weddeschalen komt overeen met de toepasselijke weddeschalen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1.3.1994 betreffende de loonvoorwaarden in de Gehandicaptenzorg en de Bijzondere Jeugdbijstand.

Het minimaal aanwezig quotum per organisatie wordt als volgt vastgesteld:

- 0,5 FTE barema B1b inbegrepen in elke 4 hulpverleners/begeleiders.
- 0,5 FTE barema B1a inbegrepen in elke 12 hulpverleners/begeleiders.

De overeenkomstige baremieke weddeschalen zijn opdeelbaar (niet noodzakelijk als FTE toe te kennen aan dezelfde werknemer), voor zover evenwel de bijbehorende verantwoordelijkheid en functieomschrijving aanwezig is in de benoemingen vanaf de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De bedoeling hiervan is dat de baremieke waardering niet als gespreide loonsverhoging wordt gehanteerd.

De toegekende fracties van deze barema's kunnen elk op zich niet kleiner zijn dan 13 uur per persoon. Individuele werknemers die beschikken over een omkaderingsfunctie en/of het barema verbonden aan omkaderingsfuncties, verworven voor de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst, blijven deze behouden, ook al zou het minimaal aanwezig quotum in de organisatie van tewerkstelling hierdoor overschreden zijn.

Het staat de organisaties trouwens vrij omkaderingsfuncties tewerk te stellen en te verlonen boven het in deze collectieve arbeidsovereenkomst beschreven quotum.

(Opmerking: voor de functies hoofdopvoeder of opvoeder-groepschef of de bijhorende barema's geldt voor het algemeen welzijnswerk dus niet de bijkomende voorwaarde om jaren dienstanciënniteit A1 of HO te hebben)

Artikel 6 bis

ANCIËNNITEIT¹

HARMONISATIE²

De Collectieve arbeidsovereenkomsten die op datum van de inwerkingtreding van deze overeenkomst van toepassing zijn op de instellingen en diensten ressorterend onder het paritair subcomité 319.01, zullen tevens van toepassing zijn op de werkgevers en werknemers bedoeld in artikel 1.

Inzonderheid worden hiermede onder verstaan:

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 1.3.1994 tot toekenning van een eindejaarspremie in de gehandicaptenzorg, de bijzondere jeugdbijstand en de thuislozenzorg, algemeen verbindend verklaard bij KB van 30.11.1994 (BS 23.2.1995), aangevuld bij collectieve arbeidsovereenkomst van 20.12.1994, geregistreerd onder nummer 37086/CO/319.
- De collectieve arbeidsovereenkomst van 1.3.1994 betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers in de gehandicaptenzorg en de bijzondere jeugdbijstand, algemeen verbindend verklaard bij KB van 13.10.1994 (BS 20.12.1994).
- De collectieve arbeidsovereenkomst van 9.1.1990, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19.11.1992 en 27.6.1995 inzake het conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar.
- De collectieve arbeidsovereenkomst van 27.6.1995 inzake het conventioneel halftijds brugpen-

¹ Ingevoegd bij CAO 1.7.1998, artikel 2. Vervangen vanaf 1.12.2000 door de CAO van 14.12.2000 met betrekking tot de bepaling van de baremieke anciënniteit: zie elders in deze CAO-bundeling.

² Ingevoegd bij CAO 1.7.1998, artikel 3

sioen vanaf de leeftijd van 56 jaar.

OVERGANG VAN PC 305.02 NAAR PC 319.01³

De in dienst zijnde werknemers die uit het toepassingsgebied van het paritair subcomité 305.2 overkomen naar het toepassingsgebied van het paritair subcomité 319.01, behouden na deze overgang alle rechten en verworvenheden die zij op het ogenblik van de overgang bezaten in hoofde van de collectieve arbeidsovereenkomsten die op dat ogenblik van toepassing waren op het Paritair Sucomité 305.02, alsook de individuele of collectieve verworvenheden die zij op het ogenblik genoten zonder evenwel op cumul aanspraak te kunnen maken.

§1. De in dienst zijnde werknemers die uit het toepassingsgebied van het paritair subcomité 305.2 overkomen naar het toepassingsgebied van het paritair subcomité 319.01 worden ingeschaald volgens de bepalingen van deze overeenkomst.

Als overgangsmaatregel behouden zij evenwel de meest gunstige weddeschaal, volgens de overgangsbarema's in bijlage en met inachtnaam van volgende regels:

- voor personeelsleden in dienst op 31.12.1998 en betaald volgens barema 23/6 (barema technisch en paramedisch personeel categorie 5 van het paritair comité 305.02) en een anciënniteit van 9, 10 of 11 jaar zal het overgangsbarema A gelden tot zij de anciënniteit van 12 jaar bereikt hebben.
- voor personeelsleden in dienst op 31.12.1998 en betaald volgens barema 24/6 (barema technisch en paramedisch personeel categorie 5 van het paritair comité 305.02) en een anciënniteit van 17, 18, 19, 20 of 21 jaar zal het overgangsbarema A gelden tot zij de anciënniteit van 22 jaar bereikt hebben.
- voor personeelsleden in dienst op 31.12.1998 en betaald volgens barema 10/1 en een anciënniteit van 0, 1, 2 of 3 jaar zal het overgangsbarema B gelden tot zij de anciënniteit van 4 jaar bereikt hebben;

De overgangsbarema's zijn in bijlage bijgevoegd en zijn uitgedrukt tegen 100%. Zij worden gekoppeld aan de spilindex 102.02 (basis 1998).

SLOTBEPALING⁴

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 1/7/1998 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzegging van zes maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan elk der partijen.

De invoeringen bij CAO van 1.7.1999 treden in werking op 1.9.1999 en werden gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzegging van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de andere partijen.

TEWERKSTELLING EN SOCIAAL OVERLEG⁵

§1. Sectorale tewerkstellingsbudgetten

De toewijzing aan de sector, of opdrachtgericht aan bepaalde centra, van bijkomende financiële middelen vanuit de overheid, zal omkaderd worden door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst over de aanwending van deze middelen.

§2. Overleg over de personele middelen in de centra

- De inzet van tewerkstellingsmiddelen in algemene zin behoort tot de materie van overleg tussen werkgever en syndicale afvaardiging;
- De huidige inzet van het personeelskader voor de diverse functies en opdrachten van elk centrum zal, wegens het ontbreken van een centraal referentiekader van personeelsnormering vanuit de overheid, in een overeenkomst tussen werkgever en syndicale afvaardiging worden vastgesteld.
- De wijziging en aanpassingen hiervan zullen voorafgaandelijk met de syndicale afvaardiging worden overlegd en aanleiding geven tot het actualiseren van hogergenoemde overeenkomst.
- De aanwending van bijkomende financiële middelen van de overheid, waarvan de invulling van de tewerkstelling wordt toevertrouwd aan de centra, en de toekenning aan bepaalde deelwerkingen, opdrachten of functies, gebeurt in overleg met de syndicale afvaardiging.
- Het toekennen van bijkomende middelen voor tewerkstelling impliceert het behoud van het bestaande personeelsvolume in het centrum voor zover de subsidiëring ervan ook behouden blijft, zodat de bijkomende tewerkstelling steeds determineerbaar is.

³ Ingevoegd bij CAO 1.7.1998, artikel 4

⁴ Ingevoegd bij CAO 1.7.1998, artikel 5

Ingevoegd bij CAO 1.7.1999, artikel 4, met ingang vanaf 1.9.1999

- Om over de personeelsomkadering overleg te voeren, zal de syndicale afvaardiging alle noodzakelijke informatie verkrijgen over de tewerkstellingsstatuten.

RECHT OP VRIJWILLIGE HALFTIJDSE UITSTAPREGELING VANAF DE LEEFTIJD VAN 50 JAAR⁶

Het recht op vrijwillige halftijdse uitstapregeling vanaf de leeftijd van de werknemer van 50 jaar, uitgaande van het stelsel van vermindering van arbeidsprestaties en zoals omschreven in de CAO van 1.7.1998 betreffende de eindeloopbaan en het recht op vrijwillige uitstapregelingen in het kader van de eindeloopbaan, wordt effectief uitvoerbaar verklaard vanaf 1.7.1999.

Dit betekent dat voldaan werd aan artikel 8 van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst voor wat betreft deze halftijdse uitstapregeling, en dat aan de betrokken werknemer een maandelijks uitkering van 12.000 BEF (geldende index op 1.7.1999) ten laste van de werkgever wordt toegekend. Dit artikel doet in generlei opzicht afbreuk aan de overige bepalingen van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 1.7.1998.)

BIJLAGE I - REGELS VOOR DE VASTSTELLING VAN DE GELDELIJKE ANCIËNNITEIT EN BIJLAGE II - MODEL VAN VERKLARING OP EER BETREFFENDE DE ANCIËNNITEIT (INGEVOEGD BIJ CAO 1.7.1998)⁷

BIJLAGE III: OVERGANGSBAREMA'S

ANC	BAREMA A	BAREMA B	ANC	BAREMA A	BAREMA B
0	643 406	832 227	14	906 831	1 146 894
1	655 661	857 168	15	907 223	1 165 441
2	674 490	882 109	16	943 230	1 193 692
3	699 903	907 050	17	973 189	1 203 696
4	725 166	935 974	18	1 003 538	1 240 491
5	725 422	974 229	19	1 024 915	1 241 938
6	761 429	974 229	20	1 024 915	1 287 289
7	761 686	1 012 471	21	1 046 291	1 288 359
8	797 693	1 012 471	22	1 052 424	1 334 088
9	813 806	1 050 714	23	1 088 823	1 380 886
10	834 035	1 053 297	24	1 124 830	1 426 615
11	835 183	1 088 956	25	1 125 221	1 426 615
12	870 433	1 100 096	26	1 125 221	1 426 615
13	870 824	1 127 198	27	1 125 612	1 426 615

⁶ Ingevoegd bij CAO 1.7.1999 art. 5, met ingang vanaf 1.9.1999.

Deze regeling werd opgeheven met ingang van 1 mei 2002 door de CAO van 26 april 2002 met het Verbond Sociale Ondernemingen. Aanleiding hiertoe was dat de halftijdse uitstapregeling inmiddels is vervangen door de "landingsbaan", na het Vlaams Intersectoraal akkoord voor de social profitsector 2000-2005 en de CAO's gesloten in uitvoering daarvan, alsook het tot stand komen van de Vlaamse aanmoedigingspremie voor de landingsbanen.

De voor datum van 1 mei 2002 ingegane toepassingen blijven evenwel onverminderd behouden. Hier vind je de oorspronkelijke tekst.

⁷ Vervangen vanaf 1.12.2000 door de CAO van 14.12.2000 met betrekking tot de bepaling van de baremieke anciënniteit : zie elders in deze CAO-bundeling.

HOOFDSTUK 4 - TOEKENNING VAN DE HAARD- OF STANDPLAATSTOELAGE

Artikel 7 tot 11¹

HOOFDSTUK 5 – GEWAARBORGD MINIMUMLOON OP EENENTWINTIG JAAR

Artikel 12

- §1. Aan de personeelsleden wordt, vanaf de leeftijd van 21 jaar, een minimum bruto-jaarloon gewaarborgd van 516.679 frank, inclusief de haard- of standplaatstoelage. Dit bedrag is gekoppeld aan de spilindex 102.02 (basis 1988).
- §2. De opklimming in de loonschaal wordt toegepast vanaf het ogenblik dat het loon van de loonschaal het gewaarborgd minimum bruto-uurloon of bruto-maandloon bereikt of overschrijdt.
- §3. Voor werknemers met onvolledige dienstbetrekking wordt het minimum bruto-jaarloon in evenredigheid met de arbeidsprestaties gewaarborgd.

HOOFDSTUK 6 – KOPPELING VAN DE LONEN EN WEDDEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 13

- §1. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst en haar bijlagen opgenomen bedragen zijn uitgedrukt tegen 100%. Zij worden gekoppeld aan de spilindex 102.02 (basis 1988) op 1 januari 1990 behoudens in deze collectieve arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk bepaalde afwijkingen. Zij vallen onder toepassing van de Wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijs van het Rijk worden gekoppeld.

- §2. Iedere maal dat het viermaandelijks gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijs één van de spilindexen bereikt of erop wordt teruggebracht, worden de lonen en wedden gekoppeld aan het spilindexcijfer 102.02 opnieuw berekend door er de coëfficiënt 1,02/n op toe te passen, waarin "n" de rang van het bereikte spilindexcijfer vertegenwoordigt. De hiermee gepaard gaande verhoging of vermindering wordt toegepast vanaf de eerste dag van de tweede maand die volgt op de maand tijdens dewelke het viermaandelijks gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijs het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt. Voor het berekenen van de coëfficiënt 1,02/n worden de breuken van een tienduizendste van een eenheid afgerond tot het hogere tienduizendste of weggelaten, naargelang zij al dan niet 50 pct. van een tienduizendste bereiken.

Onder spilindexcijfers moeten worden verstaan de getallen behorend tot een reeks waarvan het eerste 102.02 is, en elk van de volgende wordt bekomen door het voorgaande te vermenigvuldigen met 1,02 terwijl de delen van honderdsten van een punt worden afgerond op het naasthogere honderdste of worden verwaarloosd.

Het geïndexeerde baremieke bruto-maandloon is gelijk aan het door twaalf gedeelde geïndexeerde baremieke bruto-jaarloon, terwijl alle decimalen worden verwaarloosd.

Het geïndexeerde baremieke bruto-uurloon wordt berekend met inbegrip van de honderdsten.

- §3. In afwijking van §1 worden bij uitdrukkelijke vermelding in deze collectieve arbeidsovereenkomst de modaliteiten van indexerings toegepast voorzien bij de Wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij wedden, lonen, pensioenen, toeslagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijs worden gekoppeld.

¹ Vervangen vanaf 1.1.2001 door de nieuwe sector-CAO Haard- of Standplaatsvergoeding van 14.12.2000 (zie elders in deze CAO-bundeling).

Deze nieuwe CAO is identiek aan de onderhavige CAO behalve dat de nieuwe CAO het begrip samenwonende invoegt waarbij samenwonenden gelijkgesteld worden met gehuwden voor de toekenning van de haardtoelage.

HOOFDSTUK 7 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1.11.1993. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en mag, geheel of gedeeltelijk, worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen.²

² De invoegingen door CAO 1.7.1998 vallen onder een opzegtermijn van 6 maanden.

2.5. Loontoeslagen (algemeen welzijnswerk)

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loontoeslagen in het autonoom algemeen welzijnswerk

Cao van 27.2.2006 (80334/co/319.01)

- met ingang vanaf 1.9.1999
- in opvolging van cao 1.7.1999¹
- Gewijzigd door cao van 17.12.2019

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Autonoom Algemeen Welzijnswerk zoals bepaald bij het decreet betreffende het Algemeen Welzijnswerk van 19 december 1997 en van het Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet (28.4.1998), en eventueel opvolgende reglementering.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2 - Algemene bepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst stelt de algemene regels vast die van toepassing zijn op voornoemde werkgevers en werknemers.

Aan de partijen wordt echter de vrijheid gelaten gunstigere voorwaarden overeen te komen, onder meer rekening houdende met de bekwaamheid of de persoonlijke verdiensten van de betrokkenen. Met deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt geen afbreuk gedaan aan reeds bestaande bepalingen welke voor de werknemers gunstiger zijn.

De bruto-jaarlonen en/of bruto-jaarwedden worden gelijkgesteld met het begrip bruto-jaarsalaris zoals gebruikt in artikel 2, 2° van het Besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 1993 houdende de subsidiëring van de personeelskosten in bepaalde voorzieningen in de welzijnssector.

Om de overeenstemmende bruto-maandlonen te bepalen, worden de geïndexeerde baremieke bruto-jaarlonen gedeeld door twaalf.

Om de overeenstemmende bruto-uurlonen te bepalen, worden de geïndexeerde baremieke bruto-jaarlonen gedeeld door het getal 1976 (overeenkomend met een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur x 52 weken).

Aangezien de loontoeslagen berekend worden overeenkomstig de lonen en wedden, worden zij berekend volgens dezelfde modaliteiten van koppeling aan de indexevolutie.

De loontoeslagen en weddesupplementen zijn al dan niet cumuleerbaar overeenkomstig de tabel gevoegd in bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst. Evenwel zal bij niet cumuleerbaarheid steeds de hoogste toeslag die voor de betrokken arbeidsprestatie kan gelden, toegekend worden.

Artikel 3 - Loontoeslag voor nachtdienst

§1. Actief nachtwerk

Voor elk gepresteerd uur actief nachtwerk wordt een loontoeslag toegekend van 20% van het bruto-uurloon van de werknemer.

§2. Slapende nachtdienst

Voor slapende nachtdienst wordt een loontoeslag voor minimum drie uur per nacht toegekend. In geval van actief nachtwerk gedurende de slapende nachtdienst, zal de gepresteerde werktijd dubbel tellen zonder dat in totaal acht uur bezoldiging kunnen overschreden worden.

Op de hiervoor toegekende bezoldiging wordt de loontoeslag toegekend van 20% van het brutouurloon van de werknemer.

¹ De CAO van 1.7.1999 vervangt vanaf 1.9.1999 de CAO loontoeslagen thuislozenzorg van 1.3.1994, de CAO betreffende de loontoeslagen in het autonoom welzijnswerk van 1.7.1999 en de CAO inzake de loontoeslag voor avondwerk in het autonoom algemeen welzijnswerk van 22.12.1999.

§3. Algemene bepalingen

De nachtdienst wordt omschreven zoals bepaald in de CAO van 1.7.1998 houdende telling van nachtdienst, slapende nachtdienst en vakantieverblijven.

De loontoeslagen voor actief nachtwerk en voor slapende nachtdienst worden toegekend tot maximaal per maand het bedrag van 10 % van het bruto maandloon van de betrokken werknemer.

Vanaf 1 januari 2006 wordt geen maandbegrenzing meer toegepast en worden bijgevolg alle loontoeslagen voor nachtprestaties effectief uitbetaald.²

Artikel 4 - Loontoeslag voor zondagwerk

Voor elk gepresteerd uur op zondag (tussen nul en vierentwintig uur) wordt een loontoeslag van 100% van het bruto-uurloon van de werknemer toegekend.

Artikel 5 - Loontoeslag voor feestdagwerk

Voor elk gepresteerd uur op een wettelijke feestdag (tussen nul en vierentwintig uur) wordt een loontoeslag van 50% van het bruto-uurloon van de werknemer toegekend.

Artikel 6 - Loontoeslag voor zaterdagwerk

[Een weddesupplement van 20% van het toepasselijke bruto uurloon wordt, met ingang van 1 september 2019, betaald aan alle personeelsleden voor elk effectief gepresteerd uur op zaterdag. Het gedeelte van een uur dat een prestatie eventueel omvat, wordt afgerond tot het volle uur indien het gelijk is aan of meer belooft dan dertig minuten; het valt weg indien het deze duur niet bereikt.] (Gewijzigd door cao van 17.12.2019)

Artikel 7 - Loontoeslag voor avondwerk

[Voor maximaal 4 uur per dag op avonddienst (tussen 18 uur en 24 uur) wordt een loontoeslag toegekend in de vorm van een weddesupplement per uur, op voorwaarde evenwel dat er een ononderbroken arbeidsprestatie is van minimaal 3,5 uur in deze periode. Dit weddesupplement bedraagt 20 % van het toepasselijke bruto uurloon. Het gedeelte van een uur wordt afgerond tot het volle uur indien het gelijk is of meer belooft dan 30 minuten; het valt weg indien het deze duur niet bereikt. Het weddesupplement voor avondwerk geldt niet voor dezelfde arbeidsuren waarvoor de werknemer reeds de loontoeslag voor nachtdienst zoals bepaald in artikel 3 ontvangt.] (Gewijzigd door cao van 17.12.2019)

Artikel 8 - Onkostenvergoeding voor begeleiding tijdens vakantieverblijven³

Voor elke dag arbeidsprestaties (inclusief de eerste en de laatste onvolledige dag) met de doelgroep van de organisatie en in opdracht van de organisatie waarbij de werknemer is tewerkgesteld, wordt een forfaitaire onkostenvergoeding toegekend van 28,48 EURO (geldende index op 1.7.1999) en verder geïndexeerd overeenkomstig de wedden en lonen. Deze vergoeding geldt onverminderd de toepassing van de andere loontoeslagen en weddesupplementen vermeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Dit artikel houdt niet in dat de betrokken werknemers op basis van deze collectieve arbeidsovereenkomst

tot arbeidsprestaties bij externe vakantieverblijven verplicht zouden zijn.

² De afschaffing van het maandplafond van 10% gebeurde bij CAO van 27 februari 2006 (zie tekst CAO onder punt 2.6).

³ De kampvergoeding is een officieel erkende forfaitaire onkostenvergoeding en is derhalve geen loon. Er dienen bijgevolg geen bijdragen voor sociale zekerheid of fiscale voorheffing te worden op ingehouden.

Artikel 9 - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1.9.1999, tenzij die bepalingen in artikels waarbij anders is voorzien, en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzegging van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

[Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt van op het ogenblik van haar inwerkingtreding de collectieve arbeidsovereenkomst van 1.3.1994 betreffende de loontoeslagen in de thuislozenzorg. (KB 18.11.1994 - BS 25.2.1995) en de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten tussen de partijen VSO, LBC-NVK (ACV), CCVD (ACV), BBTk (ABVV), AC (ABVV) en ACLVB van 1.7.1999 betreffende de loontoeslagen in het autonoom welzijnswerk en van 22.12.1999 inzake de loontoeslag voor avondwerk in het autonoom algemeen welzijnswerk.]

BIJLAGE TABEL INZAKE DE CUMULEERBAARHEID / NIET-CUMULEERBAARHEID VAN DE LOONTOESLAGEN

	NACHTDIENST	ZONDAG-WERK	FEESTDAG-WERK	ZATERDAG-WERK	AVONDWERK
NACHTDIENST	-	X	X	0	0 (1)
ZONDAG-WERK	X	-	0	-	X
FEESTDAG-WERK	X	0	-	0	X
ZATERDAG-WERK	X	-	0	-	X
AVONDWERK	0 (1)	X	X	X	-

- x = cumuleerbaar
- 0 = niet-cumuleerbaar (Bij niet-cumuleerbaarheid wordt de hoogste loontoeslag die voor een betrokken arbeidsprestatie kan gelden toegekend)
- (1) niet-cumuleerbaar voor zover het om dezelfde arbeidsuren gaat.

2.6. Opheffing maandplafond in de toekenning van toeslagen wegens nachtprestaties

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de opheffing van het maandplafond in de toekenning van de toeslagen wegens nachtprestaties

Cao van 27.2.2006 (KB 10.11.2006, BS 13.2.2007)

• geldig vanaf 1.1.2006

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (PC 319.01).

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK 2 – OPHEFFING MAANDPLAFOND

Artikel 2

Met ingang van 1 januari 2006 wordt de voormalig van toepassing zijnde maanbegrenzing in de toeslagen “nachtdienst” tot het bedrag van maximaal 10 % op het brutomaandloon van de betrokken werknemer voor de totaliteit van de toeslagen wegens arbeidsprestaties “nachtdienst” van diezelfde maand, opgeheven. Het gevolg hiervan is dat de toeslagen wegens onregelmatige prestaties wegens “nachtdienst”, zoals omschreven in de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten, voor alle betrokken werknemers volledig uitbetaald worden zonder maanbegrenzing.

HOOFDSTUK 3 – CAO-AANPASSINGEN

Artikel 3

Om deze maatregel uit te voeren, worden volgende aanpassingen aangebracht aan de vigerende collectieve arbeidsovereenkomsten:

- §1. Opheffing van artikel 9, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25.9.1990, tevens bij verwijzing in de collectieve arbeidsovereenkomst van 1.3.1994 inzake de loonvoorwaarden, het artikel dat luidt als volgt: “De bij de artikelen 10 en 11 bedoelde loontoeslagen worden toegekend met dien verstande dat de maandelijks globale som ervan in totaal 10 pct. van het subsidieerbare brutomaandloon van de betrokkene niet overschrijdt.”
- §2. Als gevolg van §1 wijzigen zich, met betrekking tot dit punt van de maanbegrenzing van de loontoeslagen wegens “nachtdienst”, op dezelfde wijze ook de collectieve arbeidsovereenkomst van 27.6.1995 (gewijzigd op 1.7.1998) betreffende de Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning, en de collectieve arbeidsovereenkomst van 29.4.1996 (gewijzigd 1.7.1998) betreffende de Centra voor Integrale Gezinszorg.
- §3. Voor de Autonome Centra Algemeen Welzijnswerk, zal de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loontoeslagen in het autonoom algemeen welzijnswerk, gesloten tussen de partijen VSO, LBC-NVK (ACV), CCVD (ACV), BBTk (ABVV), AC (ABVV) en ACLVB, op datum van 1.9.1999 in aangepaste vorm wegens de opheffing van de maanbegrenzing bij toeslagen “nachtprestaties”, integraal worden gesloten in het paritair subcomité 319.01.

HOOFDSTUK 4 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2006 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap.

2.7. Gewaarborgd loon bij onregelmatige prestaties met variabel loon (algemeen welzijnswerk)¹

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de berekeningsmodaliteit van het gewaarborgd loon bij onregelmatige prestaties met variabel loon

Cao van 22.12.1999

- geldig vanaf 1.1.2000 voor onbepaalde duur

¹ Zie tekst CAO onder punt 2.3. Voor het Algemeen Welzijnswerk was deze regeling reeds van toepassing met ingang van 1 januari 2000 (CAO van 22.12.1999).

2.8. Haard- of standplaatsvergoeding

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de toekenning van een haard- of standplaatsvergoeding [(Opgeheven door cao van 8.6.2021)]

Cao van 14.11.2000 (KB 3.12.2003, BS 27.1.2004 - 56820/CO/319.01)

- Geldig van 1.1.2001 voor onbepaalde duur
- Gewijzigd bij cao van 18.6.2001
- Gewijzigd door cao van 8.6.2021

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap (PC 319.01).

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Een haardtoelage wordt toegekend aan:

1. Het gehuwde personeelslid of het personeelslid dat wettelijk samenwoont, behalve wanneer de toelage aan hun echtgenoot of echtgenote of partner wordt toegekend. Onder "samenwonen" wordt verstaan: het onder hetzelfde dak samenleven van twee of meerdere personen die hun huishoudelijke aangelegenheden hoofdzakelijk gemeenschappelijk regelen, zonder graad van bloedverwantschap. Het bewijs wordt geleverd via attestering door de gemeentelijke overheid.
2. Het alleenstaande personeelslid van wie één of meer kinderen deel uitmaken van het gezin die recht geven op kinderbijslag. Een standplaatsstoeelage wordt toegekend aan de personeelsleden die geen recht hebben op een haardtoelage. In het geval dat de twee echtgenoten of de twee of meerdere personen die samenwonen elk beantwoorden aan de voorwaarden om de haardtoelage of de standplaatsstoeelage te verkrijgen, wijzen ze in onderling akkoord diegene aan wie respectievelijk de haardtoelage of de standplaatsstoeelage zal uitbetaald worden.

Artikel 3

Het jaarlijks bedrag van de haard- of standplaatsstoeelage wordt, afhankelijk van het bruto-jaarloon, vastgesteld volgens onderstaande tabel:

BRUTO-JAARLOON	HAARDTOELAGE	STANDPLAATSTOELAGE
Tot 635.114 frank	29.040 frank	14.520 frank
Tot 720.718 frank	14.520 frank	7.260 frank

Indien het bruto-jaarloon van een personeelslid het grensbedrag van 635.114 frank respectievelijk 720.718 frank overschrijdt, kan zijn brutoloon, in voorkomend geval vermeerderd met de overeenstemmende haard- of standplaatsstoeelage, niet minder bedragen dan het grensbedrag, vermeerderd met het bedrag van de overeenstemmende haard- of standplaatsstoeelage. Ten belope van het verschil wordt de hem toegekende toelage vermeerderd of wordt hem een gedeeltelijke toelage toegekend.

De toelage wordt berekend op het baremiek bedrag van de weddeschalen, zonder rekening te houden met premies, toeslagen of andere weddesupplementen.

Artikel 4

- §1. De haard- of standplaatsstoeelage wordt aan personeelsleden met onvolledige dienstprestaties toegekend, in evenredigheid met deze prestaties.
- §2. De haard- of standplaatsstoeelage wordt maandelijks betaald, samen met het loon van de maand waarvoor zij verschuldigd is. Wanneer in de loop van de maand zich een feit voordoet, dat het recht op de toelage wijzigt, wordt het voordeligste stelsel voor de volledige maand toegepast. Wanneer voor de maand geen volledige maandloon verschuldigd is, wordt de toelage betaald volgens dezelfde voorwaarden als het loon.

§3. Het in aanmerking te nemen loon is dat wat zou worden toegekend indien de deeltijdse betrekking van de werknemer een voltijdse betrekking zou zijn.

§4. In toepassing van voormelde beginselen, dient de haard- of standplaatsvergoeding voor de werknemers die verschillende deeltijdse functies uitoefenen berekend te worden op de wedde voor elke functie afzonderlijk, telkens om te zetten in een voltijdse functie, om het bedrag ervan te kennen.

§5. De toelage wordt berekend op het loon uitgewerkt volgens de weddeschalen, zonder rekening te houden met premies, toeslagen, weddesupplementen en vergoedingen.

§6. De toelage is onderworpen aan de bijdragen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en wordt bij de totale loonmassa gevoegd voor de berekening van het vakantiegeld.

§7. [De bedragen van de haard- of standplaatsvergoeding zijn onderhevig aan dezelfde werkwijze van indexaanpassingen als de baremieke maandlonen die van toepassing zijn in de sector.]¹ [gewijzigd door cao van 8.6.2021]

Artikel 5

De haardtoelage wordt slechts betaald na voorlegging van een door het betrokken personeelslid ondertekende verklaring in dubbel exemplaar, waarvan het model in bijlage wordt gevoegd. Te dien einde bezorgt de werkgever aan het betrokken personeelslid een dergelijk exemplaar.

Aan de overige personeelsleden wordt de standplaatstoelage toegekend.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1.1.2001 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

BIJLAGE BIJ DE CAO VAN 14.11.2000 BETREFFENDE DE TOEKENNING VAN EEN

HAARD- OF STANDPLAATSTOELAGE

Verklaring op erewoord

Deze verklaring op eer dient te worden ingevuld door de werknemer die wenst te genieten van de haardtoelage.

Met deze verklaring op erewoord bevestigt de ondertekenende werknemer, aanvrager van een haardtoelage, dat hij kennis genomen heeft van de algemene en specifieke beschikkingen inzake de toekenning van de haard- en standplaatsvergoeding.

De ondergetekende verklaart zich in één van de volgende gevallen te bevinden:² (1)

- gehuwd
- samenwonend
- alleenstaande met één of meer kinderen die deel uitmaken van het gezin die recht geven op kinderbijslag

De aanvrager verklaart dat zijn echtgenoot/echtgenote of de persoon met wie men samenwoont, niet genieten van een haardtoelage.

Haardtoelage : aanvraag

¹ Ingevoegd bij CAO van 18 juni 2001. Houdt op met uitwerking te hebben vanaf 1.3.2021

² Gelieve aan te kruisen wat past.

2.9. Bepaling baremieke anciënniteit

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vaststelling van de baremieke anciënniteit

Cao van 14.11.2000 (KB 3.12.2003, BS 27.1.2004)

- geldig van 1.12.2000 voor onbepaalde duur

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap (PC 319.01).

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Voor het bepalen van de baremieke anciënniteit van de werknemer komen de arbeidsdagen en de gelijkgestelde dagen in aanmerking die de werknemer heeft verworven in een voltijdse of deeltijdse betrekking, zoals vermeld in de volgende artikelen 3, 4 en 5.

Artikel 3

Onder de in artikel 2 vermelde arbeidsdagen wordt verstaan:

- alle dagen binnen een periode gedekt door een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 inzake de arbeidsovereenkomsten, of binnen een periode van vaste benoeming;
 - de effectief gepresteerde arbeidsdagen;
 - de arbeidsdagen zoals omschreven in artikel 24 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (o.m. wettelijke feestdagen, vakantiedagen, dagen gewaarborgd loon, klein verlet, educatief verlof);
 - de dagen van inactiviteit die voor het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap meegerekend worden voor de berekening van de anciënniteit (o.m. ziekte na de periode gewaarborgd loon, bevallingsverlof, verlof om dwingende reden, loopbaanonderbreking);
 - de zaterdagen, de zondagen, de vakantiedagen en de wettelijke feestdagen, evenals de vervangingsdagen die hiervoor in de plaats komen.

Artikel 4

Worden met de in artikel 2 bedoelde arbeidsdagen gelijkgesteld:

1. Voor het directie- en administratief personeel:
 - De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in welke sector ook ter uitvoering van een overeenkomst als bediende;
 - De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in een administratieve functie in openbare besturen;
 - De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in een administratieve functie in de door de overheid ingestelde, gesubsidieerde of erkende onderwijsinstellingen.
 - De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen ter uitvoering van een overeenkomst als arbeider of bediende in de gehandicaptensector (VFSIPH) of in de Bijzondere Jeugdbijstand.
2. Voor het logistiek personeel:
 - De gepresteerde arbeidsdagen in welke sector ook ongeacht het statuut.
 - Prestaties als zelfstandige worden aanvaard als ze behoorlijk gedocumenteerd zijn
3. Voor alle functies in het begeleidend personeel en bijzondere functies/ paramedisch en verpleegkundig personeel:
 - De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen ter uitvoering van een overeenkomst als bediende in diensten en voorzieningen die behoren tot de sectoren van de culturele en de personeelsgebonden aangelegenheden, bedoeld in de artikelen 4 en 5 van de bijzondere wet van 8 augustus

- 1980 tot hervorming der instellingen;
- De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen als lid van het bestuurs-, het onderwyzend of opvoedend personeel van de door de overheid ingestelde, gesubsidieerde of erkende onderwijsinstellingen;
- De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in welke sector ook als maatschappelijk assistent, psycholoog, pedagoog, orthopedagoog, gegradueerde in de orthopedagogie, criminologie, agoog, opvoeder of lid van het begeleidend personeel, paramedicus of verpleger. Prestaties mogen geleverd zijn als zelfstandige, op voorwaarde van bewijs van aansluiting bij de kas voor sociale zekerheid voor zelfstandigen of op contractuele basis.
- De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen ter uitvoering van een overeenkomst als arbeider of bediende in de gehandicaptensector (VFSIPH) of in de Bijzondere Jeugdbijstand.

Artikel 5

- §1. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen deeltijdse en voltijdse prestaties voor de bepaling van de baremieke anciënniteit.
- §2. De prestaties geleverd binnen de zgn. 'tewerkstellingsprogramma's' (DAC, IBF/PBW, GESCO, eerste werkervaring,...) worden gelijkgesteld met arbeidsdagen zoals bedoeld in artikel 2.
- §3. De baremieke anciënniteit wordt berekend vanaf de datum dat het personeelslid, mits het vereiste diploma te bezitten, de minimumleeftijd heeft bereikt voor het betrokken barema.

Artikel 6

De opgenomen regels inzake anciënniteit nemen de geldende subsidieregelingen over. Zij kunnen derhalve niet beschouwd worden als zijnde in tegenspraak ermee.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1.12.2000 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

2.10. Maandelijke uitbetaling loon arbeiders¹

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake het tijdstip van uitbetaling van het loon van sommige werknemers

Cao van 14.11.2000 (KB 25.2.2003, BS 20.5.2003)

- geldig van 1.1.2001 voor onbepaalde duur

¹ Deze CAO werd ondergebracht in het hoofdstuk 10 betreffende de voordelen van het bediendestatuut aan het logistiek personeel onder het nummer 10.1.

2.11. Loon- en arbeidsvoorwaarden DAC en PBWers

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de regularisatie van de tewerkstelling en van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de statuten Derde Arbeidscircuit (DAC) en het Programma ter Bevordering van de Werkgelegenheid (PBW, voormalig Interdepartementeel Begrotingsfonds of IBF genoemd)

Cao van 19.12.2000 (KB 2.5.2006, BS 22.6.2006)

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap (PC 319.01). Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Onder de regularisatie van de tewerkstellingsstatuten Derde Arbeidscircuit en Programma ter Bevordering van de Werkgelegenheid wordt verstaan :

- de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemers in een DAC- of PBW-statuut (voorzover dit niet reeds het geval zou zijn) wordt, zonder onderbreking en zonder hernieuwde evaluatie of proefbeding, omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in dezelfde functie en in dezelfde tewerkstellingsplaats als deze waarin hij/zij voordien tewerkgesteld was, dit ongeacht de duur dat deze werknemer reeds in het tewerkstellingsstatuut DAC of PBW tewerkgesteld was. De DAC- of PBW-werknemers, tewerkgesteld in een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of in een vervangingsovereenkomst, verwerven de voordelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, doch van toepassing volgens de hun lopende arbeidsovereenkomst;
- de betrokken werknemer wordt ingeschakeld en uitbetaald volgens de toepasselijke loonbarema overeenkomstig de loonschalen en de classificatie van de sector van tewerkstelling. Hierbij wordt alle anciënniteit van de betrokken werknemer, inclusief deze van de DAC- of PBWtewerkstelling, in aanmerking genomen voor het vaststellen van de baremieke anciënniteit.
- de loons- en arbeidsvoorwaarden en alle collectieve arbeidsovereenkomsten van de sector zijn vanaf de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst onverminderd van toepassing op de betrokken werknemers; voor elke toekomstige evolutie worden zij volledig gelijkgesteld met de werknemers van de sector.
- de werkelijke loonkost van de werknemer dient gesubsidiëerd te worden;
- het tewerkstellingsequivalent DAC/PBW op 31.12.2000 in de sector dient behouden te worden.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1.1.2001 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

2.12. Bepaling loonbarema's en indexveranderlijke bedragen in EURO

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bepaling in EURO van de van toepassing zijnde loonbarema's en indexveranderlijke bedragen

Cao van 27.1.2003 (KB 17.8.2007, BS 8.1.2008 - reg. 68889)

• geldig vanaf 1.1.2002 voor onbepaalde duur

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden en bediendepersoneel.

Artikel 2

Met ingang van 1 januari 2002 worden de van toepassing zijnde bedragen van de loonbarema's en indexveranderlijke bedragen vastgesteld in EURO overeenkomstig de tabellen gevoegd in bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

In geval van na 1 januari 2002 uit te voeren loonregularisaties en/of achterstallen, betreffende een periode voorafgaand aan 1 januari 2002, zal het verschuldigde bedrag voor de betrokken periode berekend worden in Belgische franken op basis van de op die periode toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten en Besluiten, en vervolgens omgezet worden in EURO aan de algemeen vastgestelde waarde van 1 EURO = 40,3399 Belgische franken.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2002 en werd gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, bij aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

BIJLAGE BIJ DE CAO VAN 27.1.2003 BETREFFENDE DE LOONBAREMA'S EN DE INDEXVERANDERLIJKE BEDRAGEN IN EURO

BAREMA	GEHANDICAPTENZORG	BIJZONDERE JEUGDBIJSTAND	ALGEMEEN WELZIJNSWERK
L4	logistiek personeel klasse 4	logistiek personeel klasse 4	logistiek personeel klasse 4
L4 ond II	logistiek personeel onderhoud cat II		
L4 ond III	logistiek personeel onderhoud cat III		
L3 ond IV	logistiek personeel onderhoud cat IV		
L2 ond V	logistiek personeel onderhoud cat V		
L3a	logistiek personeel klasse 3 (in dienst voor 01/11/1993)		
L3	logistiek personeel klasse 3 (in dienst na 01/11/1993)	logistiek personeel klasse 3	logistiek personeel klasse 3
L2	logistiek personeel kl.2	logistiek personeel klasse 2	logistiek personeel klasse 2
A1	administratief + logistiek personeel kl.1	administratief personeel klasse 1	administratief + logistiek personeel klasse 1
A2	administratief + logistiek personeel klasse 2	administratief personeel klasse 2	administratief personeel klasse 2
A2 boekh Kl II	administratief personeel boekhouder klasse II	administratief personeel klasse 3 in dienst voor 01/12/1991 na 5 jaar dienstanciënniteit	
A3	administratief personeel klasse 3	administratief personeel klasse 3	administratief personeel klasse 3
MV2	verzorgend personeel	gebrevetteerd verpleegster	
B3	begeleidend en verzorgend personeel klasse 3	begeleidend personeel klasse 3	
B2B	begeleidend en verzorgend personeel klasse 2B	begeleidend personeel klasse 2B	hulpverlener klasse 2B
B2A	begeleidend en verzorgend personeel klasse 2A	begeleidend personeel klasse 2A	hulpverlener klasse 2A
B1C	opvoedend personeel klasse 1	begeleidend personeel klasse 1	hulpverlener klasse 1
B1B	hoofdopvoeder	hoofdbegeleider	teambegeleider
B1A	opvoeder-groepchef	eerste begeleider / verantwoordelijke	verantwoordelijke / coördinator meerdere teams
MV1	sociaal, paramedisch en therapeutisch personeel	verpleger A1, maatschappelijk assistent, graduaat orthopedagogie als bijzondere functie, begeleidend personeel kl.1 voor 01/01/1995 in dienst van voorziening cat.7	
HM		hoofdmaatschappelijk assistent	
L1	licentiaten en tandarts	bijzondere functie met licentiaatsdiploma	hulpverlener waarvoor een universitair diploma gevraagd werd bij de sollicitatie
K5	onderdirecteur	directeur 13 - 29 / directeur voorziening 3,4,5,6 of 7 / onderdirecteur	
K3	directeur 30-59 bedden	directeur 30 - 59	
K2	directeur 60-89 bedden	directeur 60 - 89	
K1	directeur + 90 bedden	directeur + 90	
G1	geneesheer omnipracticus		
GS	geneesheer specialist	geneesheer psychiater	

BIJLAGE: JAARLOON IN EURO VANAF 1 JANUARI 2002¹

Voor de geactualiseerde barema's: zie bijlage - lonen en vergoedingen achteraan deze cao-bundeling

BIJLAGE. INDEXVARIABLE BEDRAGEN IN EURO VANAF 1 JANUARI 2002

Gewaarborgd jaarinkomen in EURO vanaf 1 januari 2002:

- 16.244,56

Weddesupplementen in EURO vanaf 1 januari 2002:

- avonddienst en zaterdagprestaties: 1,2087

Vergoeding vakantieverblijven in EURO vanaf 1 januari 2002:

- 29,63

Haard- en standplaatsvergoeding in EURO vanaf 1 januari 2002:

JAARLOON	HAARDTOELAGE	STANDPLAATSTOELAGE
tot 19.968,20	913,03	456,51
tot 22.659,22	456,51	228,26

Eindejaarspremie in EURO vanaf 1 januari 2002:

- vast geïndexeerd gedeelte: 263,34 voor het jaar 2001
- vast niet-geïndexeerd gedeelte: 55,08

¹ Deze bijlage is niet ingevoegd.

2.13. Loonvoorwaarden in de gesubsidieerde sociale verhuurkantoren¹

Cao betreffende de loonvoorwaarden in de gesubsidieerde sociale verhuurkantoren.

Cao van 27.4.2004 (KB 28.6.2009, BS 3.9.2009 - reg. 71697)

- aangevuld door cao van 13.11.2007 (KB 27.10.2008, BS 18.12.2008)
- gewijzigd door cao van 28.1.2014
- gewijzigd door cao van 17.12.2019

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap, en voor zover zij gesubsidieerd zijn door de Vlaamse Gemeenschap als sociaal verhuurkantoor, krachtens het Besluit van de Vlaamse regering van 6 februari 2004 houdende bepaling van de erkennings- en subsidievoorwaarden van sociale verhuurkantoren (B.S. 16.03.2004), of krachtens de regelgeving die genoemd Besluit van de Vlaamse regering aanpast of vervangt. Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

De collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de loonvoorwaarden in de gehandicaptenzorg en de bijzondere jeugdzorg, gesloten op 1 maart 1994 in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 maart 1995 (Belgisch Staatsblad van 22 april 1995), is bij de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de werkgevers en werknemers vermeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3 - Loonschalen

Aan artikel 6 van hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende bepalingen toegevoegd in de tabel “functiebenamingen – referentieweddeschaal – anciënniteit – functievereisten”:

SOCIALE VERHUURKANTOREN

FUNCTIE	BAREMA	MINIMALE TOEGANGSVEREISTEN
coördinator	B1a	tenminste houder van het diploma niet-universitair hoger onderwijs met sociale, pedagogische, psychologische, verpleegkundige, paramedisch of artistieke oriëntatie overgangmaatregelen: personeelsleden die op 30/04/2004 als coördinator waren aangesteld worden gelijkgesteld.
(huurders)begeleider klasse 1	B1c	tenminste houder van het diploma niet-universitair hoger onderwijs met sociale, pedagogische, psychologische, verpleegkundige, paramedisch of artistieke oriëntatie overgangmaatregelen: personeelsleden die op 30/04/2004 als (huurders)begeleider/adviesverlener klasse 1 waren aangesteld worden gelijkgesteld.

¹ Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten, rekening houdende met de gewijzigde bevoegdheidsomschrijving van het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten (KB 13.12.2000, BS 10.1.2001) en het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse gemeenschap (KB 14.12.2001, BS 15.1.2002), waardoor de werknemers en de werkgevers van ondermeer “de inrichtingen en diensten die huisvesting en hulp bieden aan bijzondere maatschappelijk achtergestelde groepen”, en die worden erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie, onder de bevoegdheid ressorteren van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse gemeenschap.

(huurders)begeleider klasse 2A	B2a	tenminste een kwalificatiegetuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs met sociale, pedagogische, paramedische of artistieke oriëntatie. overgangsmatregelen: personeelsleden die op 30/04/2004 als (huurders)begeleider/adviesverlener klasse 2A waren aangesteld, worden gelijkgesteld.
(huurders)begeleiderklasse 2B	B2b	tenminste een kwalificatiegetuigschrift van het hoger secundair algemeen vormend onderwijs of van het hoger secundair beroeps-onderwijs met specifieke finaliteit in de menswetenschappelijke richting overgangsmatregelen: personeelsleden die op 30/04/2004 als (huurders)begeleider/adviesverlener klasse 2B waren aangesteld, worden gelijkgesteld.
administratief medewerker klasse 1	A1	tenminste hoger technisch onderwijs overgangsmatregelen: personeelsleden die op 30/04/2004 als administratief medewerker klasse 1 waren aangesteld worden gelijkgesteld
administratief medewerker klasse 2	A2	tenminste lager secundair hoger secundair beroeps-onderwijs met specifieke oriëntatie in de administratieve richting. overgangsmatregelen: personeelsleden die op 30/04/2004 als administratief medewerker klasse 3 waren aangesteld worden gelijkgesteld tenminste secundair onderwijs hoger onderwijs met economische of op personeelsbeleid gerichte opleiding en toevoeging hoger beroeps-onderwijs (HBO5), studiegebied Handelswetenschappen en bedrijfskunde overgangsmatregelen: personeelsleden die op 30/04/2004 als administratief medewerker klasse 2 waren aangesteld worden gelijkgesteld
logistiek personeel klasse 2	L2	tenminste hoger secundair technisch onderwijs overgangsmatregelen: personeelsleden die op 30/04/2004 als logistiek personeel klasse 2 waren aangesteld worden gelijkgesteld.
logistiek personeel klasse 3	L3	tenminste hoger secundair beroeps-onderwijs of lager secundair technisch onderwijs relevant ervaringsbewijs voor een logistieke functie, uitgereikt door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, of een gelijkwaardige attestering. overgangsmatregelen: personeelsleden die op 30/04/2004 als logistiek personeel klasse 3 waren aangesteld worden gelijkgesteld.
logistiek personeel klasse 4	L4	geen bijzondere bepalingen

(tabel gewijzigd door cao van 17.12.2019)

Artikel 4 - Bepaling in euro

De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bepaling in EURO van de van toepassing zijnde loonbarema's en de indexveranderlijke bedragen, gesloten op 27 januari 2003 in het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap, is van toepassing op de werkgevers en de werknemers vermeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5 - Baremieke anciënniteit

De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vaststelling van de baremieke anciënniteit, gesloten op 14 november 2000 in het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap, is van toepassing op de werkgevers en de werknemers

vermeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6 - Eindejaarstoelage

De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de toekenning van een eindejaarstoelage, gesloten op 1 maart 1994 in het paritair comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, is van toepassing op de werkgevers en de werknemers vermeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 7 - Overgangsbepaling

Individuele werknemers welke op de datum van inwerkingtreding van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gunstiger regelingen genieten bij de werkgever waarbij zij op deze datum tewerkgesteld zijn, blijven deze behouden tot op de datum van hun uitdiensttreding of pensioenstelling

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 mei 2004 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden, bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap

2.14. Loonvoorwaarden gesubsidieerde huurdersbonden

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvoorwaarden in de gesubsidieerde huurdersbonden

Cao van 12.12.2006

- Gewijzigd door cao van 28.1.2014
- Gewijzigd door cao van 17.12.2019

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten, rekening houdende met de gewijzigde bevoegdheidsomschrijving van het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (K.B. 13/12/2000 B.S. 10/01/2001) en het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap (K.B. 14/12/2001 B.S. 15/01/2002), waardoor de werknemers en de werkgevers van ondermeer "de inrichtingen en diensten die huisvesting en hulp bieden aan bijzondere maatschappelijk achtergestelde groepen", en die worden erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie, onder de bevoegdheid ressorteren van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, en voor zover zij gesubsidieerd zijn door de Vlaamse Gemeenschap als huurdersbond, krachtens het Besluit van de Vlaamse regering van 29 september 2006 houdende de erkenning en subsidiëring van huurdersorganisaties (B.S. 30/11/2006), of krachtens de regelgeving die genoemd Besluit van de Vlaamse regering aanpast of vervangt.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

De collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de loonvoorwaarden in de gehandicaptenzorg en de bijzondere jeugdzorg, gesloten op 1 maart 1994 in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 maart 1995 (Belgisch Staatsblad van 22 april 1995), is van toepassing op de werkgevers en werknemers vermeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3 - Loonschalen

Aan artikel 6 van hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende bepalingen toegevoegd in de tabel "functiebenamingen - referentieweddeschaal - anciënniteit - functievereisten":

HUURDERSBONDEN

FUNCTIE	BAREMA	MINIMALE TOEGANGSVEREISTEN
coördinator huurdersbond	B1a	tenminste houder van het diploma niet-universitair hoger onderwijs met sociale, pedagogische, psychologische, verpleegkundige, paramedisch of artistieke oriëntatie overgangmaatregelen: personeelsleden die op 31/12/2005 als coördinator waren aangesteld worden gelijkgesteld.
jurist *	B1a	tenminste een universiteitsdiploma in de rechten

adviesverlener klasse 1	B1c	tenminste houder van het diploma niet-universitair hoger onderwijs met sociale, pedagogische, psychologische, verpleegkundige, paramedisch of artistieke oriëntatie overgangsmatregelen: personeelsleden die op 31/12/2005 als adviesverlener klasse 1 waren aangesteld worden gelijkgesteld.
adviesverlener klasse 2A	B2a	tenminste een kwalificatiegetuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs met sociale, pedagogische, paramedische of artistieke oriëntatie overgangsmatregelen: personeelsleden die op 31/12/2005 als adviesverlener klasse 2A waren aangesteld worden gelijkgesteld.
adviesverlener klasse 2B	B2b	tenminste een kwalificatiegetuigschrift van het hoger secundair algemeen vormend onderwijs of van het hoger secundair beroeps-onderwijs met specifieke finaliteit in de menswetenschappelijke richting overgangsmatregelen: personeelsleden die op 31/12/2005 als adviesverlener klasse 2B waren aangesteld worden gelijkgesteld.
administratief medewerker klasse 1	A1	tenminste hoger technisch onderwijs overgangsmatregelen: personeelsleden die op 31/12/2005 als administratief medewerker klasse 1 waren aangesteld worden gelijkgesteld.
administratief medewerker klasse 2	A2	tenminste lager secundair onderwijs hoger secundair beroepsonderwijs met specifieke oriëntatie in de administratieve richting overgangsmatregelen: personeelsleden die op 31/12/2005 als administratief medewerker klasse 3 waren aangesteld worden gelijkgesteld. tenminste secundair onderwijs hoger onderwijs met economische of op personeelsbeleid gerichte opleiding en toevoeging hoger beroepsonderwijs (HBO5), studiegebied Handelswetenschappen en bedrijfskunde overgangsmatregelen: personeelsleden die op 31/12/2005 als administratief medewerker klasse 2 waren aangesteld worden gelijkgesteld.
logistiek personeel klasse 2	L2	tenminste hoger secundair technisch onderwijs overgangsmatregelen: personeelsleden die op 30/04/2004 als logistiek personeel klasse 2 waren aangesteld worden gelijkgesteld.
logistiek personeel klasse 3	L3	tenminste hoger secundair beroepsonderwijs of lager secundair technisch onderwijs relevant ervaringsbewijs voor een logistieke functie, uitgereikt door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, of een gelijkwaardige attestering. overgangsmatregelen: personeelsleden die op 30/04/2004 als logistiek personeel klasse 3 waren aangesteld worden gelijkgesteld.
logistiek personeel klasse 4	L4	geen bijzondere bepalingen

* Aan de jurist - licentiaat in de rechten wordt het barema B1a toegekend overeenkomstig de sectorale specificiteit van de betrokken functie.

(tabel aangepast door cao van 17.12.2019)

Artikel 4 - Bepaling in euro

De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bepaling in EURO van de van toepassing zijnde loonbarema's en de indexveranderlijke bedragen, gesloten op 27 januari 2003 in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, is van toepassing op de werkgevers en de werknemers vermeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5 - Baremieke anciënniteit

De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vaststelling van de baremieke anciënniteit, gesloten op 14 november 2000 in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen vermeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6 - Eindejaarstoelage

De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de toekenning van een eindejaarstoelage, gesloten op 27 februari 2006 in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, is van toepassing op de werkgevers en de werknemers vermeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 7 - Overgangsbepaling

Individuele werknemers welke op de datum van inwerkingtreding van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gunstiger regelingen genieten bij de werkgever waarbij zij op deze datum tewerkgesteld zijn, blijven deze behouden tot op de datum van hun uitdiensttreding of pensioenstelling.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2006 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden, bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

2.15. Minimumloon voor PAB-assistenten

Invoering van het minimumloon voor PAB-assistenten
CAO van 6.7.2021

Geldig vanaf 1.01.2021

In toepassing van de CAO van 6 juli 2021 betreffende de loonvoorwaarden van de persoonlijk assistenten met een arbeidsovereenkomst in het kader van PAB en PVB in uitvoering van VIA 6 (registratienummer 166098/CO/337) worden de minimumlonen bij voltijdse tewerkstelling vanaf 1 januari 2021 als volgt bepaald:

- minimum brutojaarloon: 24.251,86 euro
- minimum brutomaandloon: 2.020,99 euro
- minimum bruto uurloon: 12,2732 euro.

Voor werknemers met een onvolledige dienstbetrekking wordt het minimum loon in evenredigheid met de arbeidsprestaties gewaarborgd.

2.16. Stopvergoeding voor PAB-assistenten

Invoering van een stopvergoeding

BVR 17.2.2012 (BS 5.4.2012)

Vanaf 1.1.2012 krijgt de pab-assistent een 'stopvergoeding' bij overlijden van de budgethouder.

2.17. Arbeidsvoorwaarden in de gesubsidieerde huurdersbonden en sociaal verhuurkantoren

Cao betreffende de arbeidsvoorwaarden in de gesubsidieerde huurdersbonden en sociaal verhuurkantoren

Cao van 9.12.2003 (KB 27.1.2008, BS 14.4.2008 – reg. 73566/CO/319.01)

• Gewijzigd door cao van 3.12.2015 (KB 10.1.2017, BS 28.2.2017)

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die sinds 13 december 2000 onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap ressorteren, en voor zover zij gesubsidieerd zijn door de Vlaamse Gemeenschap.

- als huurdersbond, krachtens het besluit van de Vlaamse Regering van 30 november 1994 houdende de voorwaarden inzake erkenning en subsidiëring van <huurdersbonden> en een overleg- en ondersteuningscentrum (Belgisch Staatsblad van 27 januari 1995);
- als sociaal verhuurkantoor, krachtens het besluit van de Vlaamse Regering van 21 oktober 1997 houdende bepaling van de erkennings- en subsidiëringvoorwaarden voor sociale verhuurkantoren (Belgisch Staatsblad van 31 oktober 1997), of krachtens de regelgeving die genoemde besluiten van de Vlaamse Regering aanpast of vervangt. Onder « werknemers » wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

De collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, die nog van kracht zijn op 9 december 2003, worden van toepassing op de in artikel 1 bedoelde ondernemingen volgens de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

De onder § 1 tot en met § 12 van dit artikel vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten worden van toepassing bij de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- §1. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende gewettigde afwezigheden omwille van dringende familiale redenen, gesloten in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen op 15 oktober 1984 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 april 1985 (Belgisch Staatsblad van 11 mei 1985).
- §2. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers, gesloten in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen op 1 maart 1994 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 oktober 1994 (Belgisch Staatsblad van 20 december 1994).
- §3. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afgevaardigden, gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap op 1 juli 1998 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 juli 2002 (Belgisch Staatsblad van 7 november 2002).
- §4. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de kredieturen syndicale vorming, gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap op 1 juli 1998 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 26 april 2000 (Belgisch Staatsblad van 29 augustus 2000).
- §5. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de betaling van de carensdag, gesloten op 26 juni 2000 in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

- §6. De collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de toekenning van een haard- of standplaat vergoeding, gesloten op 14 november 2000 en op 18 juni 2001 in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.
- §7. De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het tijdstip van uitbetaling van loon van sommige werknemers, gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap op 14 november 2000 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 februari 2003 (Belgisch Staatsblad van 20 mei 2003).
- §8. De collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar, gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap op 18 juni 2001 en 28 mei 2002.
- §9. De collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het halftijds conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 56 jaar, gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap op 18 juni 2001 en 28 mei 2002.
- §10. De collectieve arbeidsovereenkomst houdende de maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (sociale maribel), gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap op 27 januari 2003.
- §11. De collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd « Sociaal Fonds voor de Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen » en tot vaststelling van zijn statuten, gesloten in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen op 20 juli 1989 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 april 1990 (Belgisch Staatsblad van 12 mei 1990), met inbegrip van latere wijzigingen en aanvullingen.
- §12. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bevordering van initiatieven ten behoeve van risicogroepen, gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap op 23 mei 2003.
- §13. [De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 2001 inzake de toekenning van conventionele verlofdagen] (Ingevoegd door cao van 3.12.2015)

Artikel 4 - Arbeidsduur

- §1. De arbeidsduur van 38 uren per week kan op effectieve weekbasis worden bereikt of op basis van toepassingsmodaliteiten inzake compensatie. Zij kan per week of over een langere periode - maximaal 1 jaar - worden bepaald. Evenwel geven enkel de gepresteerde of gelijkgestelde dagen waarvoor bezoldiging wordt toegekend recht op compensatieverlof, dus met uitsluiting van ondermeer de ziekteperiodes na het gewaarborgd maandloon. Indien op weekbasis een arbeidsregime van meer dan 38 uren geldt, dan wordt de gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week bereikt door de toekenning van evenredige compensatie.
- §2. De toepassingsmodaliteiten in uitvoering van dit artikel van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden op het niveau van de onderneming bepaald.

Artikel 5 - Toekenning van conventionele verlofdagen

- §1. Alle werknemers ongeacht hun leeftijd hebben recht op twee conventionele verlofdagen per kalenderjaar. Voor deze conventionele verlofdagen, uitgedrukt overeenkomstig de gemiddelde contractuele dagelijkse arbeidsduur van de werknemer, heeft de betrokken werknemer recht op zijn normaal loon. Voor deeltijdse werknemers geldt de pro rata berekening overeenkomstig hun contractuele arbeidsduur.
- §2. De conventionele verlofdagen gelden als gelijkgestelde dagen voor de berekening van de eindejaarstoelage.
- §3. Heeft de werknemer bij het einde van het kalenderjaar of bij zijn uitdiensttreding deze conventionele verlofdagen geheel of gedeeltelijk niet genomen, dan ontvangt hij een loon gelijk aan het aantal overeenkomende arbeidsuren vermenigvuldigd met zijn normaal uurloon. Indien bij uitdiensttreding de niet-opgenomen conventionele verlofdagen werden uitbetaald, behoudt de werknemer evenwel het recht om de niet-opgenomen verlofdagen van het betrokken kalenderjaar in arbeidsduur op te nemen bij de nieuwe werkgever, evenwel rekening houdend met het reeds door de vorige werkgever uitbetaalde loon voor deze verlofdagen.

- §4. Het recht op de conventionele verlofdagen wordt proportioneel bepaald op basis van het aantal in het betrokken kalenderjaar effectieve of gelijkgestelde maanden arbeidsprestaties. De begonnen maand wordt hierbij meegerekend als gepresteerde maand. Voor de gelijkstelling met effectieve arbeidsprestaties gelden dezelfde periodes als voor de toekenning van de jaarlijkse vakantie van de werknemers.
- §5. De conventionele verlofdagen worden genomen in gemeenschappelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever en dit rekening houdend met de dienstmogelijkheden.
- §6. Dit artikel van deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers welke bij de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst genieten van reeds geldende en minstens evenwaardige overeenkomsten en afspraken inzake de toekenning van bijkomend verlof, extra-legale feestdagen, extra-legale verlofdagen of andere reeds toegekende arbeidsduurverminderingen.

Artikel 6 - Klein verlet

Voor de toekenning van de dagen klein verlet in toepassing van de wet van 3 juli 1978, artikel 30, het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 zoals meermaals gewijzigd, en collectieve arbeidsovereenkomst nr. 74 van de Nationale Arbeidsraad van 17 november 1999, wordt het begrip echtgenoot/echtgenote van de werknemer en de hieruit volgende familiebanden, gelijkgesteld en op dezelfde wijze toegepast ten aanzien van de partner van de werknemer die deel uitmaakt van eenzelfde gezin. De werknemer die gebruik wenst te maken van de gelijkstelling inzake de dagen klein verlet levert een attest « samenstelling van het gezin », verstrekt door het gemeente- of stadsbestuur, af aan de werkgever indien deze hierom verzoekt.

Artikel 7 - Syndicale premie

- §1. De werkgever stort jaarlijks voor 1 juli een bijdrage aan het « Intersyndicaal Fonds van de Opvoedings- en Huisvestingsinstellingen » met het oog op de uitbetaling van de syndicale premie.
- §2. Het bedrag van de jaarlijkse bijdrage bedraagt 20,00 EUR per werknemer die tewerkgesteld is in het kader van de besluiten van de Vlaamse regering vermeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- §3. Dit bedrag wordt jaarlijks, met ingang van 1 juli 2004, geïndexeerd op basis van het indexcijfer van de maand juli van het betrokken kalenderjaar ten opzichte van het indexcijfer van de maand juli 2003.

Artikel 8 - Regularisatie Derde Arbeidscircuit (DAC)

De collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2000 inzake de regularisatie van de tewerkstelling en van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de statuten Derde Arbeidscircuit (DAC) en het Programma ter Bevordering van de Werkgelegenheid (PBW, voormalig Interdepartementeel Begrotingsfonds of IBF genoemd), gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, is van toepassing vanaf de datum dat de financiering, de erkenning en de subsidiëring van de betrokken werknemers geregulariseerd is met het oog op de toepassing en de uitvoering van de besluiten van de Vlaamse regering, vermeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, of van de reglementering die vermelde besluiten aanvult of vervangt.

Artikel 9 - Aanmoedigingspremies

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst verklaren dat de werknemers van de sector, ressorterend onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, overeenkomstig het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2001 houdende de hervorming van het stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies in de privésector, gebruik kunnen maken van overheidsstelsels van Vlaamse en federale aanmoedigingspremies voor : zorgkrediet, opleidingskrediet, ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, of andere in dit verband door de overheid ingestelde maatregelen, zodat de werknemers toegang krijgen tot de door de bevoegde overheid vastgestelde premies, aan de daarvoor opgelegde voorwaarden.

Artikel 10

De onder § 1 tot en met § 7 van dit artikel vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten en/of het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap zijn niet van toepassing.

- §1. De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 2001 inzake vorming op het niveau van de voorzieningen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 september 2002 (Belgisch Staatsblad van 7 november 2002).
- §2. De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 2001 inzake managementsondersteuning en omkadering, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 januari 2003 (Belgisch Staatsblad van 2 april 2003).
- §3. De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2003 betreffende het voltijds conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 56 jaar.
- §4. De collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de leeftijd van 45 jaar in het kader van de eindeloopbaan.
- §5. De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 2002 betreffende het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.
- §6. De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 2002 betreffende het recht op zorgkrediet, het recht op loopbaankrediet, het recht op vrijwillige vermindering van arbeidsprestaties vanaf de leeftijd van 50 jaar (« landingsbanen »), en andere eindeloopbaanregelingen. Partijen engageren zich tot het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de materies van de in dit artikel vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten indien en voor zover in een subsidiëring van de maatregelen voorzien is.

Artikel 11 - Overgangsbepaling

Individuele werknemers die op de datum van inwerkingtreding van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gunstiger regelingen genieten bij de werkgever waarbij zij op deze datum tewerkgesteld zijn, blijven deze behouden tot op de datum van hun uitdiensttreding of pensioenstelling.

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 9 december 2003 en is gesloten voor onbepaalde duur.
Elk der ondertekenende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van zes maanden na te leven; deze opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap en aan elk der ondertekenende partijen betekend.
De termijn van zes maanden begint te lopen de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop het aangetekend schrijven aan de voorzitter is toegestuurd.

2.18. Arbeidsvoorwaarden in de niet-gesubsidieerde sociaal verhuurkantoren

Bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsvoorwaarden in de niet-gesubsidieerde sociaal verhuurkantoren

Cao van 9.12.2003 (KB 27.1.2008, BS 14.4.2008 – reg. 73567/CO/319.01)

- Gewijzigd door cao van 3.12.2015

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale verhuurkantoren die sinds 13 december 2000 onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap ressorteren, en niet gesubsidieerd zijn door de Vlaamse Gemeenschap.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

De collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, die nog van kracht zijn op 9 december 2003, worden van toepassing op de in artikel 1 bedoelde ondernemingen volgens de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

De onder § 1 tot en met § 10 van dit artikel vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten worden van toepassing bij de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- §1. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende gewettigde afwezigheden omwille van dringende familiale redenen, gesloten in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen op 15 oktober 1984 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 april 1985 (Belgisch Staatsblad van 11 mei 1985).
- §2. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers, gesloten in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen op 1 maart 1994 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 oktober 1994 (Belgisch Staatsblad van 20 december 1994).
- §3. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afgevaardigden, gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap op 1 juli 1998 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 juli 2002 (Belgisch Staatsblad van 7 november 2002).
- §4. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de kredieturen syndicale vorming, gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap op 1 juli 1998 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 26 april 2000 (Belgisch Staatsblad van 29 augustus 2000).
- §5. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de betaling van de carensdag, gesloten op 26 juni 2000 in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.
- §6. De collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de toekenning van een haard- of standplaatsvergoeding, gesloten op 14 november 2000 en op 18 juni 2001 in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.
- §7. De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het tijdstip van uitbetaling van loon van sommige werknemers, gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap op 14 november 2000 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 februari 2003 (Belgisch Staatsblad van 20 mei 2003).
- §8. De collectieve arbeidsovereenkomst houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (sociale maribel), gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap op 27 januari 2003.

- §9. De collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal Fonds voor de Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen" en tot vaststelling van zijn statuten, gesloten in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen op 20 juli 1989 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 april 1990 (Belgisch Staatsblad van 12 mei 1990), met inbegrip van latere wijzigingen en aanvullingen.
- §10. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bevordering van initiatieven ten behoeve van risicogroepen, gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap op 23 mei 2003.
- §11. [De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 2001 inzake de toekenning van conventionele verlofdagen.] (Verplaatst door cao van 9.12.2003)

Artikel 4 - Arbeidsduur

- §1. De arbeidsduur van 38 uren per week kan op effectieve weekbasis worden bereikt of op basis van toepassingsmodaliteiten inzake compensatie. Zij kan per week of over een langere periode - maximaal 1 jaar - worden bepaald.
- Evenwel geven enkel de gepresteerde of gelijkgestelde dagen waarvoor bezoldiging wordt toegekend recht op compensatieverlof, dus met uitsluiting van ondermeer de ziekteperioden na het gewaarborgd maandloon.
- Indien op weekbasis een arbeidsregime van meer dan 38 uren geldt, dan wordt de gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week bereikt door de toekenning van evenredige compensatie.
- §2. De toepassingsmodaliteiten in uitvoering van dit artikel van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden op het niveau van de onderneming bepaald.

Artikel 5 - Toekenning van conventionele verlofdagen

- §1. Alle werknemers ongeacht hun leeftijd hebben recht op twee conventionele verlofdagen per kalenderjaar.
- Voor deze conventionele verlofdagen, uitgedrukt overeenkomstig de gemiddelde contractuele dagelijkse arbeidsduur van de werknemer, heeft de betrokken werknemer recht op zijn normaal loon.
- Voor deeltijdse werknemers geldt de pro rata berekening overeenkomstig hun contractuele arbeidsduur.
- §2. De conventionele verlofdagen gelden als gelijkgestelde dagen voor de berekening van de eindejaarstoelage.
- §3. Heeft de werknemer bij het einde van het kalenderjaar of bij zijn uitdiensttreding deze conventionele verlofdagen geheel of gedeeltelijk niet genomen, dan ontvangt hij een loon gelijk aan het aantal overeenkomende arbeidsuren vermenigvuldigd met zijn normaal uurloon.
- Indien bij uitdiensttreding de niet-opgenomen conventionele verlofdagen werden uitbetaald, behoudt de werknemer evenwel het recht om de niet-opgenomen verlofdagen van het betrokken kalenderjaar in arbeidsduur op te nemen bij de nieuwe werkgever, evenwel rekening houdend met het reeds door de vorige werkgever uitbetaalde loon voor deze verlofdagen.
- §4. Het recht op de conventionele verlofdagen wordt proportioneel bepaald op basis van het aantal in het betrokken kalenderjaar effectieve of gelijkgestelde maanden arbeidsprestaties.
- De begonnen maand wordt hierbij meegerekend als gepresteerde maand. Voor de gelijkstelling met effectieve arbeidsprestaties gelden dezelfde periodes als voor de toekenning van de jaarlijkse vakantie van de werknemers.
- §5. De conventionele verlofdagen worden genomen in gemeenschappelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever en dit rekening houdend met de dienstmogelijkheden.
- §6. Dit artikel van deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers die bij de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst genieten van reeds geldende en minstens evenwaardige overeenkomsten en afspraken inzake de toekenning van bijkomend verlof, extra-legale feestdagen, extra-legale verlofdagen of andere reeds toegekende arbeidsduurverminderingen.

Artikel 6 - Klein verlet

Voor de toepassing van de dagen klein verlet in toepassing van de wet van 3 juli 1978, artikel 30, het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 zoals meermaals gewijzigd, en collectieve arbeidsovereenkomst nr. 74 van de Nationale Arbeidsraad van 17 november 1999, wordt het begrip echtgenoot/echtgenote van de werknemer en de hieruit volgende familiebanden, gelijkgesteld en op dezelfde wijze toegepast ten aanzien van de partner van de werknemer die deel uitmaakt van eenzelfde gezin.

De werknemer die gebruik wenst te maken van de gelijkstelling inzake de dagen klein verlet levert een attest "samenstelling van het gezin", verstrekt door het gemeente- of stadsbestuur, af aan de werkgever indien deze hierom verzoekt.

Artikel 7 - Syndicale premie

- §1. De werkgever stort jaarlijks voor 1 juli een bijdrage aan het "Intersyndicaal Fonds van de Opvoedings- en Huisvestingsinstellingen" met het oog op de uitbetaling van de syndicale premie.
- §2. Het bedrag van de jaarlijkse bijdrage bedraagt 20 EUR per werknemer die tewerkgesteld is in het kader van de besluiten van de Vlaamse Regering vermeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- §3. Dit bedrag wordt jaarlijks, met ingang van 1 juli 2004, geïndexeerd op basis van het indexcijfer van de maand juli van het betrokken kalenderjaar ten opzichte van het indexcijfer van de maand juli 2003.

Artikel 8 - Aanmoedigingspremies

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst verklaren dat de werknemers van de sector, ressorterend onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, overeenkomstig het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2001 houdende de hervorming van het stelsel van Vlaamse aanmoedigingspremies in de privé-sector, gebruik kunnen maken van overheidsstelsels van Vlaamse en federale aanmoedigingspremies voor : zorgkrediet, opleidingskrediet, ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, of andere in dit verband door de overheid ingestelde maatregelen, zodat de werknemers toegang krijgen tot de door de bevoegde overheid vastgestelde premies, aan de daarvoor opgelegde voorwaarden.

Artikel 9

- §1. De onder § 1 tot en met § 9 van dit artikel vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten en/of het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap zijn niet van toepassing.
- De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 2001 inzake vorming op het niveau van de voorzieningen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 september 2002 (Belgisch Staatsblad van 7 november 2002).
- §2. De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 2001 inzake managementsondersteuning en omkadering, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 januari 2003 (Belgisch Staatsblad van 2 april 2003).
- §3. De collectieve arbeidsovereenkomsten van 18 juni 2001 en 28 mei 2002 betreffende het conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar.
- §4. De collectieve arbeidsovereenkomsten van 18 juni 2001 en 28 mei 2002 betreffende het halftijds conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 56 jaar.
- §5. De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2003 betreffende het voltijds conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 56 jaar.
- §6. De collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2001 betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de leeftijd van 45 jaar in het kader van de eindloopbaan.
- §7. De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 2002 betreffende het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.
- §8. De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 2002 betreffende het recht op zorgkrediet, het recht op loopbaankrediet, het recht op vrijwillige vermindering van arbeidsprestaties vanaf de leeftijd van 50 jaar ("landingsbanen"), en andere eindloopbaanregelingen.

Artikel 10 - Overgangsbepaling

Individuele werknemers die op de datum van inwerkingtreding van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gunstigere regelingen genieten bij de werkgever waarbij zij op deze datum tewerkgesteld zijn, blijven deze behouden tot op de datum van hun uitdiensttreding of pensioenstelling.

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 9 december 2003 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Elk der ondertekenende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van zes maanden na te leven; deze opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap en aan elk der ondertekenende partijen betekend.

De termijn van zes maanden begint te lopen de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop het aangetekend schrijven aan de voorzitter is toegestuurd.

2.19. Stabiliteit in de arbeidsovereenkomsten

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de stabiliteit in de arbeidsovereenkomsten
Cao van 17.12.2019

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap. Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord ('VIA 5') van 8 juni 2018, hoofdstuk 2.2. 'Stabiliteit in de arbeidsovereenkomsten'.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doel de stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die daar vragende partij voor zijn te verbeteren, in de betekenis van vast werk, hun contractuele arbeidstijd en overeenkomstig inkomen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 35, gesloten op 27 februari 1981 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, en gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst n° 35 bis gesloten op 9 februari 2000 in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 3 - Bekendmaking van alle vacatures

Wanneer er in de onderneming vacatures zijn voor:

- één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, en/of
- één of meerdere voltijdse arbeidsovereenkomsten, en/of
- beschikbare arbeidsuren of bijkomende arbeidsuren,

zal de werkgever dit voor elk van de gevallen tijdig en schriftelijk bekend maken aan alle werknemers.

De schriftelijke bekendmaking moet gebeuren op dergelijke wijze dat alle werknemers er redelijkerwijze en tijdig kennis kunnen van nemen (bv. algemene personeelsmededeling, mailing, toegankelijk intranet, website, affichering in een voor iedereen toegankelijk personeelslokaal).

Artikel 4 - Voorrangsrechten bij vacatures voor reeds in dienst zijnde werknemers

§1. Bij vacatures voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd wordt voorrang van aanwerving gegeven aan de werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst (hetzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, hetzij een vervangingsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd), voor zover de betrokken werknemer vragende partij is voor deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en voor zover de betrokken werknemer voldoet aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid.

§2. Bij de toekenning van een voltijdse arbeidsovereenkomst wordt voorrang van aanwerving gegeven aan deeltijdse werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming, voor zover de betrokken werknemer vragende partij is voor deze voltijdse arbeidsovereenkomst, en voor zover de betrokken werknemer voldoet aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid.

§3. Bij de toekenning van beschikbare of van bijkomende arbeidsuren wordt voorrang van bijkomende toekenning of aanwerving gegeven aan deeltijdse werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming, voor zover de betrokken werknemer vragende partij is voor deze aanwerving of verhoging van zijn/haar contractuele arbeidstijd, en voor zover de betrokken werknemer voldoet aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid.

Artikel 5 - Schriftelijke feedback aan de werknemer die zich kandidaat heeft gesteld

Wanneer, in elk van de in artikel 4 vermelde voorrangsrechten, de kandidatuur van een reeds bij de werkgever in dienst zijnde werknemer niet voor aanwerving of toekenning wordt weerhouden, zal de werkgever de betrokken werknemer die zich kandidaat heeft gesteld hierover persoonlijk schriftelijk informeren.

Artikel 6 - Informering van de werknemersvertegenwoordiging

De informering van de werknemersvertegenwoordiging over de toepassing van de artikelen 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zit vervat in de regelmatige tewerkstellingsinformatie in het kader van het sociaal overleg (in ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk, de syndicale afvaardiging).

Artikel 7 - Individuele arbeidsovereenkomsten met ontbindende voorwaarde

§1. In onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen dat de werkgever(s) en werknemer(s) onder haar toepassingsgebied geen gebruik maken van ontbindende voorwaarden in individuele arbeidsovereenkomsten. Wanneer een partij de afspraken conform onderhavig artikel niet naleeft, is de partij die de arbeidsovereenkomst ontbindt een opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 verschuldigd jegens de andere partij, desgevallend de vergoedingen in uitvoering van de wet van 19 maart 1991 houdende de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Deze afspraak heeft betrekking op de ontbindende voorwaarde zoals bedoeld in artikel 1168 jo. artikel 1183 van het Burgerlijk Wetboek, namelijk de voorwaarde die verwijst naar een toekomstige en onzekere gebeurtenis en waarvan de vervulling van rechtswege en automatisch en dus zonder dat de werkgever de wil moet uiten de ontbinding te laten gelden, leidt tot het onmiddellijke einde van de arbeidsovereenkomst zonder dat enige opzeggingstermijn in acht genomen moet worden of opzeggingsvergoeding verschuldigd is.

§2. Deze afspraak doet geen afbreuk aan alle andere wettelijke wijzen waarop een individuele arbeidsovereenkomst kan eindigen. Dit houdt in dat de mogelijkheid behouden blijft om vervangingsovereenkomsten automatisch te laten eindigen bij terugkeer van de vervangen werknemer.

§3. Artikel 7§1 doet geen afbreuk aan de mogelijkheid tot het opnemen in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement van essentiële voorwaarden die vervuld moeten zijn zoals het halen van een definitief rijbewijs bij een tewerkstelling als chauffeur, of het behalen van het vereiste diploma, het verplicht medisch onderzoek, de verplichte inenting in het kader van de veiligheid en gezondheid van zowel de werknemer als de patiënt, het beschikken over een verblijfsvergunning.

Artikel 8

Op niveau van de ondernemingen kunnen bijkomende specifieke afspraken gemaakt worden, evenwel zonder afbreuk te doen aan de basisprincipes van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover ze gunstiger zijn voor de werknemers.

De afspraken die voor de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming reeds bestaan, blijven van kracht voor zover ze gunstiger zijn dan de bepalingen in deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 9

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is vanaf haar inwerkingtreding onmiddellijk van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn vanaf 8 juni 2018.

Voor de arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn voorafgaand aan 8 juni 2018 is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing vanaf 1 januari 2021.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft geen uitwerking op contracten die voor het afsluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst ontbonden zijn. De collectieve arbeidsovereenkomst zal niet tussenkomen in lopende procedures.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 17 december 2019 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

2.20 Tijdelijke werkloosheid naar aanleiding van de Coronacrisis

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende tijdelijke werkloosheid naar aanleiding van de Coronacrisis

Cao van 22.10.2020

Context

De Coronacrisis heeft een belangrijke impact op de arbeidsorganisatie voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

De dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door het coronavirus worden voor de werknemers die een erkenning van de tijdelijke werkloosheid hebben genoten als gelijkgestelde arbeidsprestaties beschouwd volgens de bepalingen van onderhavige arbeidsovereenkomst.

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2 - Gelijkstellingen

De dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid worden gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen voor het recht op jaarlijkse vakantie, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. De dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door de pandemie worden gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties voor de toepassing van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2020 betreffende de toekenning van een eindejaarspremie (registratienummer ...)
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 2001 inzake de toekenning van conventionele verlofdagen (registratienummer 131264/co/319.01)

De dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door de pandemie worden gelijkgesteld met een periode van loonwaarborg voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2001 betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de leeftijd van 45 jaar in het kader van de eindeloopbaan (registratienummer 63360/co/319) De dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door de pandemie worden beschouwd als een wettelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst met toekenning van gewaarborgd loon, met oog op de berekening van het gewaarborgd loon bij onregelmatige prestaties met variabel loon, conform de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 februari 2006 betreffende de berekeningsmodaliteiten van het gewaarborgd loon bij onregelmatige prestaties met variabel loon (registratienummer 80333/co/319.01).

Artikel 3 - Sociaal overleg

Wanneer werknemers tijdelijk werkloos zijn ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door het coronavirus, wordt de syndicale afvaardiging daarvan op de hoogte gebracht.

Artikel 4 - Inwerkingtreding en duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 maart 2020 en houdt op uitwerking te hebben op 31 maart 2021. De ondertekende partijen kunnen via een collectieve arbeidsovereenkomst deze termijn verlengen.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds vervangen door de door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

2.21. Eenmalige consumptiecheque (VIA 6, VL)

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake het toekennen van een eenmalige consumptiecheque van 300 euro in het kader van VIA 6

Cao van 20.1.2021

HOOFDSTUK 1. VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord VIA 6 – Deelakkoord koopkracht private sectoren van 22 december 2020.

Hoofdstuk 2. Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK 3. ONDERWERP, TOEPASSINGSGEBIED EN TOEKENNINGS- CRITERIA

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als onderwerp de uitzonderlijke en eenmalige toekenning van consumptiecheques.

Zij is gesloten in toepassing van artikel 19quinquies in het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 15 juli 2020, gewijzigd bij de wet van 31 juli 2020 tot wijziging van diverse bepalingen met het oog op de invoering van de elektronische consumptiecheques en bij het koninklijk besluit van 28 december 2020 tot aanpassing van diverse bepalingen inzake sociale zekerheid en vrijwilligerswerk in het kader van de bestrijding van de sociaal-economische gevolgen van de coronaviruspandemie.

De consumptiecheques bedoeld in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voldoen aan de voorwaarden zoals omschreven in dit artikel.

Artikel 4

Voor de berekening van het bedrag van de consumptiecheques waarop een werknemer recht heeft, wordt de periode van 1 april 2020 tot en met 31 december 2020 als referentieperiode genomen. Het bedrag aan consumptiecheques wordt pro rata tewerkstellingstijd en pro rata tewerkstellingsperiode binnen deze referentieperiode berekend. Worden voor de toepassing van dit hoofdstuk met effectieve prestaties gelijkgesteld: de dagen van arbeidsonderbreking vermeld in artikel 36 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers en de dagen van arbeidsonderbreking door tijdelijke werkloosheid.

Artikel 5

- §1. De zichtwaarde van de consumptiecheque bedraagt maximum 10 euro per cheque.
- §2. De eenmalige bijdrage van de werkgever bedraagt maximaal 300 euro voor de werknemers die een voltijdse contractuele tewerkstellingsbreuk hadden gedurende de volledige referteperiode.
- §3. Voor de deeltijdse werknemers wordt het aantal cheques berekend pro rata hun contractuele tewerkstellingsbreuk.
- §4. De consumptiecheques worden afgeleverd op naam van de werknemer en kunnen niet geheel of gedeeltelijk tegen contant geld worden ingewisseld.
- §5. De consumptiecheques zijn geldig tot 31 december 2021 en kunnen slechts gebruikt worden in bedrijven uit sectoren voorzien in voornoemd koninklijk besluit.
- §6. De consumptiecheques worden uitgereikt binnen de maand na ontvangst van de financiering vanuit het bevoegde fonds sociale maribel.

Artikel 6

- §1. Deze consumptiecheques worden niet verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of van enig ander voordeel of van een aanvulling bij het voorgaande, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.
- §2. Indien echter op bedrijfsniveau al een collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten met betrekking tot de toekenning van deze consumptiecheques, zoals omschreven in artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen deze als een voorschot worden beschouwd. De ondertekenende partijen van de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau gaan hierover desgevraagd met elkaar in dialoog zonder echter afbreuk te doen aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau.

Artikel 7

De werkgever stelt de medewerkers die op het moment van de uitbetaling van de consumptiecheques niet in meer in loondienst zijn bij de betrokken werkgever, in kennis van zijn/haar recht op de cheques. De werkgever bepaalt de modaliteiten waaronder deze zullen worden uitgereikt.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 8

- §1. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2020 en wordt gesloten voor een vaste periode die eindigt op 31 december 2021, zonder stilzwijgende verlenging. Voor zover nodig komen de ondertekenende partijen overeen dat, overeenkomstig artikel 23 van de wet van 5 december 1968, de individuele normatieve bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet zullen worden opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers.
- §2. De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat het eenmalige voordeel bedongen in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vooraf en volledig door het bevoegde fonds sociale maribel zal worden gefinancierd.

Artikel 9

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

2.22. Vergoeding gebruik persoonlijk vervoersmiddel om dienstredenen

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de vaststelling van de vergoeding van de werkgever voor het gebruik door de werknemer van persoonlijke vervoer - middelen om dienstredenen

Cao van 7.2.2023

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de collectieve arbeidsovereenkomst dd. 29 mei 2009 inzake het woon-werkverkeer en de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers (registratienummer 95182/CO/319.01).

Artikel 3

Artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 2009 (registratienummer 95182/CO/319.01) wordt vanaf de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangen door volgende tekst:

“De vergoeding voor verplaatsingen met het eigen gemotoriseerde voertuig van de werknemer wordt berekend volgens de voorwaarden bedoeld in artikel 74, § 1 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

Op 1 januari 2023 bedraagt deze bijdrage 0,4259 euro per kilometer die met een eigen gemotoriseerd vervoermiddel van de werknemer wordt afgelegd.

Het bedrag van de kilometervergoeding wordt elk kwartaal herzien”.

Artikel 4 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023

Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk der partijen, mits een opzegtermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

HOOFDSTUK 3 EINDEJAARSPREMIE

3.1. Eindejaarspremie

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de toekenning van de eindejaarspremie

Cao van 22.10.2020

- Vervangt cao van 4.5.2012
- Bijlage gewijzigd door cao van 20.11.2018
- Bijlage gewijzigd door cao van 17.11.2017
- Bijlage gewijzigd door cao van 28.11.2016 (KB 30.8.2017, BS 14.9.2017 - reg. 136785/CO/319.01)
- Bijlage gewijzigd door cao van 3.12.2015
- Gewijzigd door cao van 18.11.2013 (KB 4.9.14, BS 28.11.14)
- Vervangt cao van 27.2.2006 (KB 19.11.2007, BS 17.12.2007)
- gewijzigd bij
 - cao van 13.11.2007 (KB 24.7.2008, BS 16.9.2008)
 - cao van 25.11.2008 (KB 13.12.2009, BS 16.4.2010)
 - cao van 16.11.2009
 - cao van 8.11.2010 (KB 24.3.2011, BS 5.5.2011)
 - cao van 14.11.2011 (bedrag voor 2011) (KB 14.01.13, BS 28.3.13)

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK 2 - RECHT OP EEN EINDEJAARSPREMIE

Artikel 2

Aan de werknemer wordt een eindejaarspremie uitbetaald volgens de hieronder beschreven modaliteiten.

HOOFDSTUK 3 – VASTSTELLING VAN HET BEDRAG

Artikel 3

Het bedrag van de eindejaarspremie is gelijk aan het geïndexeerd bruto maandloon dat aan de werknemer verschuldigd is voor de maand oktober van het lopende kalenderjaar met inbegrip van de haard- of standplaatstoelage, maar met uitsluiting van andere premies, toeslagen, weddesupplementen of vergoedingen. (aangepast door cao 22.10.2020)

Artikel 4

In geval van uitdiensttreding in de loop van de referentieperiode, wordt het bruto maandloon van de laatste volledige maand in dienst als basis genomen.(aangepast door cao 22.10.2020)

Artikel 5

Wanneer de betrokken werknemer niet het normale loon heeft genoten voor de maand vastgelegd in artikel 3, komt voor de berekening en de uitbetaling van de eindejaarspremie een fictief loon in aanmerking.

Het fictieve loon is in dat geval het normale loon dat voor die maand zou hebben bestaan.(aangepast door cao 22.10.2020)

HOOFDSTUK 4 - TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 6

De eindejaarspremie wordt toegekend overeenkomstig de effectieve arbeidsprestaties en/of gelijkgestelde periodes in de referteperiode.

Periodes van arbeidsonderbreking zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers worden beschouwd als gelijkgestelde periodes.

De referteperiode loopt van 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 30 september van het betrokken kalenderjaar.

Een volledige referteperiode komt overeen met een volledige eindejaarspremie

In geval van een onvolledige referteperiode wordt de eindejaarspremie berekend en uitbetaald in verhouding tot de referteperiode zoals vastgelegd in hoofdstuk 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. (aangepast door cao 22.10.2020)

HOOFDSTUK 5 - BEREKENINGSWIJZE

Artikel 7

Iedere volledige maand van effectieve prestaties of gelijkgestelde periode, geeft recht op 1/12de van het bedrag van de eindejaarspremie, berekend overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Hierbij wordt de maand waarin de arbeidsovereenkomst ingaat ten laatste op de vijftiende van de maand of waarin de arbeidsovereenkomst eindigt ten vroegste op de vijftiende van de maand beschouwd als een tewerkstellingsperiode voor een volledige maand. (aangepast door cao 22.10.2020)

Artikel 8

Voor de deeltijdse werknemers wordt het bedrag van de eindejaarspremie dat de werknemer zou hebben genoten indien hij voltijdse arbeidsprestaties zou hebben gehad tijdens de referteperiode, berekend in verhouding tot de contractuele arbeidstijd, effectieve arbeidsprestaties en/of gelijkgestelde periodes, tijdens de referteperiode. (aangepast door cao 22.10.2020)

HOOFDSTUK 6 - BETALINGSMODALITEIT

Artikel 9

De eindejaarspremie wordt betaald in de maand december van het kalenderjaar waarvoor ze wordt toegekend. In elk geval van beëindiging van de individuele arbeidsovereenkomst wordt de eindejaarspremie uitbetaald bij de eindafrekening. (aangepast door cao 22.10.2020)

HOOFDSTUK 7 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 10

Gunstigere regelingen die op niveau van de organisatie bestaan blijven onverkort van toepassing. (aangepast door cao 22.10.2020)

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 1 januari 2020 en is gesloten voor onbepaalde duur. Ze kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf haar inwerkingtreding de collectieve arbeidsovereenkomst van 04 mei 2012 inzake de toekenning van een eindejaarstoelage (registratienummer 110319/co/319.01 | Koninklijk Besluit van 3 april 2013 | Belgisch Staatsblad van 24 april 2013), gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap. (aangepast door cao 22.10.2020)

3.2. Eindejaarspremie PVB/PAB

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de toekenning van de eindejaarspremie

Cao van 19.12.2023

- Vervangt cao van 3.12.2019
- Bepaling eindejaarspremie: cao van 7.7.2020 (bijlage)
- Gewijzigd door cao van 7.7.2020
- Gewijzigd door cao van 14.12.2021

Deze cao is van toepassing op alle werknemers die met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn voor het leveren van diensten bij een privé-persoon (personen met een handicap), die als werkgever optreedt in het kader van een persoonsvolgend budget (PVB) of een persoonlijk assistentiebudget (PAB). De ondertekening in het paritair comité 337 betreft een louter technisch-juridische noodzaak. Wie tewerkgesteld wordt als werknemer in het kader een persoonsvolgend budget (PVB) of een persoonlijk assistentiebudget (PAB) vanuit een organisatie of dienst die behoort tot het PC 319.01, heeft recht op alle CAO's van het PC 319.01, inclusief de eindejaarspremie die in het PC 319.01 van toepassing is.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector, meer bepaald:

- de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het artikel 3 van het bevoegdheidsgebied van het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector (Koninklijk Besluit van 14 februari 2008 | Belgisch Staatsblad van 27 februari 2008, zoals gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 10 april 2014 | Belgisch Staatsblad van 25 april 2014), zijnde: de privépersonen die voor hun eigen rekening personeel tewerkstellen voor hun persoonlijke dienst of deze van hun gezin, en waarbij
- deze werkgevers vervat zijn in het kader van een persoonsvolgend budget (PVB) of een persoonlijke-assistentiebudget (PAB) vanuit de Vlaamse overheid.

Onder werknemers wordt verstaan het werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan punt 1.1.3.A.2 en punt 1.1.3.C van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-/non-profitsectoren ("VIA 5") van 8 juni 2018, met betrekking tot de invoering van een eindejaarspremie die het voorwerp is van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 2 – RECHT OP EEN EINDEJAARSPREMIE

Artikel 3

Aan de werknemer wordt een eindejaarspremie uitbetaald volgens de hieronder beschreven modaliteiten.

HOOFDSTUK 3 – VASTSTELLING VAN HET BEDRAG

Artikel 4

Het bedrag van de eindejaarspremie is gelijk aan 54,54% van het geïndexeerd sectoraal bruto minimum maandloon (zoals bepaald in de CAO van 6 juli 2021, refertenr. 166098/CO337) dat aan de werknemer verschuldigd is voor de maand oktober van het lopende kalenderjaar met uitsluiting van andere premies, toeslagen, weddesupplementen of vergoedingen.

Artikel 5

In geval van uitdiensttreding in de loop van de referteperiode, wordt het bruto maandloon van de laatste volledige maand in dienst als basis genomen.

Artikel 6

Wanneer de betrokken werknemer niet het normale loon heeft genoten voor de maand vastgelegd in artikel 4, komt voor de berekening en de uitbetaling van de eindejaarspremie een fictief loon in aanmerking.

Het fictieve loon is in dat geval het normale loon dat voor die maand zou hebben bestaan.

HOOFDSTUK 4 – TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 7

De eindejaarspremie wordt toegekend overeenkomstig de effectieve arbeidsprestaties en/of gelijkgestelde periodes in de referteperiode.

Periodes van arbeidsonderbreking zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers worden beschouwd als gelijkgestelde periodes.

De referteperiode loopt van 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 30 september van het betrokken kalenderjaar.

Een volledige referteperiode komt overeen met een volledige eindejaarspremie

In geval van een onvolledige referteperiode wordt de eindejaarspremie berekend en uitbetaald in verhouding tot de referteperiode zoals vastgelegd in hoofdstuk 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst

HOOFDSTUK 5 – BEREKENINGSWIJZE

Artikel 8

Iedere volledige maand van effectieve prestaties of gelijkgestelde periode, geeft recht op 1/12de van het bedrag van de eindejaarspremie, berekend overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Hierbij wordt de maand waarin de arbeidsovereenkomst ingaat ten laatste op de vijftiende van de maand of waarin de arbeidsovereenkomst eindigt ten vroegste op de vijftiende van de maand beschouwd als een tewerkstellingsperiode voor een volledige maand.

Artikel 9

Voor de deeltijdse werknemers wordt het bedrag van de eindejaarspremie dat de werknemer zou hebben genoten indien hij voltijdse arbeidsprestaties zou hebben gehad tijdens de referteperiode, berekend in verhouding tot de contractuele arbeidstijd, effectieve arbeidsprestaties en/of gelijkgestelde periodes, tijdens de referteperiode.

HOOFDSTUK 6 – BETALINGSMODALITEITEN

Artikel 10

De eindejaarspremie wordt betaald in de maand december van het kalenderjaar waarvoor ze wordt toegekend. In elk geval van beëindiging van de individuele arbeidsovereenkomst wordt de eindejaarspremie uitbetaald bij de eindafrekening.

Bij wijze van overgangsmaatregel wordt de eindejaarspremie 2023 uiterlijk betaald in februari 2024.

HOOFDSTUK 7 – SLOTBEPALINGEN

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 1 januari 2023 en is gesloten voor onbepaalde duur. Ze kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een aangetekend schrijven aan de voorzitter van Aanvullend Paritair Comité voor de Non-profitsector.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf haar inwerkingtreding de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 december 2019 inzake de toekenning van een jaarlijkse eindejaarspremie (registratienummer 156728/CO/337), afgesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de Non-profitsector, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2020 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 december 2019 inzake de toekenning van een jaarlijkse eindejaarspremie (registratienummer 159671/CO/337) en bij collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 december 2019 inzake de toekenning van een jaarlijkse eindejaarspremie (registratienummer 170245/CO/337).

HOOFDSTUK 4 VERVOERSONKOSTEN

4.1. Vervoersonkosten

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake het woon-werkverkeer en de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers

Cao van 29.5.2009 (KB 19.4.2010, BS 1.2.2011)

- vervangt cao van 1.3.1994 (KB 13.10.1994, BS 20.12.1994)

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder “werknemers” wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK 2 - ALGEMEEN KADER

Artikel 2

De ondertekenende partijen erkennen het belang van de mobiliteitsproblematiek. In dit kader wordt ernaar gestreefd het gebruik van andere vervoersmiddelen dan de privé-auto te stimuleren, of gezamenlijke verplaatsingen na te streven, of andere maatregelen uit te werken die tegemoet komen aan de mobiliteitsproblematiek.

De ondertekenende partijen erkennen dat omwille van het specifieke karakter van, onder meer, onregelmatige uurregelingen en/of vestigingsplaats, alternatieven soms eerder in beperkte mate mogelijk zijn.

Artikel 3

In de ondernemingsraad, of bij ontstentenis in het comité preventie en bescherming, of bij ontstentenis in de syndicale afvaardiging, wordt minimaal jaarlijks het mobiliteitsplan besproken. Rekening houdend met de specifieke omstandigheden van elke voorziening, worden er in het mobiliteitsplan initiatieven en maatregelen voor een betere mobiliteit uitgewerkt, gestimuleerd en opgevolgd.

HOOFDSTUK 3 - VASTSTELLING VAN DE FINANCIËLE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER IN DE VERVOERSKOSTEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 4

- §1. Bij het gebruik van (gemeenschappelijk) openbaar vervoer en/of treinvervoer wordt verwezen naar de toepassing van de CAO nummer 19 octies, gesloten op 20.2.2009 in de Nationale Arbeidsraad.
- §2. Met ingang van 1 september 2009 zijn de werkgevers ertoe gehouden voor wat betreft het treinvervoer of het gemengd vervoer NMBS/MIVB/DE LIJN/TEC, een overeenkomst, genaamd derdebetalersregeling, te sluiten met de NMBS, waardoor het treinvervoer onder deze derdebetalersregeling kosteloos is voor de werknemer.
- §3. Bij een gecombineerd gebruik van openbare vervoermiddelen en een privé-vervoermiddel, wordt de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemer bepaald volgens dit artikel voor wat betreft de afstand door de werknemer afgelegd met openbare vervoermiddelen, en volgens artikel 5 en artikel 9 voor wat betreft de afstand afgelegd met een privé-vervoermiddel.

Artikel 5

- §1. Bij het gebruik van een privé-vervoermiddel draagt de werkgever vanaf de derde kilometer bij in de vervoersonkosten van de werknemer, overeenkomstig vier vijfde deel van de bedragen in de tabel van artikel 3 van de CAO nummer 19 octies van 20.2.2009 van de Nationale Arbeidsraad, voor het aantal kilometers afgelegd tussen de verblijfplaats van de werknemer en zijn/haar werkplaats. Indien de werkgever voorziet in kosteloos vervoer voor de werknemer, met een vervoersmiddel dat eigendom is van de werkgever of er volledig van ten laste is, wordt met de “werkplaats” gelijkgesteld: de plaats van waar de werknemer van dit ingericht vervoer gebruik kan maken.

§2. Bij gebruik van verschillende privé-vervoermiddelen worden de afstanden samengeteld om het totaal aantal kilometers te bepalen met het oog op de verschuldigde bijdrage.

§3. Indien de werknemer, voor de uitoefening van zijn/haar werk op vraag van de werkgever, zich met zijn/haar privé-vervoermiddel naar de werkplaats begeeft om tijdens de arbeidstijd verplaatsingen om dienstredenen met dit privé-vervoermiddel te kunnen verrichten, draagt de werkgever vanaf de eerste kilometer bij in de vervoersonkosten van de werknemer, overeenkomstig vier vijfde deel van de bedragen in de tabel van artikel 3 van de CAO nummer 19 octies van 20.2.2009 van de Nationale Arbeidsraad, voor het aantal kilometers afgelegd tussen de verblijfplaats van de werknemer en zijn/haar werkplaats.

Deze regeling heeft niet tot gevolg dat de werknemer kan worden verplicht tot het verrichten van verplaatsingen om dienstredenen met zijn privé-vervoermiddel.

De bepalingen van hoofdstuk V voor dienstverplaatsingen in opdracht van de werkgever, blijven onverkort van toepassing.

§4. Indien de werknemer, voor de uitvoering van zijn/haar werk op vraag van de werkgever, zich op eenzelfde arbeidsdag meer dan één keer van de woonplaats naar de werkplaats moet begeven, dan draagt de werkgever voor deze bijkomende verplaatsing(en) bij in de vervoersonkosten van de werknemer, op dezelfde wijze zoals voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 4 - VERDERE MODALITEITEN INZAKE DE TOEKENNING VAN DE FINANCIËLE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER IN DE VERVOERSONKOSTEN VAN DE WERKNEMER BIJ GEBRUIK VAN EEN PRIVÉ-VERVOERMIDDEL

Artikel 6

De financiële bijdrage van de werkgever geldt niet voor de dagen waarop de werknemer niet heeft gewerkt.

Artikel 7

Om de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoersonkosten van de werknemer te kunnen vaststellen, moet de werkgever de betrokken werknemer in tweevoud een verklaring op eer laten invullen en ondertekenen. Het model van deze verklaring op eer is in bijlage I bij deze collectieve arbeidsovereenkomst gevoegd.

De werkgever stelt, na ondertekening, een exemplaar ter beschikking van de werknemer.

Artikel 8

De financiële bijdrage van de werkgever wordt maandelijks betaald aan de werknemer.

Deze bijdrage kan in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer en in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst forfaitair worden bepaald, met uitzondering van de tussenkomst in uitvoering van artikel 5 §4. Het model van dit akkoord is in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst gevoegd.

Eventuele rechtzettingen inzake de betaling van de financiële bijdrage van de werkgever worden verrekend met de eerstvolgende uitbetaling.

Artikel 9

§1. Indien de werknemer gebruik maakt van een fiets als privé-vervoermiddel tussen de verblijfplaats en de werkplaats, draagt de werkgever bij in de vervoersonkosten van de werknemer met een financiële bijdrage van 0,15 euro per afgelegde kilometer. Dit bedrag zal met ingang van 1 januari 2011 telkens worden aangepast overeenkomstig de evolutie van het overeenkomstig maximaal vrijgesteld bedrag in het kader van de inkomensbelastingen. Deze bijdrage in geval van fietsvervoer vervangt de bijdrage zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. De bijdrage, zoals bepaald in §1, vervalt wanneer de werkgever in overeenkomst met de werknemer voorziet in het gebruik van een gebruiksklare en reglementair conforme fiets. De bijdrage, zoals bepaald in §1 vervalt eveneens wanneer de werkgever in de plaats daarvan voor de betrokken werknemers een formule van fietsleasing of fietsverhuur ten laste neemt.

HOOFDSTUK 5 - VASTSTELLING VAN DE VERGOEDING VAN DE WERKGEVER VOOR HET GEBRUIK DOOR DE WERKNEMER VAN PERSOONLIJKE VERVOERMIDDELEN OM DIENSTREDENEN

Artikel 10

§1. De werknemer die om dienstredenen gebruik maakt van zijn persoonlijk gemotoriseerd privé-vervoermiddel, en voor zover door de hiërarchische verantwoordelijke of zijn/haar gemachtigde hiervoor toelating is verleend, heeft recht op een vergoeding berekend op basis van de afgelegde kilometers.

§2. De werknemer die om dienstredenen gebruik maakt van een fiets als persoonlijk privé-vervoermiddel, en voor zover door de hiërarchische verantwoordelijke of zijn/haar gemachtigde hiervoor toelating is verleend, heeft recht op een vergoeding van 0,15 euro per afgelegde kilometer. Dit bedrag zal met ingang van 1 januari 2011 telkens worden aangepast overeenkomstig de evolutie van het overeenkomstig maximaal vrijgesteld bedrag in het kader van de inkomensbelastingen. Artikel 9 §2 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11

De vergoeding per kilometer voor het gebruik om dienstredenen van een persoonlijk gemotoriseerd privé-vervoermiddel is het bedrag zoals vastgesteld in uitvoering van artikel 13 van het KB van 18.1.1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten, meer bepaald met betrekking tot de personen die niet tot het Rijkspersoneel behoren.

Hoofdstuk 6 - Slotbepalingen

Artikel 12

Op het niveau van de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijkende regelingen overeengekomen worden, onder meer rekening houdende met de bepalingen van artikel 2 en 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 13

Wanneer in een instelling of dienst, bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst, reeds gunstigere regelingen bestaan, blijven deze regelingen onverminderd van toepassing.

Artikel 14

Deze CAO heeft uitwerking met ingang vanaf 1 juli 2009 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzegtermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

BIJLAGE I BIJ DE CAO VAN 29.5.2009 INZAKE HET WOON-WERKVERKEER EN DE FINANCIËLE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER IN DE VERVOERSKOSTEN VAN DE WERKNEMERS

VERKLARING OP EER

Naam en voornaam:

Adres:

Woonplaats:

Ik, ondergetekendeverklaar op mijn eer mij regelmatig van mijn verblijfplaats naar het werk te begeven:

per

over een afstand van kilometer.

Ik verbind er mij toe elke wijziging inzake vervoermiddel en/of afstand onmiddellijk aan mijn werkgever bekend te maken.

Opgemaakt in 2 originele exemplaren, waarvan één voor de werkgever en één voor de werknemer,

Te:

Op:

Handtekening van de werknemer:

Handtekening van de werkgever:

BIJLAGE II BIJ DE CAO VAN 29.5.2009 INZAKE HET WOON-WERKVERKEER EN DE FINANCIËLE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER IN DE VERVOERSKOSTEN VAN DE WERKNEMERS

OVEREENKOMST

Tussen de werknemer

Naam en voornaam:

Adres:

Woonplaats:

en de werkgever

...

...

...

wordt overeengekomen dat

in toepassing van de CAO van 29.5.2009 inzake het woon-werkverkeer en de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers

de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten voor het woon-werkverkeer van de werknemer vastgesteld wordt op ... euro per gewerkte dag / week / maand / jaar (schrappen wat niet past).

Het bedrag van de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten voor het woon-werkverkeer van de werknemer wordt automatisch aangepast in toepassing van de bepalingen van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze overeenkomst neemt een einde indien

in toepassing van de CAO van 29.5.2009 inzake het woon-werkverkeer en de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers, de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten voor het woon-werkverkeer van de werknemer gewijzigd dient te worden

werknemer en/of werkgever hiertoe verzoeken.

Opgemaakt in 2 originele exemplaren, waarvan één voor de werkgever en één voor de werknemer,

Te:

Op:

Handtekening van de werknemer:

Handtekening van de werkgever:

4.2. Vervoersonkosten PAB-assistenten

Invoering van vergoeding voor dienstverplaatsingen en verplaatsingen woon-werkverkeer

BVR 8.11.2013 (BS 9.12.2013)

Vanaf 1.10.2013 bestaat de verplichting om de cao woon-werkverkeer PAB-assistent ten minste het minimumloon van de sector 319.01 te betalen.

VAKANTIE - SCHORSING - HOOFDSTUK 5 ARBEIDSTIJD

5.1. Conventionele verlofdagen

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de toekenning van conventionele verlofdagen

Cao van 20.2.2001

- geldig van 1.1.2001 voor onbepaalde duur
- Opheffing:
 - cao van 1.7.1998
 - cao van 4.12.1998

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap (PC 319.01).

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Alle werknemers ongeacht hun leeftijd hebben recht op twee conventionele verlofdagen per kalenderjaar.

Voor deze conventionele verlofdagen, uitgedrukt overeenkomstig de gemiddelde contractuele dagelijkse arbeidsduur van de werknemer, heeft de betrokken werknemer recht op zijn normaal loon. Voor deeltijdse werknemers geldt de pro rata berekening overeenkomstig hun contractuele arbeidsduur.

Jonge werknemers/schoolverlaters, die voldoen aan de voorwaarden zoals vermeld in artikel 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971, hebben, ongeacht de duurtijd van hun arbeidsovereenkomst, recht op de twee conventionele verlofdagen vanaf hun indiensttreding (voor 1 november) en binnen het kalenderjaar van indiensttreding.

Artikel 3

Alle werknemers in de leeftijdscategorie van 35 jaar tot en met 44 jaar hebben, bovenop de twee conventionele verlofdagen vermeld in artikel 2, vanaf 2002 recht op vijf bijkomende conventionele verlofdagen per kalenderjaar.

In het jaar 2001 hebben zij recht op drie bijkomende conventionele verlofdagen per kalenderjaar.

Voor deze bijkomende conventionele verlofdagen, uitgedrukt overeenkomstig de gemiddelde contractuele dagelijkse arbeidsduur van de werknemer, heeft de betrokken werknemer recht op zijn normaal loon.

Voor deeltijdse werknemers geldt de pro rata berekening overeenkomstig hun contractuele arbeidsduur.

Het recht op deze bijkomende conventionele verlofdagen wordt proportioneel verworven met ingang van de maand waarin de leeftijd van 35 jaar wordt bereikt en tot en met de maand voorafgaand aan de maand waarin de leeftijd van 45 jaar wordt bereikt.

De vervangende tewerkstelling van de maatregel bedoeld in artikel 3 wordt gerealiseerd met het binnen het VIA voorziene budget vanwege de Vlaamse overheid. In 2003 zal een evaluatie plaatsvinden door de sociale partners om na te gaan of de financiering van de volledige vervangende tewerkstelling verzekerd blijft.

Artikel 4

De conventionele verlofdagen worden toegekend onverminderd de bij de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst reeds geldende overeenkomsten en afspraken inzake de toekenning van bijkomend verlof, compensatiedagen van arbeidsduur, betaalde inhaalrust, extra-legale feestdagen of andere reeds toegekende arbeidsduurverminderingen.

Voor de twee conventionele verlofdagen, vermeld in artikel 2, geldt de toekenning onverminderd de bestaande plaatselijke afspraken op 1 juli 1998 rond de toekenning van bijkomend verlof.

Artikel 5

De conventionele verlofdagen gelden als gelijkgestelde dagen voor de berekening van de eindejaarstoelage.

Artikel 6

Heeft de werknemer bij het einde van het kalenderjaar of bij zijn uitdiensttreding deze conventionele verlofdagen geheel of gedeeltelijk niet genomen, dan ontvangt hij een loon gelijk aan het aantal overeenkomende arbeidsuren vermenigvuldigd met zijn normaal uurloon.

Indien bij uitdiensttreding de niet-opgenomen conventionele verlofdagen werden uitbetaald, behoudt de werknemer evenwel het recht om de niet-opgenomen verlofdagen van het betrokken kalenderjaar in arbeidsduur op te nemen bij de nieuwe werkgever, evenwel rekening houdend met het reeds door de vorige werkgever uitbetaalde loon voor deze verlofdagen.

Artikel 7

Het recht op de conventionele verlofdagen wordt proportioneel bepaald op basis van het aantal in het betrokken kalenderjaar effectieve of gelijkgestelde maanden arbeidsprestaties.

De begonnen maand wordt hierbij meegerekend als gepresteerde maand.

Voor de gelijkstelling met effectieve arbeidsprestaties gelden dezelfde periodes als voor de toekenning van de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Artikel 8

De conventionele verlofdagen worden genomen in gemeenschappelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever en dit rekening houdend met de dienstmogelijkheden.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1.1.2001 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Vanaf haar inwerkingtreding vervangt zij de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1998 betreffende de toekenning van twee bijkomende conventionele verlofdagen en de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 1998 houdende toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1998 betreffende de toekenning van twee bijkomende conventionele verlofdagen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

5.2. Vrijstelling van arbeidsprestaties

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de leeftijd van 45 jaar in het kader van de eindeloopbaan

Cao van 9.11.2001 (KB 12.1.2007, BS 15.2.2007)

- geldig vanaf 1.1.2002 voor onbepaalde duur
- Opheffing cao van 20.2.2001 (KB 14.2.2003, BS 20.5.2003)

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de instellingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse gemeenschap (319.01).

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

De conventionele sectorale arbeidsduur, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1998 betreffende de veralgemening van de sectorale arbeidsduur tot 38 uur per week, wordt door deze collectieve arbeidsovereenkomst niet gewijzigd.

Het uitvoeren van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal geen aanleiding geven tot het wijzigen van de reeds bestaande compensatiesystemen 40/38 urenweek zoals zij op het ogenblik van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst in de instelling of dienst reeds bestaan.

De vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de leeftijd van 45 jaar in het kader van de eindeloopbaan, wijzigt derhalve de individuele contractuele arbeidsduur van de betrokken werknemers niet, maar wordt toegekend in de vorm van vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon.

Artikel 3

Alle werknemers, verbonden door een arbeidsovereenkomst, hebben recht op vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon op de volgende wijze:

- vanaf de leeftijd van 45 jaar: 2 uur per week
- vanaf de leeftijd van 50 jaar: 4 uur per week
- vanaf de leeftijd van 55 jaar: 6 uur per week,

waarbij elk uur vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon per week recht geeft op het equivalent van 48 uren vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon per kalenderjaar, naar verhouding van de voltijdse of deeltijdse tewerkstellingsbreuk van de werknemer.

Het loon van de werknemer blijft derhalve onveranderd alsof de werknemer in de betrokken maand onverminderd zijn contractuele arbeidsduur zou gewerkt hebben.

Artikel 4 - Programmatie van de invoering

De vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon wordt ingevoerd met de volgende programmatie in de tijd:

- 1 uur per week vanaf de leeftijd van 45 jaar, vanaf 1.1.2001;
- 1 bijkomend uur per week vanaf de leeftijd van 45 jaar, vanaf 1.1.2002;
- 1 bijkomend uur per week vanaf de leeftijd van 50 jaar, vanaf 1.1.2003;
- 1 bijkomend uur per week vanaf de leeftijd van 50 jaar, vanaf 1.1.2004;
- 2 bijkomende uren per week vanaf de leeftijd van 55 jaar, vanaf 1.1.2004.

Deze programmatie is een cumulatieve opbouw vanaf de leeftijd van 45 jaar.

Elk uur vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon per week geeft recht op het equivalent van 48 uren vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon per kalenderjaar.

In 2003 zal op sectorniveau een evaluatie plaatsvinden door de sociale partners om na te gaan of de financiering van de volledige vervangende tewerkstelling vanuit de overheid verzekerd blijft.

Indien zou blijken dat hieraan niet voldaan kan worden, zal de Vlaamse overheid in deze door de sociale partners gevat worden.

Deze evaluatie geldt evenwel niet als ontbindende voorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst of van de individuele rechten van de werknemer die eruit volgen.

Artikel 5 - Modaliteiten van opname

De modaliteiten van opname van de van arbeidsprestaties vrijgestelde uren worden bij collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de instelling of dienst bepaald.

Hierbij dient het equivalent vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon zoals omschreven in artikel 3 en artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst gerealiseerd te worden.

Artikel 6

De collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming, zoals bepaald in artikel 5, dient te worden overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité 319.01.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming over de modaliteiten van opname van de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon, worden in de betrokken onderneming de volgende modaliteiten van opname van toepassing:

- van elke 2 uur vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon in iedere respectievelijke leeftijdscategorie (vanaf 45 jaar/vanaf 50 jaar/vanaf 55 jaar), zoals bepaald in artikel 3, zal:
 - het eerste uur vrijstelling van arbeidsprestaties per week, opgenomen worden in de vorm van volledig van arbeidsprestaties vrijgestelde diensten met behoud van loon volgens het voorziene uurrooster van de betrokken dag;
 - het tweede uur vrijstelling van arbeidsprestaties per week, opgenomen worden in de vorm van van arbeidsprestaties vrijgestelde uren met behoud van loon.

Hierbij dient voor elk uur vrijstelling van arbeidsprestaties, zoals bepaald in artikel 3 en artikel 4, het equivalent vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon zoals omschreven in artikel 3 en artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst gerealiseerd te worden.

Artikel 7

In het kalenderjaar dat de respectievelijke leeftijd van 45, 50 of 55 jaar wordt bereikt, wordt de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon toegepast in verhouding vanaf de maand waarin de betrokken leeftijd wordt bereikt.

Alle schorsingen van de arbeidsovereenkomst met loonwaarborg, geven geen aanleiding tot vermindering van het recht op vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon.

Periodes zonder loonwaarborg geven aanleiding tot de proportionele vermindering van het recht op vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon.

Artikel 8

De vervangende arbeidsuren worden in principe en voor zover mogelijk ingevuld binnen de beroepsgroepen waar de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon wordt opgenomen, met uitzondering van anders niet in te vullen kleine personeelsfracties waarvoor in dat geval geen vervangende tewerkstelling mogelijk zou zijn.

Uitgangspunt is alleszins niet dat door het inzetten van de vervangende tewerkstelling voor de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon, significante verschuivingen zouden optreden in de personeelsbezetting van de diverse beroepsgroepen. Met de syndicale vertegenwoordigers in de instelling of dienst zal in deze zin overleg worden gepleegd over de aanwending van de vervangende tewerkstelling.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1.1.2002, vervangt vanaf dan de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 2001 betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de leeftijd van 45 jaar in het kader van de eindloopbaan, en is gesloten voor onbepaalde duur.

Evenwel zullen de collectieve arbeidsovereenkomsten op het niveau van de onderneming, die op datum van de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst reeds zijn gesloten in uitvoering van hogergenoemde CAO van 20 februari 2001, rechtmatig hun volledige uitwerking en toepassing blijven behouden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse gemeenschap.

5.3. Dwingend familiaal verlof

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende gewettigde afwezigheden omwille van dringende familiale redenen

Cao van 15.10.1984 (KB 11.4.1985, BS 11.5.1985)

- geldig vanaf 15.10.1984 voor onbepaalde duur

Artikel 1

Deze overeenkomst is van toepassing op alle inrichtingen, ressorterend onder het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen met uitzondering van de inrichtingen waar maximum vijftien werknemers zijn tewerkgesteld.

Artikel 2

Onverminderd de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of door de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, heeft ieder werknemer het recht om maximum tien dagen per jaar onbezoldigd afwezig te zijn omwille van dringende familiale redenen.

Artikel 3

Onder “familiale redenen van dringende aard” worden verstaan:

1. ongeval, ziekte of overlijden van een afstammeling (of van een persoon van wie de opvoeding aan de betrokken werknemer is toevertrouwd), van de echtgeno(o)t(e) of van een ander persoon die bij het gezin hoort;
2. ongeval, ziekte of overlijden van een vader, moeder of alleen levende afstammeling;
3. ernstige plotse materiele schade aan de woning van de werknemer.

Artikel 4

De werknemer moet de werkgever vooraf op de hoogte brengen of indien dit niet mogelijk is, moet hij de werkgever onmiddellijk verwittigen.

Artikel 5

De reden van de afwezigheid moet door gepaste documenten worden bewezen of, bij gebrek hieraan, door om het even welk ander rechtsmiddel.

Artikel 6

Elke afwezigheid bedoeld bij deze collectieve arbeidsovereenkomst mag niet meer bedragen dan twee opeenvolgende dagen en mag nooit minder bedragen dan één dag, tenzij de werknemer wegens één van hogervermelde redenen zijn werk dringend moet verlaten. In dit laatste geval wordt elke afwezigheid van meer dan vier uren gelijkgesteld met één dag en elke afwezigheid van minder dan vier uren met een halve dag, onverminderd de betaling voor de reeds gepresteerde uren en het maximum van twee dagen wordt dan op drie dagen gebracht.

Artikel 7

Meer gunstige regelingen op het vlak van de onderneming blijven geldig.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 15 oktober 1984 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door één van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, met een aangetekend schrijven, te rekenen vanaf de betekening van dit schrijven.

5.4. Klein verlet (VSO-instellingen)¹

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende toepassing van de dagen klein verlet (kort verzuim)

Cao van 9.9.1999

- geldig vanaf 9.9.1999 voor onbepaalde duur

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap (319.01) en welke aangesloten zijn bij het Verbond Sociale Ondernemingen.

Artikel 2

Voor de toekenning van de dagen Klein Verlet/ Kort Verzuim (cfr. Wet van 3.7.1978, artikel 30; KB 28.8.1963; CAO NAR nr. 16 van 24.10.1974 en CAO NAR nr. 17 van 10.2.1999), wordt het begrip echtgenoot/echtgenote van de werknemer en de hieruit volgende familiebanden, gelijkgesteld en op dezelfde wijze toegepast ten aanzien van de partner van de werknemer die deel uitmaakt van eenzelfde gezin.

De werknemer die gebruik wenst te maken van de gelijkstelling inzake de dagen van Klein Verlet/ Kort Verzuim levert een attest "samenstelling van het gezin", verstrekt door het gemeente- of stadsbestuur, af aan de werkgever indien deze hierom verzoekt.

Artikel 3

Deze regeling doet geen afbreuk aan gunstigere regelingen inzake Klein Verlet die bestaan op het niveau van de onderneming.

Artikel 4

Indien de gelijkstelling voor de toepassing van de dagen "Klein Verlet" geregeld wordt bij collectieve arbeidsovereenkomst van het Paritair Subcomité 319.01, bij collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad of bij wet, dan zal deze regeling voorrang genieten op deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Partijen engageren zich ertoe om in de periode van zes maanden na de inwerkingtreding van zulke nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst of wet, besprekingen te voeren over de gelijkschakeling klein verlet en de eventuele wijzigingen die zich opdringen aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de datum van ondertekening en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegtermijn van 6 maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de andere partijen.

¹ Deze CAO werd gesloten met het Verbond Sociale Ondernemingen (VSO) en is bindend voor alle werkgevers die lid zijn van deze werkgeversorganisatie. In de andere instellingen van de sector kan de tekst echter dienen als model.

5.5. Carensdag

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de betaling van de carensdag

Cao van 26.6.2000 (KB 16.2.2006, BS 14.3.2006)

- geldig van 1.1.2001 voor onbepaalde tijd
- Opheffing cao van 1.7.1998

Deze CAO werd ondergebracht in hoofdstuk 10 betreffende de voordelen van het bediendestatuut aan het logistiek personeel onder het nummer 10.2.

5.6. Zorg- en loopbaankrediet, landingsbanen en eindeloopbaanregelingen

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake het recht op zorgkrediet, het recht op loopbaankrediet, het recht op vrijwillige vermindering van arbeidsprestaties vanaf de leeftijd van 50 jaar ("landingsbanen"), en andere eindeloopbaanregelingen

Cao van 28.5.2002 (KB 27.1.2008, BS 18.2.2008)

- geldig vanaf 1.1.2001 (Hoofdstuk 5 vanaf 1.7.1998) voor onbepaalde duur
- Vervangt cao van 19.10.2000 (KB 3.12.2006, BS 25.1.2007)
- Opheffing cao 1.7.1998

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (PC 319.01).

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK 2 - HET RECHT OP ZOR GKREDIET

Artikel 2

Elke werknemer, ongeacht zijn/haar functie, beroepscategorie, arbeidsovereenkomst of anciënniteit, heeft recht op het nemen van zorgkrediet.

Hieronder wordt verstaan: de werknemer die zijn loopbaan geheel of gedeeltelijk onderbreekt om palliatief verlof, om verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, of om ouderschapsverlof op te nemen.

Artikel 3

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op zorgkrediet behoudt zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats.

Artikel 4

De Vlaamse aanmoedigingspremies in het kader van het zorgkrediet kunnen tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximum één jaar worden toegekend.

Het opnemen van een kortere periode van zorgkrediet, of meerdere korte periodes, gebeurt volgens de reglementeringen van de toepasselijke thematische verlopen.

Artikel 5

De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die noodzakelijk zijn voor de premies in geval van zorgkrediet ter beschikking stellen en ondertekenen.

HOOFDSTUK 3 - HET RECHT OP LOOPBAANKREDIET

Artikel 6

Onder loopbaankrediet wordt verstaan: de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profitsector 2000-2005, en in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst 77 bis van 19 december 2001 tot invoering van het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, en de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 2002 betreffende het tijdskrediet, loopbaanvermindering en de vermindering tot een halftijdse betrekking, gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap (PC 319.01).

Artikel 7

De werknemer die gebruik maakt van het recht op loopbaankrediet behoudt zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats.

Artikel 8

De Vlaamse aanmoedigingspremies in het kader van het loopbaankrediet, kunnen tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximum één jaar toegekend worden, onder volgende modaliteiten:

- hetzij voor drie maanden per periode van vijf jaar beroepsactiviteit in de betrokken sector en met een maximum van één jaar na twintig jaar beroepsactiviteit;
- hetzij voor twaalf maanden na twintig jaar beroepsactiviteit in de betrokken sector.

Onder sectoren wordt verstaan: de sectoren zoals vermeld in het Besluit van de Vlaamse regering betreffende de aanmoedigingspremies in de social profitsector.

Artikel 9

De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die noodzakelijk zijn voor de premies in geval van loopbaankrediet ter beschikking stellen en ondertekenen.

HOOFDSTUK 4 - HET RECHT OP DE VRIJWILLIGE VERMINDERING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES (“LANDINGSBANEN”) VANAF DE LEEFTIJD VAN 50 JAAR**Artikel 10**

Elke werknemer van 50 jaar of ouder, heeft, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 2002 betreffende het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, op zijn/haar vraag recht op de gedeeltelijke onderbreking van zijn loopbaan in het kader van de eindeloopbaan (vermindering van de arbeidsprestaties) en het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de aanmoedigingspremies in het kader van de “landingsbanen”.

Voor volgende functies blijft evenwel de toestemming van de werkgever vereist:

- directies;
- de samen met de kinderen of gehandicapten inwonende opvoeder/begeleider die de hoofdverantwoordelijkheid over de leefgroep heeft;
- de groepschef verantwoordelijk voor meerdere eenheden;
- (ortho) pedagogen of psychologen verantwoordelijk voor de begeleiding van meerdere leefeenheden;
- het hoofd van de maatschappelijke dienst;
- het hoofd van de administratieve dienst;
- het hoofd van de paramedische dienst;
- het hoofd van de logistieke dienst;
- de geneesheren.

Artikel 11

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op de vermindering van de arbeidsprestaties, richt hiertoe een schriftelijke melding aan de werkgever, ten minste drie kalendermaanden voor de ingangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties. In ondernemingen met ten hoogste 20 werknemers moet dit 6 maanden vooraf gebeuren.

In onderling akkoord kunnen de werknemer en de werkgever deze reeds vroeger dan drie maanden na de schriftelijke melding laten starten.

Artikel 12

De werknemer die gebruik maakt van de vermindering van de arbeidsprestaties, behoudt zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. In een bijlage wordt de toepasselijke uurregeling en de ingangsdatum ervan door partijen overeengekomen.

De werknemer die gebruik maakt van de regeling beschreven in deze collectieve arbeidsovereenkomst,

behoudt zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats, tenzij door partijen schriftelijk anders wordt overeengekomen.

Artikel 13

De werkgever zal de aanvraagformulieren en documenten die noodzakelijk zijn voor de premies in geval van vermindering van arbeidsprestatie in het kader van de landingsbanen ter beschikking stellen en ondertekenen.

HOOFDSTUK 5 - ANDERE EINDELOOPBAANBEPALINGEN**Artikel 14 - Brugpensioenstelsels**

Partijen stellen alles in het werk om alle brugpensioenstelsels die wettelijk en reglementair zijn of zullen worden van toepassing te maken bij collectieve arbeidsovereenkomsten.

Artikel 15 - Onregelmatige prestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder

De werknemer van 50 jaar of meer kan bij de werkgever het verzoek indienen niet meer tewerkgesteld te worden in prestaties tijdens de onregelmatige diensturen (avond-, nacht-, weekend-, feestdag) of voor een vermindering van tewerkstelling in deze onregelmatige diensturen in aanmerking te komen.

De werknemer van 50 jaar en meer kan bij de werkgever een verzoek indienen niet meer tewerkgesteld te worden in begeleidingstaken tijdens externe vakantieverblijven.

De werkgever engageert er zich toe deze verzoeken constructief en oplossingsgericht te zullen onderzoeken rekening houdende met de pedagogische en organisatorische mogelijkheden van de diensten.

Artikel 16 - Oriëntering van de loopbaan

Onverminderd de beschikkingen inzake educatief verlof, zal de werkgever de vraag van de werknemer inzake opleiding, bijscholing of herscholing positief benaderen en de organisatorische mogelijkheden onderzoeken zodat deze werknemer aan bedoelde vorming met een finaliteit om zijn verdere beroepsloopbaan in te richten, kan deelnemen.

Artikel 17 - Onderzoek

Partijen onderkennen dat de thematiek van de eindeloopbaan en de ouder wordende werknemer een in belang toenemend onderwerp is waarvoor specifieke oplossingen en modaliteiten moeten worden gezocht.

Zij stellen alles in het werk om alle mogelijkheden te onderzoeken in functie van concrete werkformules en overeenkomsten.

HOOFDSTUK 6 - SLOTBEPALINGEN**Artikel 18**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, Hoofdstuk 2, 3 en 4, is toepasselijk volgens alle bepalingen en eventuele wijzigingen van het Besluit van de Vlaamse regering betreffende de aanmoedigingspremies voor de social profitsector.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001, behoudens Hoofdstuk 5 dat van toepassing is vanaf 1 juli 1998, en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf haar inwerkingtreding de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2000 inzake het recht op de vrijwillige vermindering van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaan (“landingsbanen”) vanaf de leeftijd van 50 jaar, het recht op zorgkrediet en het recht op loopbaankrediet.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1998 betreffende de eindeloopbaan en het recht op vrijwillige uitstapregelingen in het kader van de eindeloopbaan, wordt hierbij opgeheven.

Ze kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

5.7. Tijdskrediet

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

Cao van 11.3.2002

- geldig vanaf 1.1.2002 voor onbepaalde duur

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap (PC 319.01).

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

In uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord van 22 december 2000, van de CAO 77 bis van 19 december 2001 tot invoering van het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, en van de Wet van 10 augustus 2001 (BS 15.9.2001) betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, inzonderheid hoofdstuk IV, wordt onder de specifieke voorwaarden zoals hierna bepaald, overeengekomen dat er een recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt ingesteld.

Artikel 3 - Tijdskrediet

§1. Tijdskrediet omvat de volledige schorsing van de arbeidsprestaties, of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De minimumperiode van opname bedraagt 3 maanden.

De mogelijkheid tot opname van tijdskrediet geldt voor een maximumperiode van 5 jaar (60 maanden) tijdens de loopbaan.

§2. Anciënniteitsvoorwaarde

Om tijdskrediet op te nemen moet de werknemer ten minste 12 maanden in de 15 maanden die voorafgaan aan de kennisgeving, door een arbeidsovereenkomst verbonden geweest zijn met de werkgever tot wie men de kennisgeving richt.

§3. Tewerkstellingsvoorwaarde

De volledige schorsing van de arbeidsprestaties is toepasbaar voor alle voltijdse en alle deeltijdse werknemers, ongeacht de contractuele arbeidsduur.

De vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking is toepasbaar voor alle voltijdse werknemers en voor alle deeltijdse werknemers die in de 12 maanden voorafgaandelijk aan de kennisgeving ten minste 3/4de van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn bij de werkgever tot wie men de kennisgeving richt.

§4. Het recht op tijdskrediet

Binnen de mogelijkheid tot opname van tijdskrediet zoals bepaald in artikel 3, §1, 2 en 3, wordt het recht op tijdskrediet als volgt bepaald:

Recht op een eerste jaar tijdskrediet bij de werkgever waarbij de werknemer is tewerkgesteld, in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering tot een halftijdse betrekking.

De opname van tijdskrediet als recht in de vorm van periodes van minder dan 1 jaar geldt slechts voor één jaar tijdskrediet in de loopbaan.

Het recht op het tweede en derde jaar tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering tot een halftijdse betrekking, bij dezelfde werkgever waarbij de werknemer is tewerkgesteld, geldt op voorwaarde dat de werknemer ten minste 3 jaar door een arbeidsovereenkomst met deze werkgever verbonden is geweest. Het recht op het tweede en derde jaar tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering tot een halftijdse betrekking, bij dezelfde werkgever waarbij de werknemer is tewerkgesteld, geldt voor zover de minimaal opgenomen periode ten minste één jaar bedraagt.

Het recht op het vierde en het vijfde jaar tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering tot een halftijdse betrekking, bij dezelfde werkgever waarbij de werknemer is tewerkgesteld, geldt mits toestemming van de werkgever.

Toestemming van de werkgever is niet vereist voor wat betreft de opname van loopbaankrediet, zoals vermeld in het toepasselijke Besluit van de Vlaamse Regering tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profitsector.

Werkgever en werknemer kunnen in onderling akkoord eventueel gunstigere regelingen overeenkomen wat betreft de voorwaarden genoemd in § 4.

§5. Modaliteiten

De definitieve keuze van het tijdstip waarop het recht op tijdskrediet ingaat, wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer bepaald, in functie van de wensen en noden van de werknemer en rekening houdend met de behoeften van de dienst of dienstverlening.

Eventueel uitstel en de uiterste ingangsdatum van de uitoefening van het recht op tijdskrediet gebeurt overeenkomstig de voorschriften van artikel 14 van de CAO 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 4 - Het recht op 1/5de-loopbaanvermindering

§1. Anciënniteitsvoorwaarde

Om recht te hebben op een 1/5de-loopbaanvermindering moet de werknemer ten minste 5 jaar verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst met de werkgever tot wie men de kennisgeving richt.

§2. Tewerkstellingsvoorwaarde

De werknemer moet gedurende de laatste 12 maanden voltijds tewerkgesteld zijn bij de werkgever tot wie men de kennisgeving richt.

§3. Duurtijd van het recht

Het recht op 1/5de-loopbaanvermindering geldt voor een maximumperiode van 5 jaar (60 maanden) over de gehele loopbaan. Het kan worden opgenomen met een minimumperiode van 6 maanden.

§4. Modaliteiten

De vermindering bedraagt 1/5de van de voltijdse contractuele arbeidsduur, op te nemen in de vorm van 1 dag of 2 halve dagen per week.

Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in ploegenstelsels, in arbeidscycli of in arbeidsregelingen die gespreid zijn over meer dan 5 dagen, wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat het recht op de 1/5de loopbaanvermindering gelijkwaardig kan worden opgenomen in de vorm van de vermindering met 1/5de van de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

De definitieve keuze van het tijdstip waarop het recht op 1/5de-loopbaanvermindering ingaat, wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer bepaald, in functie van de wensen en noden van de werknemer en rekening houdend met de behoeften van de dienst of dienstverlening.

Eventueel uitstel en de uiterste ingangsdatum van de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering gebeurt overeenkomstig de voorschriften in artikel 14 van de CAO 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 5 - Het recht op de vermindering van arbeidsprestaties voor onbeperkte duur voor werknemers van 50 jaar of ouder

§1. Het recht op de vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar of ouder omvat het zonder beperking in tijd overstappen naar een halftijdse betrekking, of de vermindering met 1/5de van de arbeidsprestaties.

Het recht op de vermindering met 1/5de van de arbeidsprestaties kan worden opgenomen voor onbepaalde duur en met een minimum van 6 maanden.

Het recht op de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking kan worden opgenomen zonder maximaal bepaalde duur, doch met een minimum van 3 maanden.

§2. De vermindering tot een halftijdse betrekking

Het recht op vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking geldt voor werknemers van 50 jaar en ouder die:

gedurende ten minste 5 jaar door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever tot wie men de kennisgeving richt

voltijds of ten minste 3/4de van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn bij de werkgever tot wie men de kennisgeving richt, dit gedurende de 12 maanden voorafgaand aan deze kennisgeving

een totale anciënniteit van 20 jaar als “werknemer” hebben op het moment van de kennisgeving.

§3. De vermindering met 1/5de van de arbeidsprestaties

Het recht op vermindering met 1/5de van de arbeidsprestaties geldt voor werknemers van 50 jaar en ouder die:

gedurende ten minste 5 jaar door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever tot wie men de kennisgeving richt

voltijds tewerkgesteld zijn bij de werkgever tot wie men de kennisgeving richt, dit gedurende de 12 maanden voorafgaand aan deze kennisgeving.

Werknemers die voor of op het moment van het bereiken van de leeftijd van 50 jaar reeds in een stelsel van vermindering met 1/5de van de arbeidsprestaties tewerkgesteld waren in toepassing van CAO 77 bis van 19 december 2001, kunnen dit stelsel verderzetten vanaf de leeftijd van 50 jaar zonder voltijdse werkhervatting.

een totale anciënniteit van 20 jaar als “werknemer” hebben op het moment van de kennisgeving.

De vermindering bedraagt 1/5de van de voltijdse contractuele arbeidsduur, op te nemen in de vorm van 1 dag of 2 halve dagen per week.

Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in ploegenstelsels, in arbeidscycli of in arbeidsregelingen die gespreid zijn over meer dan 5 dagen, wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat het recht op de 1/5de loopbaanvermindering gelijkwaardig kan worden opgenomen in de vorm van de vermindering met 1/5de van de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

De definitieve keuze van het tijdstip waarop het recht op loopbaanvermindering ingaat, wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer bepaald, in functie van de wensen en noden van de werknemer en rekening houdend met de behoeften van de dienst of dienstverlening.

Eventueel uitstel en de uiterste ingangsdatum van de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering gebeurt overeenkomstig de voorschriften in artikel 14 van de CAO 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 6 - Beperkingen van het recht

§1. Van het recht op tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties, of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, of de loopbaanvermindering met 1/5de, zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden in de ondernemingen geen andere beroepsgroepen of functies uitgesloten dan in deze paragraaf bepaald, en wel in die betekenis dat voor onderstaande functie de toestemming van de werkgever om van voornoemde stelsels te genieten vereist is:

- directies

§2. Van het recht op tijdskrediet in de vorm van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking en het recht op de vermindering met 1/5de van de arbeidsprestaties, worden in de ondernemingen geen andere beroepsgroepen of functies uitgesloten dan in deze paragraaf bepaald, en wel in die betekenis dat voor onderstaande functies om van voornoemde stelsels te genieten, de toestemming van de werkgever vereist is:

- de samen met de kinderen of gehandicapten inwonende opvoeder/begeleider die de hoofdverantwoordelijkheid over de leefgroep heeft
- de groepschef verantwoordelijk voor meerdere leefeenheden
- (ortho)pedagogen of psychologen verantwoordelijk voor de begeleiding van meerdere leefeenheden
- het hoofd van de maatschappelijke dienst
- het hoofd van de administratieve dienst
- het hoofd van de paramedische dienst
- het hoofd van de logistieke dienst
- de geneesheren.

Artikel 7 - Drempel gelijktijdige opname

§1. In toepassing van artikel 15, §7 van CAO 77 bis van de Nationale Arbeidsraad wordt de drempel van het totaal aantal werknemers dat als gevolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties uitoefent, gewijzigd als volgt:

Per effectieve werkeenheid, leefeenheid of dienst wordt in akkoord tussen werkgever en werknemers (ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk of de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan het personeel) het maximaal aantal werknemers dat gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties uitoefenen, bepaald als volgt:

1. werkeenheid van 5 of minder werknemers: gelijktijdige afwezigheid van maximum 2 werknemers voor een totaal van maximum 1 voltijdse eenheid afwezigheid.
2. werkeenheid van 6 tot 10 werknemers: gelijktijdige afwezigheid van maximum 2 werknemers voor een totaal van maximaal 1,5 voltijdse eenheid afwezigheid.
3. werkeenheid vanaf 10 werknemers: gelijktijdige afwezigheid van maximum 1 werknemer per begonnen schijf van 10 werknemers voor de opname van volledig tijdskrediet en bijkomend maximum 1 werknemer per begonnen schijf van 10 werknemers voor het 1/5de of het 1/2de tijdskrediet.

§2. Bij ontstentenis van een akkoord in toepassing van §1 wordt de drempel van het totaal aantal werknemers in de onderneming dat als gevolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties uitoefent, gewijzigd als volgt:

1. Het totaal aantal werknemers die in de onderneming gelijktijdig het recht op tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties uitoefenen of zullen uitoefenen, wordt bepaald op maximum 10% van het totale aantal van de in de onderneming tewerkgestelde werknemers.
2. Het totaal aantal werknemers die in de onderneming gelijktijdig het recht op tijdskrediet in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking uitoefenen of zullen uitoefenen, wordt bepaald op maximum 5% van het totale aantal van de in de onderneming tewerkgestelde werknemers.

3. Het totaal aantal werknemers die in de onderneming gelijktijdig het recht op een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of zullen uitoefenen, wordt bepaald op maximum 5% van het totale aantal van de in de onderneming tewerkgestelde werknemers.

4. Per effectieve leefeenheid, werkeenheid of dienst, wordt het maximum aantal werknemers dat gelijktijdig het recht op tijdskrediet in de vorm van een volledige schorsing van arbeidsprestaties kan uitoefenen, bepaald op 1 voltijds equivalent per begonnen schijf van 5 voltijdse equivalenten.

§3. De effectieve leefeenheid, werkeenheid of dienst kunnen in de onderneming worden gedefinieerd naargelang de kenmerken van de onderneming en de organisatie ervan in akkoord tussen werkgever en werknemers (ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk of de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan het personeel).

§4. Bij de berekening van de drempels gelden de normale mathematische afrondingsprincipes, d.w.z. < 0,5 wordt afgerond naar een lagere eenheid en > of = 0,5 wordt afgerond naar een hogere eenheid. Fracties kleiner dan 1 eenheid worden afgerond op 1.

Voor de berekening van het aantal werknemers in §1 en §2 wordt geen rekening gehouden met de werknemer(s) van 50 jaar en ouder die gebruik maken van tijdskrediet, of vermindering tot een halftijdse betrekking of vermindering met 1/5de van de arbeidsprestaties, indien zij schriftelijk met hun werkgever overeenkomen om hogergenoemde stelsels verder te zetten, behoudens overmacht, tot aan de leeftijd van het eventuele brugpensioen of tot aan de leeftijd van het rustpensioen.

Voor de berekening van het aantal werknemers in §1 en §2 wordt geen rekening gehouden met de werknemer(s) die gebruik maken van de mogelijkheid tot opname van de zogenaamde “thematische verloven”: ouderschapsverlof, palliatieve verzorging, verzorging van een zwaar ziek familielid of gezinslid.

[In afwijking van artikel 15 §5 al. 1 van de CAO 77 bis van 19 december 2001 wordt de drempel bedoeld in §1 en §2 niet verhoogd met een eenheid per schijf van 10 werknemers van 50 jaar of ouder in de onderneming.]¹

De werknemers van 50 jaar en ouder worden buiten beschouwing gelaten voor de verhoging van de drempel.

Artikel 8

De werknemer die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties wenst uit te oefenen, brengt zijn werkgever hier 3 maanden vooraf schriftelijk van op de hoogte. In ondernemingen met ten hoogste 20 werknemers moet dit 6 maanden vooraf gebeuren.

Artikel 9

Partijen komen overeen dat eventuele intrekking van de loopbaanvermindering, uitsluitend kan geschieden overeenkomstig het artikel 14 van de CAO 77 bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, en mits de instemming van de betrokken werknemer.

Artikel 10

In geval van vermindering van de arbeidsprestaties, als gevolg van de stelsels vernoemd in deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt voor de duurtijd ervan een bijlage van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer opgesteld, die de arbeidsregeling en het werkrooster vermeldt, overeenkomstig artikel 11 bis van de Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

De schriftelijk vastgestelde regeling zal conform zijn met de arbeidsregelingen en de werkroosters opgenomen in het arbeidsreglement.

Artikel 11

Gunstiger collectieve lokale afspraken inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking kunnen steeds gemaakt worden.

¹ De paragraaf tussen vierkante haakjes is geschrapt.

Artikel 12

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst verklaren dat de werknemers van de sector, ressorterend onder het toepassingsgebied van het paritair subcomité 319.01 gebruik kunnen maken van overheidsstelsels van Vlaamse en federale aanmoedigingspremies voor: zorgkrediet, loopbaankrediet, opleidingskrediet, landingsbanen, ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering en loopbaanvermindering voor een vijfde of andere in dit verband door de overheid ingestelde maatregelen, zodat de werknemers toegang krijgen tot de door de bevoegde overheid vastgestelde premies, aan de daarvoor opgelegde voorwaarden.

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2002 en werd gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, bij aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het paritair subcomité van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap.

5.8. Tijdskrediet (cao 103)

Cao in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 103, gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

Cao van 19.2.2013

- [Noot van de redactie: het recht op tijdskrediet werd aangepast door de cao 103ter, zie '5.9']

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 103, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad (CAO nr 103 van de NAR) (Koninklijk Besluit van 25/08/2012 Belgisch Staatsblad van 31/08/2012).

Artikel 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van Vlaamse Gemeenschap (319.01). Onder werknemers wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

§2. In uitvoering van artikel 2 §3 van de CAO nr 103 van de NAR kan het directiepersoneel en leidend personeel conform de definitie in het kader van de sociale verkiezingen, gebruik maken van de rechten uit cao nr 103 van de NAR en onderhavige cao, mits akkoord van de werkgever.

Artikel 3 – Tijdskrediet zonder motief

De in artikel 2 genoemde werknemers hebben recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering gelijk aan een equivalent van maximum 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties over de gehele loopbaan, zoals geregeld in cao nr 103 van de NAR.

Artikel 4 - Tijdskrediet met motief 36 maanden

§1. Het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 3, wordt uitgebreid met een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering tot maximaal 36 maanden voor:

- de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5de verminderen om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van acht jaar; in geval van adoptie kan de schorsing van de arbeidsprestaties aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn woonplaats heeft. Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5de loopbaanvermindering betreft. De periode waarvoor de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode waarvoor de verlenging werd gevraagd, moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind acht jaar wordt. De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, het document of de documenten tot staving van de gebeurtenis die het recht doet ontstaan, zoals bepaald in artikel 4, § 1, 1°, a°.
- de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5de verminderen voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100 bis, § 2 van de herstelwet van 22 januari 1985; Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van één maand en kan per patiënt met één maand worden verlengd. De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, een attest afgeleverd door de behandelende genees-heer van de persoon die palliatieve verzorging behoeft en waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid heeft verklaard deze palliatieve verzorging te verlenen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld. In geval de werknemer wenst gebruik te maken van de verlenging van de periode met één maand dient hij opnieuw een dergelijk attest af te leveren aan de werkgever.

- a. de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5de verminderen voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid zoals gedefinieerd in de artikelen 3 en 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid; Deze periode kan enkel worden opgenomen per minimumperiode van één maand en een maximumperiode van drie maanden. De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zwaar ziek gezins- of familielid waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid heeft verklaard bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.
- b. de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5de verminderen voor het volgen van een opleiding. Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5de loopbaanvermindering betreft. De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, het bewijs dat hij zijn arbeidsprestaties schorst of vermindert:
 - om een door de Gemeenschappen of de sector erkende opleiding te volgen die minstens 360 uren of 27 studiepunten per jaar of 120 uren of 9 studiepunten per schooltrimester of per ononderbroken periode van drie maanden telt;
 - om onderwijs te volgen verstrekt in een centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het behalen van een diploma of getuigschrift van secundair onderwijs, waarbij de grens wordt vastgesteld op 300 uren per jaar of 100 uren per schooltrimester of per ononderbroken periode van 3 maanden.

De gemeenschap of de opleidingsinstelling bevestigt op het bewijs dat de werknemer geldig is ingeschreven voor een opleiding met deze tijdsduur of omvang. Binnen de 20 kalenderdagen na elk kwartaal moet de werknemer bij de werkgever een attest indienen dat het bewijs levert van regelmatige aanwezigheid van opleiding in dat kwartaal. De dagen schoolvakantie in de loop van of aansluitend op een periode van opleiding worden gelijkgesteld met regelmatige aanwezigheid bij een opleiding. Regelmatige aanwezigheid betekent dat de werknemer niet meer dan één tiende van de duur van de opleiding in dat kwartaal ongewettigd afwezig mag zijn.

§2. Het bijkomend recht van 36 maanden tijdskrediet kan niet worden opgenomen in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit die de werknemer aanvangt of uitbreidt.

Artikel 5 - Tijdskrediet met motief 48 maanden

Het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 3, wordt uitgebreid met een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering tot maximaal 48 maanden voor:

1. De in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of 1/5de verminderen om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar;

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5de loopbaanvermindering betreft.

De periode waarvoor de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode waarvoor de verlenging werd gevraagd, moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind 21 jaar wordt.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, een attest dat de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van 66 % aantoonde of de aandoening die leidt tot een erkenning van minstens 4 punten in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag.

2. de in artikel 2 genoemde werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, halftijds of met 1/5de verminderen voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is zoals gedefinieerd in artikel 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van één maand en maximumperi-

ode van drie maanden.

De periode waarvoor de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode van verlenging wordt gevraagd, moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind meerderjarig wordt.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van hun of het minderjarig zwaar ziek kind waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid heeft verklaard bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

Artikel 6 - Anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden tijdskrediet met motief

§1. De in artikel 2 genoemde werknemers kunnen ingevolge artikel 4 en 5 van onderhavige cao:

1. hun arbeidsprestaties volledig schorsen ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van cao nr 103 van de NAR;
2. hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking voor zover zij ten minste 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van cao nr 103 van de NAR;
3. hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week voor zover zij gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer en gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in artikel 12 van cao nr 103 van de NAR in een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn.

§2. Om recht te hebben op het bijkomend recht van 36 of 48 maanden voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering als bedoeld in 4 en 5 van onderhavige cao, moet de werknemer door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van cao nr 103 van de NAR.

§3. In afwijking van §2 geldt de hierboven vermelde voorwaarde niet voor werknemers die hun voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in artikel 4 en 5, onmiddellijk laten aansluiten op een ouderschapsverlof, zoals gedefinieerd in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64, en die hun rechten in toepassing van voornoemd koninklijk besluit of collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64, voor alle rechthebbende kinderen hebben uitgeput.

Artikel 7 Gemeenschappelijke bepalingen tijdskrediet met motief

§1. Het recht van 36 en 48 maanden, zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt niet proportioneel verrekend bij het opnemen van een deeltijdse formule.

§2. De perioden, zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, mogen samen niet meer dan 48 maanden bedragen.

§3. In afwijking van de minimumperioden van opname, zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan het eventueel overblijvend saldo voor een kortere periode worden opgenomen.

§4. Op het recht van 36 en 48 maanden, zoals bepaald in artikel 4 en artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden niet in mindering gebracht de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge:

- het Koninklijk Besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 64, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 29 april 1997, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Artikel 8 Het recht op landingsbanen

§1. De in artikel 2 genoemde werknemers van 55 jaar en ouder hebben zonder maximumduur recht op :

- een 1/5de loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur voorzover ze tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen. Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 6 maanden.
- een loopbaanvermindering in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden.

§2. In afwijking van § 1 wordt de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de in artikel 2 genoemde werknemers, die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die op het ogenblik van de kennisgeving, als bedoeld in artikel 12 van cao nr 103 van de NAR, cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden:

- daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep zoals bepaald in cao nr 103 van de NAR gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;
- én
- dit zwaar beroep komt voor op de lijst van de beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. De Minister van Werk bepaalt deze lijst, na unaniem advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden.

§3. In afwijking van § 1 wordt de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de in artikel 2 genoemde werknemers, die hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week en die voldoen aan één van de volgende voorwaarden:

- daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep zoals bepaald in cao nr 103 van de NAR gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;
- of
- daaraan voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar zoals bepaald in cao nr 103 van de NAR, hebben doorlopen.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 6 maanden.

Artikel 9 - Anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden landingsbaan

Voor het recht op landingsbaan, zoals bepaald in artikel 8 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, dient de werknemer overeenkomstig het artikel 10 van cao nr 103 van de NAR gelijktijdig te voldoen aan volgende voorwaarden:

- De leeftijdsvoorwaarde bereiken op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht.
- De werknemer moet een loopbaan van 25 jaar als werknemer hebben zoals bepaald in cao nr 103 van de NAR, met uitzondering van de landingsbaan zoals bepaald in artikel 7 §3 tweede lemma van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, waarvoor een loopbaan van 28 jaar vereist is zoals bepaald in cao nr 103 van de NAR.
- De werknemer moet door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van cao nr 103 van de NAR. Een verkorting van deze termijn is mogelijk in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever.
- Om recht te hebben op een halftijdse landingsbaan moet de werknemer ten minste 3/4de van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van cao nr 103 van de NAR.
- Om recht te hebben op een 1/5de landingsbaan moet de werknemer tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen en moet hij ofwel voltijds ofwel 4/5de van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.77bis van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 2001, ten laatste gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77septies van 2 juni 2010 (KB 16/8/2010) of cao nr.103 van de NAR, gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 van cao nr 103 van de NAR.

Artikel 10 Algemene bepaling

Voor alles wat in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk geregeld wordt, is de collectieve arbeidsovereenkomst nr 103 dd 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad van toepassing.

Artikel 11 – Inwerkingtreding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 19 februari 2013 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van Vlaamse Gemeenschap (319.01).

5.9. Tijdskrediet (cao 103ter)

Collectieve arbeidsovereenkomst in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter, gesloten op 20 december 2016 in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

Cao van 28.6.2017 (KB 12.11.2017, BS 10.01.2018 - 140546)

Artikel 1

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

§2. In uitvoering van artikel 2§3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de NAR kan het directiepersoneel en leidinggevend personeel conform de definitie in het kader van de sociale verkiezingen, gebruik maken van de rechten uit cao nr. 103 van de NAR en onderhavige CAO, mits akkoord van de werkgever.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter (137275/CO/300 | Koninklijk Besluit van 5/03/2017 | Belgisch Staatsblad van 20/03/2017), gesloten op 20 december 2016 in de Nationale Arbeidsraad tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gesloten in de nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als voorwerp het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse loopbaanvermindering, en 1/5de vermindering met motief conform de CAO nr. 103 van de NAR van 27 juni 2012 gewijzigd bij CAO nr. 103bis van 27 april 2015 en CAO 103ter van 20 december 2016.

Artikel 3

In uitvoering van artikel 4 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, hebben de werknemers recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse loopbaanvermindering en 1/5de vermindering tot maximaal 51 maanden:

- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van acht jaar; in geval van adoptie kan de schorsing van de arbeidsprestaties of vermindering van de arbeidsprestaties aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn woonplaats heeft.
- voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100 bis, §2 van de herstelwet van 22 januari 1985;
- voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid zoals gedefinieerd in de artikelen 3 en 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.
- om zorg te dragen voor hun kind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar.
- voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek in of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is zoals gedefinieerd in artikel 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Artikel 4

In uitvoering van artikel 4 §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, hebben de werknemers recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse loopbaanvermindering en 1/5de vermindering tot maximaal 36 maanden voor het volgen van opleiding.

Artikel 5

Voor zover hiervan niet wordt afgeweken in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, blijven de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2013 (registratienummer 114732/CO/319.01, Koninklijk Besluit van 8/1/2015, Belgisch Staatsblad van 12/2/2015) onverminderd van toepassing.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 juni 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

5.10. Vlaamse aanmoedigingspremies (Besluit Vlaamse Regering)¹

Besluit van de Vlaamse Regering tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private sociale profitsector

Besluit van 3.5.2002 (BS van 27.7.2002)

HOOFDSTUK 1 – BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 1

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

1. akkoord: het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profitsector 2000-2005, afgesloten op 29 maart 2000;
2. social profitsector: de private sectoren zoals opgesomd in de « Algemene doelstelling » van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profitsector 2000-2005, behorende tot de Vlaamse gezondheids- en welzijnssector en voor zover ze ressorteren onder een Vlaamse erkennings- en subsidieregeling, en de Vlaamse socio-culturele sector. Onder de Vlaamse socio-culturele sector wordt verstaan de sectoren zoals bedoeld in artikel 1, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11°, 12°, 13°, 14° en 15° van het koninklijk besluit van 28 oktober 1993 betreffende het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector, zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit van 13 november 1996 en bij het koninklijk besluit van 13 december 2000;
3. voltijdse arbeidsregeling: de voltijdse arbeidsregeling van toepassing op de werknemer, rekening houdend met de leeftijd, en bepaald in het arbeidsreglement dat in de instelling van toepassing is, of in elk ander document dat hiertoe wordt bijgehouden wanneer de werkgever geen arbeidsreglement dient op te maken. Voor het bepalen van de voltijdse arbeidsregeling worden de schorsingen van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met arbeidsprestaties zoals deze vóór de schorsing werden geleverd;
4. volledige loopbaanonderbreking: de onderbreking van de beroepsloopbaan zoals bepaald in de artikelen 100 tot 101bis van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zoals gewijzigd;
5. gedeeltelijke loopbaanonderbreking: de vermindering van de arbeidsprestaties met de helft of een vijfde van het normaal aantal uren van een voltijdse betrekking, bedoeld in de artikelen 102 tot 103 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zoals gewijzigd;
6. tijdskrediet: de volledige schorsing van de arbeidsprestaties of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals voorzien in de artikelen 3, 4 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001. Worden met tijdskrediet gelijkgesteld :
 - het ouderschapsverlof, geregeld bij koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
 - het verlof voor medische bijstand, geregeld bij koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
 - het verlof voor palliatieve zorgen, geregeld bij de artikelen 100bis en 102bis van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
 - de loopbaanonderbrekingen door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening beslist vóór 31 december 2001;
7. landingsbaan: de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in hoofde van de werknemers van 50 jaar en ouder, zoals voorzien in de artikelen 9 en 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

¹ Voor de actuele geïndexeerde bedragen van de premies, raadpleeg het hoofdstuk "geactualiseerde lonen en vergoedingen".

8. schorsing: de dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst

- die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen en beroepsziekten, de werkloosheidsverzekering, de jaarlijkse vakantie, de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet;
- waarop niet werd gewerkt en waarvoor een loon werd betaald waarop sociale zekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden;
- wegens feestdagen waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen sociale zekerheidsbijdragen werden ingehouden;
- wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen sociale zekerheidsbijdragen werden ingehouden;
- wegens het opnemen van inhaalrustdagen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de arbeidswet van 16 maart 1971 of ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur;
- wegens staking of lock-out;
- waarop niet werd gewerkt en geen loon werd betaald als carensdag zoals bedoeld door de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering; - waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die door het fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf werden vergoed;
- waarop de werknemer het ambt van rechter in sociale zaken, van rechter in handelszaken of van raadsheer in sociale zaken heeft vervuld; - wegens verlof om dwingende redenen zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 11 oktober 1991;

9. omkaderingspersoneel: de personeelsleden van een beschutte of sociale werkplaats die instaan voor de begeleiding van het doelgroepspersoneel en de personeelsleden van een beschutte of sociale werkplaats die instaan voor de ondersteuning van de werkplaatsen;

10. opleiding:

- de beroepsopleiding zoals bepaald door het besluit van de Vlaamse regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding en georganiseerd door de in dit besluit, Titel III, hoofdstuk II vermelde centra, met uitsluiting van de centra bedoeld in de artikelen 105 tot 109, of een hiermee gelijkgestelde opleiding;
- elke andere vorm van onderwijs en opleiding georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse overheid en waarvan het programma ten minste 120 uren op jaarbasis omvat, of een hiermee gelijkgestelde opleiding;
- de opleidingen georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de sectorale opleidingsfondsen;

11. tweedekansonderwijs: alle opleidingen die personen van minimum 18 jaar of ouder de kans bieden om een diploma of getuigschrift van algemeen, beroeps- of technisch secundair onderwijs te behalen van een hogere graad dan hetwelk de betrokkene reeds bezit, alle opleidingen verstrekt door de centra voor basiseducatie en volwassenenvorming, alsmede een basisopleiding Nederlands voor anderstaligen en een basisopleiding informatica;

12. onderneming in moeilijkheden: de onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag van de erkenning voorafgaan vóór belastingen een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boekt, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, immateriële en materiële vaste activa overschrijdt;

13. onderneming in herstructurering: de onderneming die zonder de invoering van verminderde arbeidsduur zou moeten overgaan tot het collectief ontslag dat ten minste betrekking heeft op :

- 10% van de werknemers indien zij meer dan 100 werknemers tewerkstelt;
- 10 werknemers als zij meer dan 20 en tot 100 werknemers tewerkstelt;
- 6 werknemers indien zij tussen 12 en 20 werknemers tewerkstelt;
- de helft van het aantal werknemers indien zij minder dan 12 werknemers tewerkstelt;

14. alleenstaande: de werknemer die alleen woont, eventueel met één of meerdere kinderen ten laste;

15. Vlaamse minister: de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme;

16. administratie: de administratie Werkgelegenheid van het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw.

HOOFDSTUK 2 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

§1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en werknemers die ressorteren onder de Vlaamse social profitsector. In de beschutte en sociale werkplaatsen is het besluit van toepassing op de personeelsleden die tot het omkaderingspersoneel behoren. De werknemers zijn tewerkgesteld middels een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

§2. De bepalingen van hoofdstuk III, afdeling 1 zijn eveneens van toepassing op de werknemers die tewerkgesteld zijn met andere arbeidsovereenkomsten dan deze van onbepaalde duur.

§3. De Vlaamse regering kan het toepassingsgebied uitbreiden tot andere categorieën van werkgevers en werknemers en personen die met werkgevers en werknemers worden gelijkgesteld.

HOOFDSTUK 3 - MAATREGELEN

Artikel 3

De aanmoedigingspremies als bedoeld in de artikelen 4, 7, 10, 14 en 18 van dit besluit kunnen slechts worden toegekend binnen de perken van de daartoe voorziene begrotingskredieten.

Afdeling 1 - Aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet

Artikel 4

§1. Aan de werknemer, tewerkgesteld in de Vlaamse social profitsector,

kan een aanmoedigingspremie worden toegekend voor het opnemen van een in het akkoord voorzien zorgkrediet. Het betreft hier de werknemer die zijn loopbaan volledig of gedeeltelijk onderbreekt om een ouderschapsverlof, een verlof voor medische bijstand of een verlof voor palliatieve zorgen op te nemen, zoals gelijkgesteld met tijdskrediet in artikel 1, 6°, van dit besluit.

§2. De aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet kan tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximum één jaar worden toegekend. Voor het bepalen van de maximumduur van één jaar wordt gerekend vanaf 1 januari 2001.

§3. Voor het bepalen van de in § 2 vermelde maximumduur wordt de aanmoedigingspremie, toegekend in het kader van het loopbaankrediet of het opleidingskrediet, niet meegerekend.

Artikel 5

De aanmoedigingspremie toegekend in het kader van het zorgkrediet kan niet gecombineerd worden met een tweede deeltijdse of voltijdse tewerkstelling in hoofde van de werknemer, met de uitoefening van een winstgevend activiteit of met een uitkering in het kader van de werkloosheidsreglementering.

Artikel 6

De aanmoedigingspremie bedraagt bruto per volledige kalendermaand :

- 421 euro voor de werknemer die tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimum 75% van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt en die zijn arbeidsprestaties volledig schorst;
- 223 euro voor de werknemer die tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimum 50% van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt en die zijn arbeidsprestaties volledig schorst;
- 223 euro voor de werknemer die tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimum 75% van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt en die zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijdse arbeidsregeling;
- 125 euro voor de werknemer die tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimum 75% van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt en die zijn arbeidsprestaties vermindert met 20 % van de voltijdse arbeidsregeling;
- 125 euro voor de werknemer die tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimum 20% en minder dan 50% van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt en die zijn arbeidsprestaties volledig schorst.

AFDELING 2 - AANMOEDIGINGSPREMIE IN HET KADER VAN HET LOOPBAAN-KREDIET

Artikel 7

- §1. Aan de werknemer, tewerkgesteld in de Vlaamse social profitsector, kan een aanmoedigingspremie worden toegekend als supplement bij de uitkering van het tijdskrediet dat wordt opgenomen, indien hij zijn loopbaan volledig onderbreekt in het kader van het in het akkoord voorziene loopbaankrediet.
- §2. De aanmoedigingspremie kan tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximum één jaar toegekend worden onder volgende modaliteiten:
- hetzij voor drie maanden per periode van vijf jaar beroepsactiviteit in de social profitsector, of een gelijkgestelde sector met een maximum van één jaar na twintig jaar beroepsactiviteit;
 - hetzij voor twaalf maanden na twintig jaar beroepsactiviteit in de social profitsector, of een gelijkgestelde sector.
- §3. Voor het bepalen van de maximumduur van één jaar wordt gerekend vanaf 1 januari 2001.
- §4. Als gelijkgestelde sector zoals bedoeld in §2 gelden:
- de ziekenhuizen;
 - de thuisverpleging;
 - de revalidatiecentra;
 - de rust- en verzorgingstehuizen (RVT) en de rusthuizen voor opvang van bejaarden (ROB);
 - de openbare instellingen voor gezinszorg;
 - de openbare kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen;
 - de openbare of private instellingen die onder de Vlaamse welzijnsbevoegdheid vallen, maar geen personeelssubsidies ontvangen.
- §5. Voor het bepalen van de maximumduur van één jaar wordt de aanmoedigingspremie, toegekend in het kader van het zorgkrediet of het opleidingskrediet, niet meegerekend.

Artikel 8

De aanmoedigingspremie toegekend in het kader van het loopbaankrediet kan niet gecombineerd worden met een tweede deeltijdse of voltijdse tewerkstelling in hoofde van de werknemer, met de uitoefening van een winstgevende activiteit, noch met een uitkering in het kader van de werkloosheidsreglementering.

Artikel 9

De aanmoedigingspremie bedraagt bruto per volledige kalendermaand:

- 359,16 euro voor de werknemer die tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimum 75% van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt en die zijn arbeidsprestaties volledig schorst en als de werknemer minder dan 5 jaar anciënniteit heeft in de instelling;
- 232,73 euro voor de werknemer die tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimum 75% van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt en die zijn arbeidsprestaties volledig schorst en als de werknemer minimaal 5 jaar anciënniteit heeft in de instelling;
- 192,09 euro voor de werknemer die tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimum 50% van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt en die zijn arbeidsprestaties volledig schorst en als de werknemer minder dan 5 jaar anciënniteit heeft in de instelling;
- 124,50 euro voor de werknemer die tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimum 50% van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt en die zijn arbeidsprestaties volledig schorst en als de werknemer minimaal 5 jaar anciënniteit heeft in de instelling.

AFDELING 3 - AANMOEDIGINGSPREMIE IN HET KADER VAN DE LANDINGSBANEN

Artikel 10

- §1. Aan de werknemer, tewerkgesteld in de Vlaamse sociale profitsector, evenals aan de werknemer behorend tot het doelgroep personeel van de beschutte en sociale werkplaatsen, kan een aanmoedigingspremie worden toegekend indien hij zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt vanaf de leeftijd

van 50 jaar in het kader van de in het akkoord voorziene landingsbanen.

- §2. Eenmaal het recht op een aanmoedigingspremie in het kader van de landingsbanen wordt toegekend blijft dit recht behouden tot wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
- §3. De periode van één jaar voorafgaand aan de aanvang van de deeltijdse loopbaanonderbreking moet tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling die minimum 75% van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt.

Artikel 11

- §1. De in artikel 10, § 1, van dit besluit bedoelde werknemer moet voldoen aan een van de volgende voorwaarden:
- voorafgaand aan de deeltijdse loopbaanonderbreking een loopbaan van minimum 25 jaar voltijdse of deeltijdse beroepsactiviteit hebben, waarvan er minstens een equivalent van 10 voltijdse jaren binnen de sociale profitsector of een gelijkgestelde sector moet gepresteerd zijn;
 - voorafgaand aan de deeltijdse loopbaanonderbreking een loopbaan van minimum 20 jaar voltijdse of deeltijdse beroepsactiviteit in de sociale profitsector of een gelijkgestelde sector hebben.
- §2. Als gelijkgestelde sector zoals bedoeld in §1 gelden:
- de ziekenhuizen;
 - de thuisverpleging;
 - de revalidatiecentra;
 - de rust- en verzorgingstehuizen (RVT) en de rusthuizen voor opvang van bejaarden (ROB);
 - de openbare instellingen voor gezinszorg;
 - de openbare kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen;
 - de openbare of private instellingen die onder de Vlaamse welzijnsbevoegdheid vallen, maar geen personeelssubsidies ontvangen.
- §3. Voor het bepalen van de beroepsactiviteit gelden alle arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen. Onder gelijkgestelde dagen worden hierbij verstaan:
- de schorsingen;
 - alle dagen gepresteerd als tewerkgestelde werkloze of in een DAC-, GESCO-, IBF-, of PBW-statuut;
 - de dagen besteed aan de zorg voor de eigen kinderen, met een maximum van 3 jaar per kind en 6 jaar over de volledige loopbaan.
- §4. De werknemer van 50 jaar of ouder die reeds in gedeeltelijke loopbaanonderbreking 'stelsel 50+' is en op 1 januari 2001 reeds halftijds werkt, komt niet in aanmerking voor de in artikel 10, §1, bedoelde aanmoedigingspremie.

Artikel 12

De aanmoedigingspremie toegekend in het kader van de landingsbanen kan niet gecombineerd worden met een tweede deeltijdse of voltijdse tewerkstelling in hoofde van de werknemer, met de uitoefening van een winstgevende activiteit of met een uitkering in het kader van de werkloosheidsreglementering, noch met een aanmoedigingspremie als bedoeld in de artikelen 4, 7, 14 en 18 van dit besluit.

Artikel 13

De aanmoedigingspremie bedraagt bruto per volledige kalendermaand :

- 322 euro voor de werknemer die gedurende het jaar voorafgaand aan de aanvang van de deeltijdse loopbaanonderbreking tewerkgesteld is in een voltijdse arbeidsregeling en die de arbeidsprestaties vermindert met de helft van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking;
- 248 euro voor de werknemer die gedurende het jaar voorafgaand aan de aanvang van de deeltijdse loopbaanonderbreking tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimum 75% van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt en die de arbeidsprestaties vermindert tot de helft van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking;
- 75 euro voor de werknemer die gedurende het jaar voorafgaand aan de aanvang van de deeltijdse loopbaanonderbreking tewerkgesteld is in een voltijdse arbeidsregeling en die de arbeidsprestaties vermindert met een vijfde van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.

AFDELING 4 - AANMOEDIGINGSPREMIE IN HET KADER VAN HET OPLEIDINGS-KREDIET

Artikel 14

- §1. Aan de werknemer, tewerkgesteld in de sociale profitsector, kan een aanmoedigingspremie worden toegekend indien hij zijn loopbaan volledig of gedeeltelijk onderbreekt in het kader van het tijdscrediet voor het volgen van een opleiding.
- §2. De aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingscrediet kan tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximum twee jaar worden toegekend. Voor het bepalen van de maximumduur van twee jaar wordt gerekend vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit.
- §3. Voor werknemers met een loopbaananciënniteit van ten minste 20 jaar wordt de maximumduur verhoogd met 6 maanden.
- §4. Voor het bepalen van de in §§2 en 2bis vermelde maximumduur wordt de aanmoedigingspremie, toegekend in het kader van het zorgcrediet of het loopbaancrediet, niet meegerekend.
- §5. Onverminderd de bepalingen van §§2, 2bis en 3 kan de aanmoedigingspremie worden toegekend voor de volledige duur van de opleiding indien deze gevolgd wordt in het kader van het tweede-kansonderwijs of indien de gevolgde opleiding leidt tot een diploma of getuigschrift dat toegang geeft tot de uitoefening van een beroep zoals opgenomen in de lijst van knelpuntberoepen van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding of in de lijst van beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat, die voor het Vlaamse Gewest werd vastgesteld in uitvoering van artikel 93 van het koninklijk besluit van 25 november 1991.

Artikel 15

De aanmoedigingspremie toegekend in het kader van het opleidingscrediet kan niet gecombineerd worden met een tweede deeltijdse of voltijdse tewerkstelling in hoofde van de werknemer, met de uitoefening van een winstgevende activiteit of met een uitkering in het kader van de werkloosheidsreglementering.

Artikel 16

De aanmoedigingspremie bedraagt bruto per volledige kalendermaand :

- 150 euro voor de werknemer die tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimum 75% van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt en die zijn arbeidsprestaties volledig schorst;
- 100 euro voor de werknemer die tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimum 50% van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt en die zijn arbeidsprestaties volledig schorst;
- 100 euro voor de werknemer die tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimum 75% van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt en die zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijdse arbeidsregeling;
- 50 euro voor de werknemer die tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimum 20% en minder dan 50% van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt en die zijn arbeidsprestaties volledig schorst.

Artikel 17

Voor de werknemer die een opleidingscrediet opneemt en die alleenstaande is, wordt de aanmoedigingspremie verhoogd met 37 euro per maand.

AFDELING 5 - ONDERNEMINGEN IN MOEILIKHEDEN OF IN HERSTRUCTURERING

Artikel 18

Aan de werknemer, tewerkgesteld in de Vlaamse sociale profitsector in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, kan een aanmoedigingspremie worden toegekend indien hij in het kader van een herstructureringsplan zijn arbeidsduur vermindert met ten minste 10% van de voltijdse arbeidsregeling en na vermindering nog minstens 50% van de voltijdse arbeidsregeling werkt.

Artikel 19

Het bewijs van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering moet blijken uit:

- hetzij het attest van erkenning als onderneming in moeilijkheden afgeleverd door de federale minister van Tewerkstelling en Arbeid, overeenkomstig het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, of overeenkomstig het koninklijk besluit van 21 maart 1997 houdende uitvoering van artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2, en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;
- hetzij het attest van erkenning als onderneming in herstructurering afgeleverd door de federale minister van Tewerkstelling en Arbeid, overeenkomstig het koninklijk besluit van 21 maart 1997 houdende uitvoering van artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2, en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;
- hetzij een herstructureringsplan, dat voor advies is voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij gebreke daaraan, aan de syndicale afvaardiging, of bij gebreke daaraan, aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebreke daaraan, aan de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

Artikel 20

Het recht op de aanmoedigingspremie bij verminderde arbeidsduur wordt verworven vanaf het ogenblik dat de onderneming, conform de in artikel 19 beschreven procedure, het statuut verkrijgt van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Na opening van het recht kan de premie gedurende maximum 2 jaar worden toegekend.

Artikel 21

De aanmoedigingspremie bij verminderde arbeidsduur kan niet gecombineerd worden met een tweede deeltijdse of voltijdse tewerkstelling in hoofde van de werknemer, met de inkomsten uit een zelfstandige activiteit tenzij deze reeds in bijberoep werd uitgeoefend gedurende minstens 1 jaar vóór de aanvang van de verminderde arbeidsduur, met een onderbrekingsuitkering noch met een aanmoedigingspremie als bedoeld in de artikelen 4, 7, 10 en 14 van dit besluit.

Artikel 22

- §1. De werknemer die gedurende het jaar voorafgaand aan de aanvang van de verminderde arbeidsduur, tewerkgesteld is geweest in een voltijdse arbeidsregeling en zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijdse betrekking, ontvangt een aanmoedigingspremie van 125 euro per maand.
- §2. De werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert met minimum 20% van het aantal uren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 75 euro.
- §3. De werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert met minimum 10% en minder dan 20% van het aantal uren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 50 euro.

HOOFDSTUK 4 - PROCEDURE

Artikel 23

De aanvraag tot het bekomen van de aanmoedigingspremie wordt door de werknemer ingediend bij de administratie. De aanvraag bestaat uit:

- 1° het aanvraagformulier, als model bij dit besluit gevoegd, waarvan de aanvrager het luik A heeft ingevuld en ondertekend en de werkgever het luik B heeft ingevuld en ondertekend, alsmede :
- in geval van een aanmoedigingspremie bij opleidingscrediet heeft de onderwijs- of opleidingsinstelling waar de opleiding gevolgd wordt, het luik C van het aanvraagformulier ingevuld en ondertekend, en dient desgevallend een bewijs van de vereiste jaren loopbaananciënniteit te worden voorgelegd;

- in geval van een aanmoedigingspremie in het kader van het loopbaankrediet, wordt een bewijs ingediend van de vereiste jaren beroepsactiviteit in de sociale profitsector of een gelijkgestelde sector;
- in geval van een aanmoedigingspremie in het kader van de landingsbanen, wordt een bewijs ingediend van de vereiste jaren loopbaananciënniteit en van het tewerkstellingspercentage gedurende het jaar voorafgaand aan de deeltijdse loopbaanonderbreking;
- in geval van een aanmoedigingspremie bij verminderde arbeidsduur in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, wordt het attest van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, of een exemplaar van het voorgelegde herstructureringsplan ingediend, voor zover het nog niet eerder aan de administratie is overgemaakt;

2° een kopie van de uitkeringskaart waarop de datum van aanvang, de duur en de aard van de onderbrekingsperiode vermeld is.

Artikel 24

§1. Om geldig te zijn moet de werknemer zijn aanvraag tot het bekomen van de aanmoedigingspremie indienen binnen zes maanden na aanvang van de loopbaanonderbreking waarvoor de aanmoedigingspremie wordt aangevraagd.

§2. Na betalingsopdracht door de administratie wordt de premie voor de afgelopen maand aan de rechthebbende werknemer uitgekeerd.

§3. De aanmoedigingspremies worden geïndexeerd en zijn gekoppeld aan de spilindex 109,45. De indexering geschiedt vanaf de tweede maand die volgt op het einde van de periode van twee maanden tijdens dewelke het gemiddeld indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

HOOFDSTUK 5 – CONTROLE EN SANCTIES

Artikel 25

§1. Vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum waarop de werknemer op welke gronden dan ook de sector verlaat of niet meer aan de voorwaarden, waaronder de aanmoedigingspremie werd toegekend, voldoet, verliest hij het recht op de uitbetaling van de premie, behoudens in het geval bedoeld in artikel 10, § 2.

§2. Onrechtmatig verkregen aanmoedigingspremies worden teruggevorderd van de partij die aanleiding heeft gegeven tot het onrechtmatig karakter van de uitbetaling van de premie.

§3. De controle op de naleving van de voorwaarden wordt uitgeoefend door de inspectie van de administratie.

HOOFDSTUK 6 - OPVOLGINGSKOMMISSIE

Artikel 26

§1. Er zal een opvolgingscommissie worden opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers van:

- de Vlaamse sociale partners uit de sociale profitsector;
- de Vlaamse minister bevoegd voor het werkgelegenheidsbeleid;
- de Vlaamse minister bevoegd voor het cultuurbeleid;
- de Vlaamse minister bevoegd voor het welzijnsbeleid.

§2. De opvolgingscommissie wordt voorgezeten door de Vlaamse minister bevoegd voor het werkgelegenheidsbeleid.

§3. De opvolgingscommissie bepaalt de deelsectoren van de Vlaamse gezondheidssector, de Vlaamse welzijnssector en de Vlaamse socio-culturele sector waarop onderhavig besluit van toepassing is. Zij begeleidt verder de uitvoering van dit besluit en zet een monitoringsysteem op.

HOOFDSTUK 7 - OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 27

§1. De beslissingen genomen in uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 2000 tot instelling van de aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking in geval van zorgkrediet, blijven hun uitwerking behouden voor de toegekende duur met toepassing van artikel 24, § 3, van dit besluit.

§2. De beslissingen genomen in uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 2000 tot instelling van de aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking in geval van loopbaankrediet, blijven hun uitwerking behouden voor de toegekende duur en de toegekende bedragen met toepassing van artikel 24, § 3, van dit besluit.

§3. De beslissingen genomen in uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 2000 tot instelling van de aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking in geval van landingsbanen, blijven hun uitwerking behouden voor de toegekende duur met toepassing vanaf 1 januari 2002 van de bedragen vermeld in artikel 13 van dit besluit en toepassing van artikel 24, § 3, van dit besluit.

§4. De vervangingsplicht opgelegd door het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 2000 tot instelling van de aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking in geval van zorgkrediet, loopbaankrediet en landingsbanen, vervalt met ingang van 1 januari 2002.

§5. In afwijking van artikel 24, § 1, van dit besluit is de aanvraag voor het bekomen van de aanmoedigingspremie, met betrekking tot de premie-aanvragen waarvan het tijdskrediet is aangevraagd in de periode tussen 1 januari 2002 en 31 mei 2002, geldig als ze ingediend wordt binnen negen maanden na aanvang van de loopbaanonderbreking waarvoor de aanmoedigingspremie wordt aangevraagd.

HOOFDSTUK 8 – SLOTBEPALINGEN

Artikel 28

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2002 en vervangt het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 2000 tot instelling van de aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking in geval van zorgkrediet, loopbaankrediet en landingsbanen.

Artikel 29

De Vlaamse minister, bevoegd voor het werkgelegenheidsbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

5.11. Arbeidsduur en –spreiding

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsduur en -spreiding

Cao's van 23.3.1978 en 26.6.1979¹

- geldig vanaf 23.3.1978 voor onbepaalde duur

HOOFDSTUK 1 – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en het werklieden- en bediendepersoneel van de instellingen die onder het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen.

HOOFDSTUK 2 – ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 2

De Arbeidswet van 16.3.1971 (BS 30.3.1971) en de Wet van 4.1.1974 (BS 31.1.1974) op de wettelijke feestdagen zijn per definitie op de sector van de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen toepasselijk, inzonderheid hun bepalingen betreffende:

- de maximale dagelijkse arbeidsduur, hetzij:
 - zonder overuren: 8, 9 of 10 u. naargelang het werkregime (Wet 16.3.1971, artikel 19 en vlg.);
 - overuren inclusief: 11 u. (Wet 16.3.1971, artikel 27);
- de maximale wekelijkse arbeidsduur, gebracht op 40 u. ingevolge de interprofessionele CAO van 26.3.1975 (Wet 16.3.1971, artikel 19);
- de vergoeding van overwerk (Wet 16.3.1971, artikel 29);
- de inhaalrust van de zondagdienst binnen de zes dagen (Wet 16.3.1971, artikel 16);
- de rustperiode van elf uur na de nachtarbeid, door vrouwen verricht (Wet 16.3.1971, artikel 36);
- de arbeidsduur in het algemeen, nl. de tijd gedurende dewelke het personeel ter beschikking is van de werkgever (Wet 16.3.1971, artikel 19);
- de inhaalrust binnen de zes weken van de dienst op wettelijke feestdagen verricht (Wet 4.1.1974, artikel 11).

Artikel 3 - Toepassingsmodaliteiten van de wekelijkse arbeidsduur²

- Behoudens bijzondere overeenkomst, wordt de week geacht op maandag te beginnen.
- De 40-urenweek mag gemiddeld over een periode van vier opeenvolgende weken worden berekend. De eerste periode van vier weken begint de eerste maandag van januari.
- De maximale arbeidsduur per week mag de 60 u. niet overschrijden. (Arbeidswet van 16.3.1971, artikel 22, §1).

Artikel 4³

Waakdiensten begrepen tussen 22 en 6 u. worden als reële arbeidstijd bezoldigd. In het geval van slapende nachtdienst, zal deze dienst voor drie uren aangerekend worden.

In geval van dienstverlening gedurende de slapende nachtdienst, zal de gepresteerde werktijd voor dubbel tellen zonder dat in totaal de 8 u. kunnen overschreden worden.

De waakdienstperiode mag verplaatst worden op voorwaarde 8 uren te tellen.

¹ Deze CAO is niet algemeen bindend verklaard.

² De maximale toegelaten arbeidstijd per week bedraagt 50 uur, zie verdere toelichting hierover bij het KB van 9.11.1979, onder rubriek 5.10. De vermelding 60 uur in de CAO-tekst van 23 maart 1978 is onwettelijk en deze CAO werd nooit algemeen verbindend verklaard.

³ Zie ook CAO van 1.7.1998 houdende telling van de nachtdienst, slapende nachtdienst en vakantieverblijven.

Artikel 5

Een paritair samengestelde commissie “ad hoc”, onderverdeeld in twee taalkamers, zal ten laatste binnen de maand na het sluiten van deze overeenkomst in de schoot van het P.C. worden opgericht. Ze zal bevoegd zijn om inzake het opvoedend personeel:

- a. afwijkingen te aanvaarden inzake de toepassing van artikel 3c;
- a. de onmogelijkheden die de instellingen ervaren om artikel 2, 3b en 4 toe te passen, te onderzoeken.

De werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden er zich toe om - zonder voorafgaande exclusieven - samen naar nieuwe wettelijke of reglementaire oplossingen te zoeken en ze te stimuleren, indien het onderzoek van de ingediende dossiers op deze noodzaak wijst.

Hierbij zal een juist evenwicht tussen de belangen van de kinderen en/of de gehandicapten en die van het personeel betracht worden.

Artikel 6

Het verzoek van afwijking, voorzien in artikel 5 littera a), wordt ingediend bij de voorzitter van het Paritair Comité, en slaat op een periode van ten hoogste twaalf maanden.

Dit verzoek is hernieuwbaar.

Het kan uitgaan zowel van de werkgevers als van de vertegenwoordigers van de werknemers (de syndicale delegatie of een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie).

Het is slechts ontvankelijk indien de betrokken instelling minstens 80 % van het subsidieerbaar opvoederspersoneel heeft aangeworven, of wanneer het een instelling betreft, die opvoedend personeel tewerkstelt dat permanent verblijft, leeft en woont met de hen toevertrouwde kinderen of gehandicapten. De commissie “ad hoc” moet zich uitspreken binnen de dertig dagen na de aanvraag gericht tot de voorzitter.

Voorstellen tot afwijking zullen worden geformuleerd in een vorm van unanieme aanbeveling.

De commissie kan slechts een aanbeveling formuleren na beide partijen te hebben gehoord. Zolang de commissie geen aanbeveling tot afwijking heeft uitgesproken, blijft de Wet van toepassing. Een aanbeveling tot afwijking is slechts geldig voor 12 maanden.

Artikel 7

In ieder arbeidsreglement van de inrichtingen dient een overlegprocedure tot vaststelling van de onregelmatige uurregelingen te worden opgenomen.

Artikel 8

Het aantal dagen waarop een personeelslid gehouden mag worden het begeleiden te verzekeren van kinderen of gehandicapten tijdens verblijven buiten de inrichting door deze laatste ingericht, wordt tot maximum dertig per jaar beperkt.⁴

Iedere dag of begonnen dag van dergelijke begeleiding, mag niet voor minder dan 8 uren arbeid worden verrekend. Onverminderd het recht op de wettelijke inhaalrust voor zondagsdienst, geeft iedere periode van zeven dagen recht op inhaalrust gelijk aan minimum acht opeenvolgende uren; periodes van minder dan zeven dagen geven recht op één uur per dag. Deze inhaalrust moet worden toegekend binnen de dertien weken na het einde van het verblijf.

Artikel 9

Collectieve of individuele regelingen inzake arbeidsduur die gunstiger zijn dan de bepalingen van onderhavige overeenkomst, blijven verworven aan de betrokken werknemers zonder dat evenwel deze laatsten op cumul aanspraak kunnen maken.

Artikel 10

De partijen gaan akkoord dat in uitvoering van artikel 13 en 47 van de Wet van 16.3.1971 een Koninklijk Besluit wordt uitgevaardigd waardoor zondagsarbeid in de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen wordt toegestaan (advies uitgebracht in Paritair Comité van de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen; Arbeidswet van 16.3.1971 artikelen 13 en 47).

⁴ Deze alinea werd uitgebreid door de CAO van 1.7.1998, houdende telling van de nachtdienst en vakantieverblijven.

HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 11

Deze overeenkomst treedt in werking op 23.3.1978 en geldt voor onbepaalde tijd. Zij kan door beide partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden, per aangetekend schrijven betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen.

5.12. Arbeidsduur (KB)¹

Koninklijk besluit betreffende de zondagsrust en de arbeidsduur van sommige werklieden en bedienden

KB 9.11.1979 (BS 29.11.1979)

- geldig vanaf 9.11.1979 voor onbepaalde duur

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werknemers van de inrichtingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor Opvoedings- en Huisvestigingsinrichtingen en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

Artikel 2

In de Opvoedings- en Huisvestigingsinrichtingen mag het werklieden en bediendenpersoneel dat noodzakelijk is om het onderhoud, de opvoeding en de behandeling van kostgangers te verzekeren, op zondag tewerkgesteld worden.

Artikel 3

Wanneer een werknemer, gedurende één of meer dagen buiten de inrichting die hem tewerkstelt, kostgangers moet begeleiden en er met hen verblijven wordt elke werkdag van minder dan acht uren in rekening gebracht tot beloop van acht uren voor de berekening van de toegelaten arbeidsduur.

Artikel 4

De arbeidsduur van de werknemers mag de bij artikel 19 of krachtens artikel 28, par. 1, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 vastgestelde dagelijkse en wekelijkse grens overschrijden op voorwaarde dat er over een periode van vier opeenvolgende weken gemiddeld niet meer uren gewerkt wordt dan bepaald door of krachtens deze bepalingen.

Artikel 5

Dit besluit treedt in werking de dag dat het in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

¹ De betekenis van dit KB is dat de normale grenzen van de arbeidstijd mogen overschreden worden op voorwaarde dat over een periode van 4 weken gemiddeld niet meer gewerkt wordt dan 40 uren. Het KB legt zelf geen nieuwe grenzen vast. Vermits er in het KB geen nieuwe grenzen worden vastgesteld, gelden zonder meer de regels uit de Arbeidswet zelf, namelijk dat de arbeidsduur nooit méér mag bedragen dan 11 uren per dag of 50 uren per week (tenzij in de door de wet voorziene uitzonderingsituaties zoals bijvoorbeeld ingeval van dreigend of voorgekomen ongeval,...). Bij KB zou de normale grens van maximale toegelaten arbeidstijd kunnen gewijzigd worden, maar dit KB van 9.11.1979 doet dit dus niet en bijgevolg gelden de algemene grenzen van de arbeidswet."

5.13. Telling arbeidsduur nachtdienst, slapende nacht en vakantieverblijven

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de telling arbeidsduur van nachtdienst, slapende nachtdienst en vakantieverblijven

Cao van 1.7.1998

- geldig vanaf 1.7.1998 tot 31.12.2000 en stilzwijgende verlenging

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Artikel 2

Als nachtdienst wordt in de sector beschouwd de periode tussen 22.00 uur en 6.00 uur. Deze periode mag op niveau van de voorziening verschoven worden tot een periode tussen 24.00 uur en 8.00 uur op voorwaarde evenwel 8 uur te blijven tellen. (22/6 uur - 23/7 uur - 24/8 uur).

In het geval van slapende nachtdienst, zal deze dienst voor drie uren geteld worden.

In geval van dienstverlening gedurende de slapende nachtdienst, zal de gepresteerde werktijd voor dubbel tellen zonder dat in totaal de 8 uur kunnen overschreden worden.

Artikel 3

Een dag begeleiding van 0.00 uur tot 24.00 uur tijdens de vakantieverblijven wordt geteld voor 11 uur onverminderd toepassing van artikel 2 derde lid.

De eerste en laatste dag van de begeleiding tijdens het vakantieverblijf zal worden geteld voor minimum 8 uren en maximum 11 uren.

Onverminderd het recht op de wettelijke inhaalrust voor zondagsdienst geeft iedere dag waarop begeleiding tijdens vakantieverblijven van minder dan zeven dagen wordt verzekerd recht op één uur inhaalrust. Iedere periode van zeven dagen waarop begeleiding tijdens vakantieverblijven wordt verzekerd, geeft recht op minimum acht opeenvolgende uren inhaalrust.

Deze inhaalrust moet worden toegekend binnen de dertien weken na het einde van het verblijf.

Artikel 4

Collectieve of individuele regelingen die gunstiger zijn dan de in deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene telling, blijven behouden.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1.7.1998 en is telkens voor bepaalde duur tot 31.12.2000. Zij wordt na deze periode stilzwijgend verlengd telkens voor een periode van 2 jaar en kan na 31.12.2000 worden opgezegd mits inachtnaam van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

5.14. Toepassingsmodaliteiten 38-urenweek

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de veralgemening van de sectorale arbeidsduur tot 38 uur per week

Cao van 1.7.1998 (KB 7.12.1999, BS 12.2.2000)

- geldig van 1.7.1998 voor onbepaalde tijd

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 60 (20 december 1994) betreffende de bevordering van de werkgelegenheid, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, en in uitvoering van het sectoraal tewerkstellingsakkoord 1995-1996 (27 juni 1995) en het sectoraal tewerkstellingsakkoord 1997-1998 (20 juni 1997).

Artikel 2

De partijen erkennen dat de subsidiërende overheden die de instellingen en diensten ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap betoelagen, sedert vele jaren de betoelaging van de arbeidsduur van 38 uur mogelijk maken.

Artikel 3

De partijen stellen vast dat een grote meerderheid van de instellingen en diensten in het verleden arbeidsregimes van 38 uur per week ten uitvoer hebben gebracht via collectieve of individuele overeenkomsten, arbeidsreglementen of het gebruik, zij het zonder dat de subsidiërende overheden compenserende aanwervingen voor deze arbeidsduurvermindering hebben betoelaagd.

Artikel 4

Met ingang van 1 juli 1998 zullen de voorzieningen en diensten overgaan tot de toepassing van de sectorale arbeidsduur van 38 uur per week.

Voor de voorzieningen echter die op die datum de 40 urenweek nog toepassen, wordt er een overgangperiode van 2 maanden voorzien.

Artikel 5

De arbeidsduur van 38 uur per week kan op effectieve weekbasis worden bereikt of op basis van toepassingsmodaliteiten inzake compensatie. Zij kan per week of over een langere periode - maximaal 1 jaar - worden bepaald. Evenwel geven enkel de gepresteerde of gelijkgestelde dagen waarvoor bezoldiging wordt toegekend recht op compensatieverlof, dus met uitsluiting van onder andere de ziekteperioden na het gewaarborgd maandloon.

Indien op weekbasis een arbeidsregime van meer dan 38 uur geldt dan wordt de gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week bereikt door de toekenning van evenredige compensatie.

Artikel 6

De toepassingsmodaliteiten in uitvoering van artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden op het niveau van de voorziening bepaald. In de voorzieningen vervat in artikel 3 blijven de toepassingsmodaliteiten bestaan. In die voorzieningen vervat in artikel 4, tweede lid, en die niet over een syndicale afvaardiging beschikken, wordt er hierover een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 7

Collectieve of individuele regelingen die gunstiger zijn dan deze sectorale regeling blijven verworven en worden niet verrekend in de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zonder dat evenwel op cumul aanspraak kan worden gemaakt.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 juli 1998. Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een per post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

5.15. Ontslagprocedure

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de procedure te volgen bij ontslag van werknemers

Cao's van 23.3.1978 en 26.6.1979

- geldig vanaf 23.3.1978 voor onbepaalde duur

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en het werklieden- en bediendepersoneel van de instellingen welke onder het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen ressorteren.

Hoofdstuk 2 - Algemene beginselen

1. ONTSLAG OM NIET-INDIVIDUELE REDENEN**Artikel 2**

Een ontslag om niet-individuele reden kan slechts doorgaan indien de vakbondsafvaardiging hierover voorafgaandelijk wordt ingelicht; deze afvaardiging wordt uitgenodigd een advies uit te brengen nopens de ontslagmotivering en de ontslagcriteria.

De partijen bevelen aan dat deze criteria het voorwerp van een overeenkomst op het niveau van de instelling zouden uitmaken.

Artikel 3

Het werklieden- en administratief personeel dat voor 1 januari 1978 is aangeworven in de tehuizen welke van de sector "Justitie" afhangen, kan in geen geval worden ontslagen om niet-individuele redenen, ingevolge de vermindering van de leefgroepen tot twaalf kinderen per groep, zolang de subsidieerbare personeelsnormen niet worden herzien door de overheid.

2. ONTSLAGEN OM INDIVIDUELE REDENEN**Artikel 4**

In deze aangelegenheid, verbinden zich de werknemers- en werkgeversorganisaties ertoe iedere willekeur te bestrijden door volgende aanbevelingen te onderschrijven welke van toepassing zijn na iedere proefperiode.

Gedrags-elementen uit hoofde van een werknemer, welke ingevolge hun natuur of hun accumulatie van aard zijn om in de ogen van een werkgever tot een afdanking te leiden, moeten aan de betrokken werknemer worden medegedeeld.

De aanwervingsarbeidsovereenkomst mag, zonder dringende redenen, niet eenzijdig worden opgezegd tenzij de wettelijke regels worden toegepast en na de betrokken werknemer drie dagen voor de formele betekening van de beslissing te hebben verwittigd. De vakbondsafgevaardigde wordt binnen dezelfde tijdspanne verwittigd, behoudens formeel verzet van betrokken werknemer.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst om dringende reden verbreekt, in de zin zoals bedoeld in de Wetgeving en in de rechtspraak, licht hij hierover de vakbondsafvaardiging in op de dag zelf waarop het ontslag aan de betrokkene wordt medegedeeld.

Artikel 5

In de gevallen voorzien bij artikel 4, ten 1ste, 2de en 3de, hebben de betrokken werknemers het recht de werkgever te ontmoeten en zich te laten bijstaan door de vakbondsafvaardiging of door een persoon van hun keuze.

HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 23 maart 1978 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, welke bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen wordt betekend.

5.16. Opzeggingstermijn werklieden

Koninklijk besluit tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden

KB van 26.1.2001 (BS 15.2.2001)

- geldig vanaf 26.1.2001
- Opheffing KB van 13.9.1998

Dit Koninklijk Besluit werd ondergebracht in het hoofdstuk 10 betreffende de voordelen van het bediendestatuut aan het logistiek personeel onder het nummer 10.3.

5.17. Vrijstelling arbeidsprestaties eindeloopbaan (Sociale Verhuurkantoren en Huurdersbonden)

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de leeftijd van 45 jaar in het kader van de eindeloopbaan in de huurdersbonden en de sociale verhuurkantoren.

Cao van 27.2.2006 (KB 1.9.2006, BS 20.3.2007)

- ter vervanging/uitbreiding van de CAO van 21.9.2004

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van:

- de huurdersbonden, gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap krachtens het Besluit van de Vlaamse regering van 30 november 1994 houdende de voorwaarden inzake erkenning en subsidiëring van huurdersbonden en een overleg- en ondersteuningscentrum (BS 27.1.1995) of krachtens de regelgeving die dit Besluit van de Vlaamse regering aanpast of vervangt
- de sociale verhuurkantoren, gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap krachtens het Besluit van de Vlaamse regering van 6 februari 2004 houdende bepaling van de erkennings- en subsidievoorwaarden van sociale verhuurkantoren (BS 16.3.2004) of krachtens de regelgeving die dit Besluit van de Vlaamse regering aanpast of vervangt
- de sociale verhuurkantoren die niet gesubsidieerd zijn door de Vlaamse gemeenschap

welke als dusdanig actief zijn op datum van 1 oktober 2005, en die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werkliden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

De conventionele arbeidsduur, zoals bepaald in de bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2003 betreffende de arbeidsvoorwaarden in de gesubsidieerde huurdersbonden en sociaal verhuurkantoren, wordt door deze collectieve arbeidsovereenkomst niet gewijzigd.

Het uitvoeren van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal geen aanleiding geven tot het wijzigen van de reeds bestaande compensatiesystemen 40/38 urenweek zoals zij op het ogenblik van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst in de onderneming reeds bestaan.

De vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de leeftijd van 45 jaar in het kader van de eindeloopbaan, wijzigt derhalve de individuele contractuele arbeidsduur van de betrokken werknemers niet, maar wordt toegekend in de vorm van vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon.

Artikel 3

§1. Vanaf 1 juli 2004 hebben alle werknemers, verbonden door een arbeidsovereenkomst, vanaf de leeftijd van 45 jaar recht op 2 uur per week vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon, waarbij elk uur vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon per week recht geeft op het equivalent van 48 uren vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon per kalenderjaar, naar verhouding van de voltijdse of deeltijdse tewerkstellingsbreuk van de werknemer.

§2. Vanaf 1 oktober 2006 hebben alle werknemers, verbonden door een arbeidsovereenkomst, vanaf de leeftijd van 50 jaar een bijkomend recht op 2 uur per week vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon, waarbij elk uur vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon per week recht geeft op het equivalent van 48 uren vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon per kalenderjaar, naar verhouding van de voltijdse of deeltijdse tewerkstellingsbreuk van de werknemer.

§3. Vanaf 1 oktober 2007 hebben alle werknemers, verbonden door een arbeidsovereenkomst, vanaf de leeftijd van 55 jaar een bijkomend recht op 2 uur per week vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon, waarbij elk uur vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon per week recht geeft op het equivalent van 48 uren vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon per kalenderjaar, naar verhouding van de voltijdse of deeltijdse tewerkstellingsbreuk van de werknemer.

§4. Het recht op vrijstelling van arbeidsprestaties, zoals voorzien in §1, §2 en §3, is samengevat derhalve als volgt:

LEEFTIJD	VRIJSTELLING PER WEEK	VRIJSTELLING PER KALENDERJAAR
Vanaf 45 jaar	2 uur	96 uur
Vanaf 50 jaar	4 uur	192 uur
Vanaf 55 jaar	6 uur	288 uur

§5. Het loon van de werknemer blijft derhalve in alle bovenstaande regelingen onveranderd alsof de werknemer in de betrokken maand onverminderd zijn contractuele arbeidsduur zou gewerkt hebben.

Artikel 4

Voor de sociale verhuurkantoren die niet gesubsidieerd zijn door de Vlaamse gemeenschap, geldt wat betreft artikel 3 enkel de vrijstelling van arbeidsprestaties vermeld in §1, geldt in §4 enkel de regel “vanaf 45 jaar 2 uur vrijstelling per week, of 96 uur vrijstelling per kalenderjaar” en geldt §5.

Artikel 5

De modaliteiten van opname van de van arbeidsprestaties vrijgestelde uren worden in gemeenschappelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever bepaald en dit rekening houdend met de dienstmogelijkheden.

Hierbij dient het equivalent vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon zoals omschreven in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst gerealiseerd te worden.

Artikel 6

Bij ontstentenis van een gemeenschappelijk akkoord over de modaliteiten van opname van de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon, zoals bepaald in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden de volgende modaliteiten van opname van toepassing:

- het eerste uur vrijstelling van arbeidsprestaties per week van elke leeftijdsfase (vanaf 45 jaar, vanaf 50 jaar, vanaf 55 jaar), zal opgenomen worden in de vorm van volledig van arbeidsprestaties vrijgestelde diensten met behoud van loon volgens het voorziene uurrooster van de betrokken dag;
- het tweede uur vrijstelling van arbeidsprestaties per week van elke leef-tijdsfase (vanaf 45 jaar, vanaf 50 jaar, vanaf 55 jaar), zal opgenomen worden in de vorm van van arbeidsprestaties vrijgestelde uren met behoud van loon.

Hierbij dient voor elk uur vrijstelling van arbeidsprestaties, zoals bepaald in artikel 3, het equivalent vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon zoals omschreven in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst gerealiseerd te worden.

Artikel 7

In het kalenderjaar dat de leeftijd van 45 jaar, respectievelijk 50 jaar en 55 jaar, wordt bereikt, wordt de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon toegepast in verhouding vanaf de maand waarin de betrokken leeftijd wordt bereikt. Bij de overgang naar 50 jaar, respectievelijk 55 jaar, geldt in verhouding voor de voorafgaande maanden van het betrokken kalenderjaar het voorgaande leeftijdsstelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties.

Alle schorsingen van de arbeidsovereenkomst met loonwaarborg, geven geen aanleiding tot vermindering van het recht op vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon.

Periodes zonder loonwaarborg geven aanleiding tot de proportionele vermindering van het recht op vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2006, en zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf de datum van inwerkingtreding de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2004 betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de leeftijd van 45 jaar in het kader van de eindloopbaan in de huurdersbonden en de sociale verhuurkantoren

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap.

5.18. Slapende nachtdienst (KB)

Koninklijk besluit betreffende de arbeidsduur van de werknemers in de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (PSC 319.01)
KB 7.1.2007 (BS 22.1.2007)

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap

Artikel 2

In toepassing van artikel 19, derde lid, 3°, wordt voor « nachtdienst met overnachting op de tewerkstellingsplaats », voor elke periode van 8 uren tussen 22 uur en 8 uur (22 uur - 6 uur, 23 uur - 7 uur, 24 uur - 8 uur), een inactiviteitsperiode of inactiviteitsperiodes van in totaal maximaal 5 uur niet als arbeidstijd aanzien, voor zover deze inactiviteitsperiode(s) genomen wordt of worden op een plaats die daartoe behoorlijk is ingericht, ondermeer met het oog op overnachting.

De actieve arbeidsprestaties tijdens de “nachtdienst met overnachting op de tewerkstellingsplaats”, verricht in uitvoering van de arbeidsovereenkomst, worden evenwel steeds als arbeidstijd aanzien.

Nachtdiensten waarbij uitsluitend actieve arbeidsprestaties worden geleverd, vallen niet onder de afwijkende regeling van dit besluit.

De bepalingen van § 1 zijn van toepassing zonder afbreuk te doen aan de naleving van de maximale duur voorzien door de richtlijn 2003/88 van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.

Artikel 3

Dit besluit heeft uitwerking voorzover de werknemer valt onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair subcomité 319.01 die de toepassing regelt van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de nachtprestaties bedoeld in dit besluit.

Artikel 4

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Artikel 5

De Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

5.19. Slapende nachtdienst

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden in geval van slapende nachtdienst

Cao van 22.1.2007

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01)

Artikel 2

Onder slapende nachtdienst wordt verstaan: de nachtdienst met overnachting op de tewerkstellingsplaats, waarbij de werkgever instaat voor de accommodatie die daartoe behoorlijk is ingericht, onder meer met het oog op de overnachting van de werknemer.

Als slapende nachtdienst wordt in de sector beschouwd de periode tussen 22.00 uur en 6.00 uur. Deze periode mag op niveau van de voorziening verschoven worden tot een periode tussen 24.00 uur en 8.00 uur op voorwaarde evenwel 8 uur te blijven tellen (22 uur – 6 uur, 23 uur – 7 uur, 24 uur – 8 uur).

Artikel 3

In geval van slapende nachtdienst, zal deze dienst voor minstens drie uren geteld worden als arbeidstijd en voor minstens drie uur in het toepasselijke barema betaald worden.

In geval van dienstverlening(en) gedurende de slapende nachtdienst, zal deze gepresteerde werktijd, bijkomend aan vorige alinea, dubbel geteld worden als arbeidstijd en betaald worden op basis van het dubbele van het uurloon in het toepasselijk barema, zonder dat de totale telling en betaling van uren voor voor deze slapende nachtdienst het aantal van 8 uren kan overschrijden.

Artikel 4

Op alle baremieke uurlonen, zoals vermeld in artikel 3, worden de loontoeslagen wegens nachtprestaties uitbetaald, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de lonen en de loontoeslagen bij onregelmatige prestaties.

Artikel 5

Collectieve of individuele regelingen op het niveau van de voorziening, die gunstiger zijn dan deze collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen in geen geval worden verminderd.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 22 januari en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, bij aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het paritair subcomité van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

5.20. Landingsbanen (1.1.2023 - 30.6.2023)

Collectieve arbeidsovereenkomst in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 157 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Cao van 15.7.2021

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvesting inrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 157 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat het kader, voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, voor de verlaging van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering verstaan de werknemers die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

De toepassingsmodaliteiten en -voorwaarden van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zijn deze zoals opgenomen in hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 157 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 4

§1. Voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 wordt, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd onder het nummer 110211/CO/300, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

§2. Voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 wordt, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, de leeftijdsgrens op 55 jaar vastgesteld voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde in toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Artikel 5

Deze overeenkomst is gesloten voor bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvoor de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

Artikel 6

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kunnen de handtekeningen van de personen die ze sluiten namens de werknemersorganisaties enerzijds, en de werkgeversorganisaties anderzijds, worden vervangen door de notulen van de vergadering, die werden goedgekeurd door de leden en werden ondertekend door de Voorzitter en de Secretaris van het Paritair Comité.

5.21. Landingsbanen (2021-2022)

Collectieve arbeidsovereenkomst in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 156 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Cao van 27.9.2021

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het paritair comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en de opvangcentra voor asielzoekers erkend en/of gesubsidieerd door de federale overheid.

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 156 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat het kader voor de periode 2021-2022, voor de verlaging van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering verstaan de werknemers die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

De toepassingsmodaliteiten en -voorwaarden van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zijn deze zoals opgenomen in hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 156 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 4

§1. Voor de periode 2021-2022 wordt, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd onder het nummer 110211/CO/300, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

§2. Voor de periode 2021-2022 wordt, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, de leeftijdsgrens op 55 jaar vastgesteld voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde in toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Artikel 5

Deze overeenkomst is gesloten voor bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvoor de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

Artikel 6

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kunnen de handtekeningen van de personen die ze sluiten namens de werknemersorganisaties enerzijds, en de werkgeversorganisaties anderzijds, worden vervangen door de notulen van de vergadering, die werden goedgekeurd door de leden en werden ondertekend door de Voorzitter en de Secretaris van het Paritair Comité.

5.22. Landingsbanen (2019 - 2020)

Collectieve arbeidsovereenkomst in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 137 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2019-2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Cao van 12.6.2019

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen en diensten die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 137 van 23 april 2019 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling voor 2019-2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 3

Voor de periode 2019-2020 wordt, voor wat het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad, hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 21 en 31 van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Artikel 4

Voor de periode 2019-2020 wordt, voor wat het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, de leeftijdsgrens op 55 jaar vastgesteld voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 20 en 30 van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Artikel 5

De toepassingsmodaliteiten en -voorwaarden voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, zijn deze zoals ze opgenomen zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137, gesloten 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2019-2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 6.

Deze overeenkomst is gesloten voor bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

5.23. Landingsbanen (2017 - 2018)

Collectieve arbeidsovereenkomst in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 127 van 21 maart 2017 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling voor 2017-2018 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering

Cao van 20.4.2017 (KB 30.8.2017, BS 14.9.2017 - reg. 139298/CO/319.01)

- Vervangt cao van 27.5.2015 (Registratienr. 127424/CO/319.01)

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 127 van 21 maart 2017 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling voor 2017-2018 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 3

De toepassingsmodaliteiten en -voorwaarden voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, zijn deze zoals ze opgenomen zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 127 van 21 maart 2017 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling voor 2017-2018 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 4

Deze overeenkomst is gesloten voor bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018.

Het sectorale recht wordt bepaald door de NAR-cao. Door de verwijzing naar de NAR-cao 118 worden ook de toepassingsmodaliteiten van die cao gevolgd. Daarom plaatsen we die cao hier:

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van 27 april 2015 tot vast-stelling voor 2015-2016 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onder-neming in moeilijkheden of herstructurering

Cao van 27.5.2017

HOOFDSTUK 1 – DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat het interprofessioneel kader, voor 2015-2016, voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, wat de toegang van het recht op uitkeringen betreft voor een landingsbaan, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onder-neming in moeilijkheden of herstructurering en is afgesloten in toepassing van artikel 6, §5 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk iv van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals gewijzigd door art. 4 Van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

COMMENTAAR

De leeftijdsgrens zoals bepaald in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft enkel betrekking op de toekenning van uitkeringen zoals voorzien in het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014 en heeft geen betrekking op het recht op een landingsbaan zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 Van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

HOOFSTUK 2 – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

§1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.

§2. Voor de toepassing van § 1 worden gelijkgesteld:

1. Met werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen;
2. Met werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

HOOFDSTUK 3 – INTERPROFESSIONEEL KADER

AFDELING 1 – LEEFTIJDSGRENS VOOR EEN LANDINGSBAAN LANGE LOOP-BAAN EN ZWAAR BEROEP MET UITKERING

Artikel 3

Voor de periode 2015-2016 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 Van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door art. 4 Van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Om op deze leeftijdsgrens een beroep te kunnen doen moet het voor de werknemer bevoegde paritair comité of subcomité voor de geldigheidsduur, zoals voorzien in artikel 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten die uitdrukkelijk stelt dat zij is afgesloten in toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

COMMENTAAR

In onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door art. 4 Van het koninklijk besluit van 30 december 2014, op voorwaarde dat de werknemer, op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie:

Ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoelag;

Ofwel tewerkgesteld is:

- ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoelag. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- ofwel minstens 7 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoelag. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum.
- ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990;
- ofwel door een werkgever die behoort tot het paritair comité van het bouwbedrijf, voor zover de werknemer beschikt over een attest dat zijn ongeschiktheid tot voortzetting van zijn beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door een arbeidsgeneesheer.

Het feit dat sectoren geen collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, belet die sectoren niet een overeenkomst te sluiten voor de volgende twee jaar met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. Die redenering geldt ook voor de daaropvolgende perioden van twee jaar.

AFDELING 2 - LEEFTIJDSGRENS VOOR EEN LANDINGSBAAN MET UITKERING BIJ ONDERNEMINGEN IN HERSTRUCTURERING OF IN MOEILIKHEDEN

Artikel 4

Voor de periode 2015-2016 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 1° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014.

Om op deze leeftijdsgrens een beroep te kunnen doen moet de onderneming waarin de werknemer is tewerkgesteld erkend zijn als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden en een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden waarin uitdrukkelijk gesteld wordt dat toepassing gemaakt wordt van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

COMMENTAAR

In onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde, zoals bepaald in artikel 6, §5, 1° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014, wanneer de aanvangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties gelegen is in de periode van erkenning van de onderneming door de Minister bevoegd voor Werk, als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden in toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoeslag, voor zover cumulatief voldaan is aan volgende voorwaarden:

- de onderneming kadert haar aanvraag tot erkenning binnen een herstructureringsplan en toont aan dat ontslagen zijn vermeden;
- de onderneming toont bij haar aanvraag tot erkenning aan dat daardoor het aantal werknemers dat overgaat naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag is verminderd;
- de Minister heeft in de erkenningsbeslissing uitdrukkelijk vermeld dat aan deze voorwaarden is voldaan.

HOOFDSTUK 4 – INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST**Artikel 5**

Deze overeenkomst is gesloten voor bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2016. Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvoor de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van onderhavige overeenkomst.

COMMENTAAR

Deze overeenkomst kan na 2016 worden verlengd of aangepast waarbij de minimumleeftijd geleidelijk kan worden verhoogd overeenkomstig een vooropgesteld tijdspad, zoals bepaald in artikel 6, §5 van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

5.24. Jaarlijkse vakantie

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de regeling jaarlijkse vakantie
Cao van 27.4.2021

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en -diensten die ressorteren onder Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord ('VIA6') van 30 maart 2021, LUIK II, DEEL 1, punt 9 "Jaarlijks recht op drie weken aaneensluitend vakantie".

Artikel 3

Zonder afbreuk te doen aan de algemene reglementering inzake de jaarlijkse vakantie, heeft elke werknemer die hiervoor een aanvraag doet recht op de toekenning van een aaneensluitende vakantieperiode van minstens drie opeenvolgende weken tijdens het kalenderjaar, inclusief 3 weekends verbonden aan deze periode.

Deze toekenning kan uitzonderlijk beperkt worden wegens organisatorische noodwendigheden. Onder organisatorische noodwendigheden wordt verstaan het verzekeren van de onontbeerlijke personeelsomkadering voor het functioneren van de dienst, nadat alle beschikbare ondersteunings- of vervangingsmogelijkheden binnen het huidig organisatorisch kader zijn ingezet tijdens de betrokken vakantieperiode.

Deze elementen maken deel uit van de interne sociaal overlegorganen.

Artikel 4

Omwille van de continuïteit van de dienstverlening dient de verlofplanning tijdig te worden opge maakt.

Hiertoe worden in de geëigende overlegorganen {Ondernemingsraad, Comité voor preventie en bescherming op het werk en Syndicale Afvaardiging samen met de werkgever) of bij ontstentenis het arbeidsreglement, afspraken gemaakt.

Artikel 5

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan in de instellingen en diensten onder geen enkel beding afbreuk doen aan meer voordelige lokale regelingen of praktijken inzake vakantieregelingen, daar waar deze bestaan voor het geheel of voor een gedeelte van de werknemers.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de mogelijkheid dat meer voordelige regelingen of praktijken inzake vakantieregelingen in de instellingen of diensten kunnen worden overeengekomen.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft vanaf de datum van haar inwerkingtreding de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2019 inzake de regeling jaarlijkse vakantie (registratienummer 156942/CO/319.01) op.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 27 april 2021 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Artikel 8

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

5.25. Recht op deconnectie

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het recht op deconnectie
Cao van 03.4.2023

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers die behoren tot het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Artikel 2. Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van hoofdstuk 2, afdeling 2 (Overleg over deconnectie en gebruik van digitale communicatiemiddelen) van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie.

Artikel 3. Bepalingen betreffende het recht op deconnectie

§1. Om rust- en verlofperiodes te respecteren, aan een beter evenwicht tussen werk- en privéleven te werken en psychosociale risico's te voorkomen, heeft elke werknemer recht op deconnectie.

De sociale partners vinden het belangrijk om werkgevers en werknemers bewust en verantwoordelijk te maken van de gevolgen van een overmatige connectie:

- mensen hebben omwille van hun gezondheid nood aan afwisseling tussen inspanning en ontspanning,
- een efficiënte werkorganisatie kan voorkomen dat roofofbouw wordt gepleegd op die rust en privé-tijd,
- wanneer het nodig is in het belang van de organisatie of het persoonlijk comfort zijn contacten buiten de werktijden mogelijk rekening houdend met bepaalde limieten die slechts om zeer specifieke redenen mogen worden overschreden en met respect van welbepaalde praktische modaliteiten zoals vermeld in artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst,
- ten allen tijde moet er omzichtig en kritisch omgegaan worden met het gebruiken van elkaars tijd en het inbreken in de persoonlijke tijd,
- bereikbaarheid en deconnectie moeten bespreekbare onderwerpen zijn en
- leidinggevenden en collega's hebben de opdracht om elkaars welzijn en grenzen op dat vlak te helpen respecteren,
- we stimuleren mensen om zorgzaam te zijn voor zichzelf en ze mogen verwachten hulp te krijgen van hun leidinggevende en hun ruimere professionele omgeving.

§2. Onder "recht op deconnectie" wordt verstaan: het recht van werknemers om niet bereikbaar te zijn en bijgevolg geen kennis te nemen van werkgerelateerde communicatie buiten het op hen van toepassing zijnde uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid. Dit geldt ook voor de periodes van gewettigde afwezigheid en schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Onder "uurrooster" wordt verstaan: de uurroosters vermeld in het arbeidsreglement, de individuele arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van alle tijdelijke afwijkingen (zoals overuren) en concrete invullingen van variabele uurroosters in toepassing van de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Artikel 4. Praktische modaliteiten

§1. Praktische modaliteiten en richtlijnen met het oog op het recht op deconnectie conform artikel 3§2 zijn:

- Werkgevers en werknemers zullen erover waken in een periode van deconnectie geen contact op te nemen met hun collega's om professionele redenen, tenzij om uitzonderlijke, onvoorziene redenen die een actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode.
- Een werknemer kan niet gesanctioneerd worden voor (digitale) onbereikbaarheid in een periode van deconnectie.
- Werknemers zijn evenmin verplicht om bereikbaar te zijn tijdens periodes van gewettigde afwe-

zigheden of schorsing van de arbeidsovereenkomst (zoals vakantie, ziekte,...).

- Leidinggevend en waken over realistische deadlines en werkbelasting.
- Leidinggevend en collega's waken over de correcte naleving van de richtlijnen over het gebruik van digitale hulpmiddelen.

§2. Aangezien de professionele en individuele noden sterk uiteenlopend zijn, wordt per team/afdeling in gesprek gegaan over de kwesties van deconnectie, de communicatie van afwezigheden en het gebruik van digitale communicatiemiddelen. Het doel is een consensus te bereiken over de concrete communicatiemethoden die moeten worden gebruikt, zowel in de dagelijkse praktijk als bij wijze van uitzondering in noodsituaties.

De werkgever promoot in geen geval het gebruik van niet-officiële of private digitale tools zoals sociale media, WhatsApp en dergelijke.

§3. Bijkomend kunnen op ondernemingsvlak concrete praktische afspraken gemaakt over:

- De invoering van uitgesteld doorsturen van e-mails die 's avonds worden verzonden, zodat ze pas 's ochtends worden bezorgd.
- Tijdens het onthaal van de werknemer wordt aandacht gegeven aan het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en aan de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.
- De inschakeling van een automatische handtekening in e-mails die aangeeft dat niet onmiddellijk een antwoord is vereist.
- De invoering van een 'waarschuwingsbericht' als de werknemer buiten de werktijd mails verzendt.
- Vorming- en sensibiliseringsacties die rekening houden met specifieke doelgroepen zoals bijvoorbeeld leidinggevend en vertrouwenspersoneel,...
- Een out-of-office bericht bij afwezigheden
- Hoe binnen de organisatie gemakkelijk is terug te vinden wie wanneer aan het werk is, bijvoorbeeld via het openstellen van een digitale agenda waarin aan- en afwezigheidsperiodes duidelijk worden opgenomen,...
- ...

Artikel 5. Analyse en preventie

De analyse van het risico op overmatige connectie en de preventie ervan binnen de onderneming maakt deel uit van de verplichtingen van de onderneming op het gebied van welzijn op het werk en de preventie van psychosociale risico's in overeenstemming met:

- de welzijnswet van 4 augustus 1996 en haar uitvoeringsbesluiten;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr 72.

Het CPBW neemt actief deel aan de implementatie van de afgesproken maatregelen en ziet toe op de toepassing ervan. Het evalueert de getroffen maatregelen en stelt op basis van de noden aanpassingen voor. Daartoe komt het CPBW minstens één keer per jaar samen en telkens op vraag van de werknemersvertegenwoordigers.

Artikel 6. Opleidings- en bewustmakingsacties voor werknemers en leidinggevend inzake het doordacht gebruik van professionele digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan een overmatige connectie

- De sectorale sociale partners engageren zich ertoe in het sectorale opleidingsaanbod initiatief op te nemen over de risico's van hyperconnectiviteit en over goede praktijken aangaande een doordacht en evenwichtig gebruik van digitale instrumenten (zoals mobiele telefoons, smartphones, e-mails, enz.).
- De onderneming zal op regelmatige basis voorlichtings- en bewustmakingsactiviteiten organiseren voor leidinggevend en alle werknemers om hen te informeren over de risico's en goede praktijken in verband met het gebruik van digitale hulpmiddelen. Het belang van deconnectie moet duidelijk worden uitgelegd.
- Leidinggevend en waken het gesprek aan binnen hun team/afdeling rond evenwicht tussen werk en privéleven en zorgen ervoor dat het werkkader toelaat om overmatige connectie te voorkomen.

Artikel 7. Slotbepalingen en inwerkingtreding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 01/04/2023.

Zij kan opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01). waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

5.26. Arbeidsorganisatie/stabiliteit uurroosters

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende arbeidsorganisatie en de stabiliteit van de uurroosters.

Cao van 16.4.2024

HOOFDSTUK 1: TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK 2: CONTEXT

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van punt 2.6. Arbeidsorganisatie van het Vijfde Vlaamse Intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 en van punt 7., Deel 1, Luik II van het Zesde Vlaamse Intersectoraal akkoord van 20 maart 2021.

HOOFDSTUK 3: DE UURROOSTERS

Artikel 3: Algemeen uitgangspunt

Bij de opmaak van uurroosters moet in ieder geval rekening worden gehouden met onder meer de bestaande reglementering, de wensen van de werknemers, de personeelsbestaffing, de planningsgrenzen binnen de referteperiode, de te bereiken gemiddelde arbeidstijd binnen de referteperiode.

Artikel 4: Opmaak en bekendmaking van de uurroosters in drie stappen

Bij de opmaak van de uurroosters wordt er in drie stappen gewerkt:

- Stap 1: Gepland uurrooster

Een geplande uurrooster, dat betrekking heeft op één maand, wordt opgemaakt uiterlijk 3 maanden voor aanvang van de maand waarop het uurrooster betrekking heeft, op basis van een raadpleging van de werknemers en de noden van de dienst. In dit geplande uurrooster wordt de gemiddelde wettelijke arbeidsduur gerespecteerd over een periode van ten hoogste 3 opeenvolgende maanden/13 opeenvolgende weken. Dit uurrooster alsook de eventuele wijzigingen worden gecommuniceerd.

- Stap 2: Geafficheerd* uurrooster

Het geplande uurrooster wordt geafficheerd één maand voor de aanvang van de maand waarop het uurrooster betrekking heeft. Een wijziging van dit geafficheerd uurrooster is enkel mogelijk met gemeenschappelijk akkoord van werkgever en werknemer behalve ingeval de wijziging is ingegeven door de noden van de dienst, na redelijkerwijs te verwachten inspanningen van de werkgever (vb. bevraging van alle collega's van de betrokken afdeling/dienst) en nadat alle mogelijke oplossingen werden uitgeput.

Binnen het lokaal sociaal overleg (in ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk, de syndicale afvaardiging) wordt de werknemersvertegenwoordiging per kwartaal geïnformeerd over de wijzigingen per dienst/afdeling die zonder gemeenschappelijk akkoord door de werkgever doorgevoerd moesten worden.

* hetzij elektronisch, hetzij op papier

- Stap 3: Definitief uurrooster

7 kalenderdagen voor aanvang van de week waarop het uurrooster betrekking heeft is het uurrooster definitief voor de volledige week en kan het alleen worden gewijzigd in gemeenschappelijk akkoord tussen werknemer en werkgever.

Artikel 5

Het definitief uurrooster (artikel 4 stap 3) respecteert de sociale en arbeidswetgeving, onder meer inzake het recht op betaling van overuren.

Hoofdstuk 4: Referteperiode

Artikel 6

§1. In uitvoering van artikel 26 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 2 van het koninklijk besluit van 18 februari 2024 betreffende de arbeidsduur van de werknemers tewerkgesteld in de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap en artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt de referteperiode verlengd tot een periode van maximaal 6 opeenvolgende maanden of 26 opeenvolgende weken. In dat geval dient de gemiddelde contractuele wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd te zijn op het einde van deze periode.

§2. Evenwel kan op het einde van de eerste drie opeenvolgende maanden of 13 opeenvolgende weken een contingent van maximum 50 uren gepresteerd boven de gemiddelde contractuele wekelijkse arbeidsduur overgedragen worden naar de volgende drie maanden of 13 weken.

§3. Het begrip van zes opeenvolgende maanden of 26 opeenvolgende weken in het kader van dit hoofdstuk dient niet noodzakelijk samen te vallen met een kalendersemester, maar dient in dit geval identiek te zijn voor alle werknemers binnen de voorziening.

§4. Via een ondernemings-cao kan de referteperiode, zoals bepaald in §1 van dit artikel, verlengd worden tot maximaal 12 opeenvolgende maanden of 52 opeenvolgende weken. In dat geval dient de gemiddelde contractuele wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd te zijn op het einde van deze periode. Evenwel kan op het einde van elke periode van 3 opeenvolgende maanden of 13 opeenvolgende weken een contingent van maximum 50 uren gepresteerd boven de gemiddelde contractuele wekelijkse arbeidsduur overgedragen worden naar de volgende drie maanden of 13 weken.

Het begrip van 12 opeenvolgende maanden of 52 opeenvolgende weken in het kader van dit hoofdstuk dient niet noodzakelijk samen te vallen met een kalenderjaar, maar dient in dit geval identiek te zijn voor alle werknemers binnen de voorziening.

Artikel 7: Overgangsmatregelen

§1. De eerste verlengde referteperiode waarvan sprake in artikel 6, §1 of §4, kan ten vroegste aanvangen de eerste dag van de maand die volgt op de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De eerste overdracht van 50 uren kan als gevolg maar uitgevoerd worden ten vroegste de eerste dag van de maand die volgt op het eerste drie opeenvolgende maanden of 13 opeenvolgende weken waarvan sprake in de voorgaand artikel 6, §2, of op een latere datum in functie van een ander moment van aanvang.

§2. Indien er bij de eerste toepassing van de nieuwe referteperiode een niet vereffende hoeveelheid aan uren bestaat gepresteerd bovenop de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dan worden deze uren toegevoegd aan het contingent van 50 uren, zoals omschreven in artikel 6, §2, van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze niet vereffende hoeveelheid aan uren moet vereffend zijn binnen de termijnen en krachtens de modaliteiten bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst die op ondernemingsniveau afgesloten moeten worden ten laatste op het einde van de eerste toepassing van de referteperiode van zes maanden, verlengbaar met een tweede periode van maximaal 6 maanden, na dewelke, bij gebreke van een collectieve arbeidsovereenkomst, het saldo wordt vereffend.

HOOFDSTUK 5: GELIJKSTELLING VAN SOMMIGE PRESTATIES VAN DEELTIJDSE WERKNEMERS MET OVERWERK**Artikel 8**

§1. Onder bijkomende prestaties wordt verstaan:

- wanneer een vast uurrooster wordt toegepast: elke prestatie die buiten het uurrooster wordt verricht
- voor deeltijdse medewerkers met een variabel uurrooster: in afwijking van artikel 2, §2 van het koninklijk besluit van 25 juni 1990 worden onder bijkomende prestaties alleen deze prestaties verstaan die verricht worden buiten het definitieve uurrooster (cfr. artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst), voor zover het geplande uurrooster wel degelijk werd opge-

steld met naleving van de bepalingen van artikel 4 stap 1 hierboven. Als gevolg kunnen alleen deze prestaties aanleiding geven tot het betalen van een toeslag na uitputting van het krediet waarvan sprake in artikel 3 en 4 van het koninklijk besluit van 25 juni 1990.

§2. De prestaties verricht boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, die evenwel in overeenstemming zijn met het definitieve uurrooster, worden aldus niet meegenomen in het krediet bedoeld in artikel 4 van het koninklijk besluit van 25 juni 1990.

§3. Het eventuele saldo aan niet gerecupereerde uren op het einde van de referteperiode is onderworpen aan de reglementering ter zake, met name de Arbeidswet van 16 maart 1971 en het Koninklijk Besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk.

§4. Artikel 2, §1 en de artikels 3 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk worden van toepassing verklaard.

HOOFDSTUK 6: VOORWAARDELIJKE VERMINDERING VAN DE RUSTPERIODE VAN 11 UREN TUSSEN TWEE OPEENVOLGENDE ARBEIDSPRESTATIES**Artikel 9**

§1. Deze bepaling wordt gesloten in uitvoering van artikel 38ter, §2, 4° van de arbeidswet van 16 maart 1971.

§2. De periode van 11 uren rust tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties kan worden teruggebracht tot minstens 9 uren wanneer een avonddienst onmiddellijk wordt gevolgd door een ochtenddienst:

- hetzij op schriftelijk verzoek van de werknemer;
- hetzij, met het akkoord van de werknemer, om tegemoet te komen aan specifieke dienstbehoeften of in onvoorziene omstandigheden, zoals een arbeidsongeschiktheid van een medewerker die moet vervangen worden.

§3. De vermindering van de 11 uren rust tot minimaal 9 uren rust indien een avondshift onmiddellijk wordt gevolgd door een ochtendshift kan geen uurregeling op vaste of op wekerende basis zijn, en kan bijgevolg pas voorkomen vanaf stap 2 van de opmaak van uurroosters zoals bepaald in artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 7: INWERKINGTREDING EN SLOTBEPALINGEN**Artikel 10: Inwerkingtreding**

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 mei 2024.

§2. Zij kan worden opgezegd door elk der partijen, mits een opzegtermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Artikel 11: Slotbepalingen

§1. De voordeligere akkoorden op het niveau van de onderneming, die afgesloten werden via Collectieve Arbeidsovereenkomst of wijziging van het Arbeidsreglement, blijven voortbestaan. Bij de beoordeling van lokale afspraken aangaande uurroosters moeten de bepalingen van hoofdstuk 3 als één geheel beschouwd worden.

§2. Na de inwerkingtreding van onderhavige sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen op het niveau van de onderneming bij collectieve arbeidsovereenkomst lokale regelingen verbeterd of overeengekomen worden.

5.27. Arbeidsorganisatie/stabiliteit uurroosters (KB)

Koninklijk besluit betreffende arbeidsorganisatie en de stabiliteit van de uurroosters.
KB van 19.2.2024

18 FEBRUARI 2024. - Koninklijk besluit betreffende de arbeidsduur van de werknemers tewerkgesteld in de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (PSC 319.01) (1)

FILIP, Koning der Belgen, Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

- Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 23, vervangen bij het koninklijk besluit nr. 225 van 7 december 1983 en gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985, en artikel 26bis, ingevoegd bij het koninklijk besluit nr. 225 van 7 december 1983 en gewijzigd bij de wetten van 22 januari 1985, 10 juni 1993, 21 december 1994, 26 juli 1996, 4 december 1998, 3 juli 2005, 17 augustus 2013 en 5 maart 2017;
- Gelet op het advies van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, gegeven op 30 oktober 2023;
- Gelet op advies 75.038/1 van de Raad van State, gegeven op 28 december 2023, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk, Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Artikel 2

De grenzen van de arbeidsduur vastgesteld door de artikelen 19 en 20 van de arbeids wet van 16 maart 1971 of een lagere grens vastgesteld door een collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen worden overschreden op voorwaarde dat over een periode van vier opeenvolgende weken gemiddeld niet meer uren gewerkt wordt dan bepaald door of krachtens deze bepalingen.

Deze periode van vier weken kan tot maximaal twaalf maanden worden verlengd, op voorwaarde dat een algemeen verbindend verklaarde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die de nadere modaliteiten vastlegt.

Artikel 3

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Artikel 4

De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 18 februari 2024.

FILIP Van Koningswege : De Minister van Werk, P.-Y. DERMAGNE _____ Nota

(1) Verwijzingen naar het Belgisch Staatsblad: Wet van 16 maart 1971, Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971.

Wet van 22 januari 1985, Belgisch Staatsblad van 24 januari 1985.

Wet van 10 juni 1993, Belgisch Staatsblad van 30 juni 1993.

Wet van 21 december 1994, Belgisch Staatsblad van 23 december 1994.

Wet van 26 juli 1996, Belgisch Staatsblad van 1 augustus 1996.

Wet van 4 december 1998, Belgisch Staatsblad van 17 december 1998.

Wet van 3 juli 2005, Belgisch Staatsblad van 19 juli 2005.

Wet van 17 augustus 2013, Belgisch Staatsblad van 29 augustus 2013.

Wet van 5 maart 2017, Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017.

Koninklijk besluit nr. 225 van 7 december 1983, Belgisch Staatsblad van 15 december 1983.

HOOFDSTUK 6 RISICOGROEPEN EN VORMING

6.1. Statuten sociaal fonds

Collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal Fonds voor de Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen" en tot vaststelling van zijn statuten

Cao van 20.7.1989 (KB 9.4.1990, BS 12.5.1990)

- gewijzigd bij cao van 10.12.2014
- geldig van 1.7.1998 voor onbepaalde duur
- Artikel 4 (maatschappelijke zetel) gewijzigd bij CAO van 19.10.2001
- Artikel 8 (bijdragen aan het fonds) wordt tweejaarlijks gewijzigd:
 - 1991-1992: cao van 15.4.1991 (KB 14.5.1992 BS 12.6.1992)
 - 1993-1994: cao van 15.6.1993 (KB 24.1.1994 BS 21.4.1994)
 - 1995-1996: cao van 27.6.1995 (KB 4.10.1996 BS 26.3.1997)
 - 1997-1998: cao van 20.6.1997 (KB 7.1.2001 BS 25.1.2001)
 - 1999-2000: cao van 4.6.1999 (KB 16.2.2001 BS 29.3.2001)
 - 2001-2002: cao van 18.6.2001
 - 2003-2004: cao van 24.6.2003 (BS 9.1.2005)
 - 2005-2006: cao van 30.6.2005 (KB 2.5.2006 BS 29.5.2006)
 - 2007-2008: cao van 16.3.2007
 - 2009-2010: cao van 4.12.2008 (KB 19.4.2010, BS 23.6.2010)
 - 2011-2012: cao van 20.9.2010
 - 2015-2016: cao van 26.11.2014
 - 2017-2018: cao van 28.11.2016 (KB 30.8.2017, BS 14.9.2017 - reg. 23951/CO/319)

A. OPRICHTING

Artikel 1

Bij onderhavige cao en bij toepassing van de wet van 7.1.1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, richt het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen een fonds voor bestaanszekerheid op, waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

Artikel 2

Deze cao is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de inrichtingen, welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en afhangen van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder inrichtingen wordt verstaan zowel instellingen als diensten.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze cao heeft uitwerking op 1 juli 1989 en is gesloten voor onbepaalde tijd, met uitzondering van artikel 8. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder jaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend jaar. De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, en waarvan deze laatste een kopij aan elk der ondertekenende partijen laat worden.

B. STATUTEN

HOOFDSTUK 1 - BENAMING EN MAATSCHAPPELIJKE ZETEL

Artikel 4

Met ingang van 1 juli 1989 wordt er een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht, genaamd “Sociaal Fonds voor de Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen” (afgekort “Sociaal Fonds VOHI”) [De maatschappelijke zetel van het Sectoraal Fonds voor de Opvoedings- en Huisvestingsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap is overgeplaatst naar Sainctelettesquare 13-15, 1000 Brussel.]¹

HOOFDSTUK 2 - DOEL

Artikel 5

Het fonds verzekert de financiering, de toekenning en de vereffening van aanvullende sociale voordelen ten behoeve van de werknemers tewerkgesteld in de inrichtingen welke ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, en afhangen van de Vlaamse Gemeenschap, voor zover deze voordelen bij collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld die in de schoot van voornoemd paritair comité afgesloten zijn en bij koninklijk besluit algemeen bindend verklaard werden.

Het fonds verzekert tevens de financiering van tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven, onder meer ten behoeve van risicogroepen zoals bedoeld bij de programmawet van 30 december 1988.

In het kader van de CAO aangaande de bevordering van initiatieven tot tewerkstelling en vorming van voornoemde risicogroepen, gesloten op 1 juni 1989 in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, heeft het fonds inzonderheid als taak de daartoe door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid geïnde bijdragen te ontvangen, te beheren en toe te wijzen voor de objectieven waarvoor ze bestemd zijn.

HOOFDSTUK 3 - FINANCIERING

Artikel 6

De geldmiddelen van het fonds bestaan uit bijdragen gestort door de werkgevers die onder de bevoegdheid van hogergenoemd paritair comité ressorteren en afhangen van de Vlaamse Gemeenschap, evenals uit de eventuele intrestopbrengst van deze gekapitaliseerde bijdragen.

Artikel 7

Het bedrag van de bijdragen wordt bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, en bij koninklijk besluit algemeen bindend verklaard, bepaald in functie van de opdrachten die het paritair comité aan het sociaal fonds wil toevertrouwen.

Bij beslissing van het beheerscomité van het fonds, voorzien bij artikel 13, goedgekeurd in het paritair comité, kunnen de bijdragen derwijze bepaald worden dat een nodig geachte financiële reserve wordt verzekerd.

Artikel 8

Voor de periode van 1 juli 1989 tot en met 31 december 1990 wordt het bedrag van de bijdrage vastgesteld op 0,18% van de brutolonen.

In afwijking op de bepalingen van het eerste lid wordt de inning voor de periode van 1 juli 1989 tot 31 december 1989, vervangen door een inning van 0,36 % van de brutolonen over het vierde kwartaal 1989.

Bijgevolg geschiedt er geen inning voor het derde kwartaal 1989.

Artikel 8bis²

Voor de periode van 1 januari 1991 tot en met 31 december 1992 wordt het bedrag van de bijdrage vastgesteld op 0,25% van de brutolonen.

De inning voor de periode van 1 januari 1991 tot en met 30 juni 1992, wordt vervangen door een inning van 0,50% van de brutolonen betaald over het vierde kwartaal 1991 en het eerste en tweede kwartaal 1992.

De inning voor de periode van 1 juli 1992 tot en met 31 december 1992 wordt vervangen door een inning van 0,25% van de brutolonen betaald over het derde en vierde kwartaal 1992.

Bijgevolg geschiedt er geen inning voor het eerste, tweede en derde kwartaal 1991.

Artikel 8ter³

Voor de periode van 1 januari 1993 tot en met 31 december 1994, wordt het bedrag van de bijdrage per kwartaal vastgesteld op 0,15% van de brutolonen.

De inning voor de periode van 1 januari 1993 tot en met 31 december 1993, wordt vervangen door een inning van 0,60% van de brutolonen betaald over het vierde kwartaal 1993.

Bijgevolg geschiedt er geen inning voor het eerste, tweede en derde kwartaal 1993.

Artikel 8 quater⁴

Voor de periode van 1 januari 1995 tot en met 31 december 1995, wordt het bedrag van de bijdrage per kwartaal vastgesteld op 0,15% van de brutolonen.

Voor de periode van 1 januari 1996 tot en met 31 december 1996, wordt het bedrag van de bijdrage per kwartaal vastgesteld op 0,20% van de brutolonen.

De inning voor de periode van 1 januari 1995 tot en met 31 december 1996, wordt vervangen door een inning van 0,35% van de brutolonen betaald over het eerste, tweede, derde en vierde kwartaal 1996.

Bijgevolg geschiedt er geen inning voor het eerste, tweede, derde en vierde kwartaal 1995.

Artikel 8 quinquies⁵

Voor de periode van 1 januari 1998 tot en met 31 december 1998, wordt het bedrag van de bijdrage per kwartaal vastgesteld op 0,20% van de brutolonen.

Er geschiedt geen inning voor het eerst, tweede, derde en vierde kwartaal 1997.

Artikel 8 sexes⁶

Voor de periode van 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000, wordt het bedrag van de bijdrage vastgesteld op 0,10% van de brutolonen.

De inning voor de periode van 1 januari 1999 tot en met 31 december 1999 wordt vervangen door een inning van 0,20% van de brutolonen betaald over het eerste, tweede, derde en vierde kwartaal van het jaar 2000.

Er geschiedt bijgevolg geen inning voor het eerste, tweede, derde en vierde kwartaal van 1999.

Artikel 8 septies⁷

Voor de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2001 wordt geen bijdrage geïnd. Voor de periode van 1 januari 2002 tot en met 31 december 2002 wordt een bijdrage geïnd van 0,20% tijdens elk van de 4 kwartalen.

Artikel 8 octies⁸

Voor de periode van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2003 wordt geen bijdrage geïnd. Voor de periode van 1 januari 2004 tot en met 31 december 2004 wordt een bijdrage geïnd van 0,20% tijdens elk van de 4 kwartalen.

² Ingevoegd bij CAO 15.4.91 en 24.6.91

³ Ingevoegd bij CAO 15.6.93

⁴ Ingevoegd bij CAO 27.6.1995

⁵ Ingevoegd bij CAO 20.6.1997

⁶ Ingevoegd bij CAO 4.6.1999

⁷ Ingevoegd bij CAO 18.6.2001

⁸ Ingevoegd bij CAO 24.6.2003

¹ Ingevoegd bij CAO van 19.10.2001. Gewijzigd door cao van 10.12.2014, met ingang van 15.12.2014

Artikel 8 nonies⁹

Voor de periode van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2005 wordt geen bijdrage geïnd. Voor de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2006 wordt een bijdrage geïnd van 0,20% tijdens elk van de 4 kwartalen.

Artikel 8 decies¹⁰

Voor de periode van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2007 wordt geen bijdrage geïnd. Voor de periode van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008 wordt een bijdrage geïnd van 0,20% tijdens elk van de 4 kwartalen.

Artikel 8 11de¹¹

Voor het eerste kwartaal en het tweede kwartaal van 2009 wordt geen bijdrage geïnd. Voor het derde kwartaal en het vierde kwartaal van 2009 wordt een bijdrage geïnd van 0,20%. Voor het jaar 2010 wordt een bijdrage geïnd van 0,10% voor elk van de vier kwartalen.

Artikel 8 12de¹²

Voor de jaren 2011 en 2012 wordt een bijdrage geïnd van 0,10% voor elk van de acht kwartalen.

Artikel 8 14de¹³

Voor de jaren 2015 en 2016 wordt een bijdrage geïnd van 0,10 % voor elk van de acht kwartalen.

Artikel 8, 15de¹⁴

Voor de jaren 2017 en 2018 wordt een bijdrage geïnd van 0,10 % voor elk van de acht kwartalen.

Artikel 9

De bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Artikel 10

De administratiekosten van het fonds worden elk jaar vastgesteld door het paritair beheerscomité voorzien bij artikel 13.

Deze kosten worden in eerste instantie gedekt door de renten van de kapitalen voortkomend van de storting van de bijdragen, en eventueel bijkomend door een afhouding op de voorziene bijdragen en waarvan het bedrag vastgelegd is door het voornoemd beheerscomité.

HOOFDSTUK 4 - RECHTHEBBENDEN, TOEKENNING EN VEREFFENING VAN DE VOORDELEN**Artikel 11**

De werknemers van de inrichtingen bedoeld onder artikel 2 hebben recht op de sociale voordelen waarvan het bedrag, de aard en de toekenningsvoorwaarden worden bepaald bij collectieve arbeids-overeenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen.

Artikel 12

De uitbetaling van de voordelen kan in geen enkel geval afhankelijk gemaakt worden van de betaling der verschuldigde bijdragen door de werkgever.

⁹ Ingevoegd bij CAO 30.6.2005
¹⁰Ingevoegd bij CAO 16.3.2007
¹¹Ingevoegd bij CAO 4.12.2008
¹²Ingevoegd bij cao 20.9.2010
¹³Ingevoegd bij cao 26.11.2014
¹⁴Ingevoegd bij cao van 28.11.2016

HOOFDSTUK 5 - BEHEER**Artikel 13**

Het fonds wordt beheerd door een paritair beheerscomité bestaande uit 10 effectieve leden-beheerders.

Deze leden worden aangeduid door en onder de leden van het betrokken paritair comité, voor de helft op voordracht van de beroepsorganisaties van de werkgevers, en voor de andere helft op voordracht van de werknemersorganisaties.

De leden van het beheerscomité worden aangesteld voor dezelfde periode als deze van hun mandaat van lid van het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen.

Het mandaat van lid in het beheerscomité vervalt door ontslag, overlijden of wanneer zijn mandaat als lid van het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen een einde neemt of wegens ontslag gegeven door de organisatie die hem voorgedragen heeft. Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger.

De mandaten van de leden van het beheerscomité zijn hernieuwbaar.

Artikel 14

De beheerders van het fonds gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met verbin-tenissen van het fonds. Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van het mandaat van beheer dat zij ontvangen hebben.

Artikel 15

Het beheerscomité kiest elk jaar een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, beurtelings uit de werknemers- en de werkgeversdelegatie. Het duidt eveneens de perso(o)n(en) aan die met het secretariaat wordt(en) belast.

Artikel 16

Het beheerscomité beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de admi-nistratie van het fonds, binnen de limieten gesteld door de wet of deze statuten.

Tenzij andersluidende beslissing van het beheerscomité treedt dit laatste in al zijn handelingen op en handelt het in rechte via de voorzitter en de ondervoorzitter gezamenlijk, elk desgevallend vervangen door een afgevaardigde-beheerder, door het beheerscomité daartoe aangesteld.

Het beheerscomité heeft onder meer als opdracht:

1. over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel van het fonds;
2. controle te doen en alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van deze statuten;
3. de administratiekosten alsmede het aandeel van de jaarlijkse inkomsten die deze dekken, vast te stellen;
4. tijdens de maand juni van elk jaar schriftelijk verslag over te maken aan het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen over de vervulling van zijn zending.

Artikel 17

Het beheerscomité vergadert minstens éénmaal per semester ter zetel van het fonds, hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft der leden van het beheerscomité, evenals op vraag van een der vertegenwoordigde organisaties.

De uitnodigingen moeten de agenda bevatten. De notulen worden opgemaakt door de secretaris, aangewezen door het beheerscomité, en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezeten. Uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter en de ondervoorzitter ondertekend.

Artikel 18

Het beheerscomité kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft zowel van de leden van de werknemers-afvaardiging als van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is.

De beslissingen van het beheerscomité worden in beginsel getroffen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden, behoudens andersluidende bepalingen in het huishoudelijk reglement dat door het beheerscomité wordt opgesteld.

HOOFDSTUK 6 - CONTROLE

Artikel 19

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid duidt het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen minstens één expert-boekhouder aan ter controle van het beheer van het fonds.

Deze moet minstens één maal per jaar verslag uitbrengen bij het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen.

Bovendien licht hij het beheerscomité van het fonds regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoeken en doet de aanbevelingen die hij nodig acht.

HOOFDSTUK 7 - BALANS EN REKENINGEN

Artikel 20

Elk jaar vanaf 1990 wordt op 31 december de “balans en rekeningen” van het verlopen dienstjaar afgesloten. De eerste “balans en rekeningen” zal de startperiode van 1989 includeren.

Hoofdstuk 8 - Ontbinding en vereffening

Artikel 21

Het fonds is opgericht voor een onbepaalde tijd. Het wordt ontbonden door het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen ingevolge een gebeurlijke vooropzeg, zoals voorzien door artikel 3. Voornoemd paritair comité beslist over de bestemming van de goederen en waarden van het fonds na betaling van het passief. Deze bestemming moet in overeenstemming zijn met het doel waartoe het fonds werd opgericht.

Het voornoemde paritair comité duidt de vereffenaars aan onder de leden van het beheerscomité.

6.2. Bijdrage risicogroepen

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bevordering van initiatieven ten behoeve van risicogroepen

Cao van 28.11.2016

vervangt:

- Cao van 20.9.2010
- Cao van 25.11.2008 (KB 28.1.2010, BS 16.4.2010)
- Cao van 16.3.2007 (KB 10.2.2008, BS 12.3.2008)

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK 2 - BESCHIKKINGEN

Artikel 2

De werkgevers verbinden zich er toe om de bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van 1 juni 1989, 15 april 1991, 30 juni 1993, 27 juni 1995, 20 juni 1997, 4 juni 1999, 18 juni 2001, 23 mei 2003, 30 juni 2005, 16 maart 2007, 25 november 2008, 20 september 2010, 13 november 2012 en 26 november 2014 (registratienummer 125708/CO/319.01) genomen initiatieven ten behoeve van risicogroepen verder te zetten en/of nieuwe initiatieven te ontwikkelen, zoals hierna bepaald.

Artikel 3

De kost van deze initiatieven staat gelijk met de opbrengst tijdens de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018 van een bijdrage van 0,10 % op het loon van de werknemers uit de betrokken sector, zoals blijkt uit de aangiften aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Artikel 4

1. Als risicogroepen worden voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst beschouwd:
 - werknemers met een onvolledige scholing of met een scholingsgraad die ten hoogste overeenkomst met een diploma of eindgetuigschrift van het secundair onderwijs; in dit kader zullen bij voorkeur de middelen voor nieuwe initiatieven aangewend worden voor het doelpubliek waartoe de voorzieningen van het paritair subcomité zich richten;
 - werknemers die na een onderbreking van hun beroepsactiviteit opnieuw in het arbeidscircuit wensen ingeschakeld te worden;
 - andere categorieën van werknemers opgenomen in het koninklijk besluit van 12 april 1991 tot uitvoering van artikel 173 van de wet van 28 december 1990 houdende sociale bepalingen;
 - alsmede de binnen voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten van 1 juni 1989, 15 april 1991, 30 juni 1993, 27 juni 1995, 20 juni 1997, 4 juni 1999, 18 juni 2001, 23 mei 2003, 30 juni 2005, 16 maart 2007, 25 november, 20 september 2010, 13 november 2012 en 26 november 2014 (registratienummer 125708/CO/319.01) aangeworven personeelsleden;
 - werknemers waartoe het bevoegde Fonds voor Bestaanszekerheid bijzondere maatregelen heeft bepaald.
2. In toepassing van artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) wordt een inspanning van ten minste 0,05% van de loonmassa, bedoeld in artikel 189, eerste en vierde lid, van dezelfde wet, voorbehouden aan één of meerdere van de volgende risicogroepen:
 - de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
 - de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag:
 - hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;

- hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
 - hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd;
3. de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan:
- de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;
 - de uitkeringsgerechtigde werklozen;
 - de werkzoekenden die laaggeschoold of erg-laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;
 - de herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;
 - de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
 - de werknemers die in het bezit zijn van een verminderingsskaart herstructurerings in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings;
 - de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;
4. de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:
- de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
 - de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
 - de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
 - de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;
 - de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
 - de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
 - de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkherwinning;
5. de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991. Voor de toepassing van het vorig lid wordt verstaan onder "sector", het geheel van werkgevers die onder een zelfde paritair comité of autonoom paritair subcomité ressorteren.
- §3. In toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) wordt minstens de helft van de in paragraaf twee van dit artikel bedoelde inspanning besteed aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:
 - de in paragraaf 2, 5°, bedoelde jongeren;
 - de in paragraaf 2, 3° en 4°, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

HOOFDSTUK 3 - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 5

Partijen komen overeen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de inning toe te vertrouwen van de onder artikel 3 vernoemde bijdrage en de in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid geïnde bedragen door het Fonds voor Bestaanszekerheid "Sociaal Fonds voor de Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen", verder te laten ontvangen, beheren en toewijzen, voor de objectieven waarvoor ze bestemd zijn.

HOOFDSTUK 4 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

6.3. Vorming op het niveau van de voorzieningen

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende vorming op het niveau van de voorzieningen

Cao van 20.2.2001 (KB 30.9.2002 BS 7.11.2002)

- geldig vanaf 1.1.2002 voor onbepaalde duur

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap. Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Onder "vorming" wordt verstaan alle vormen van permanent formeel en informeel leren die kaderen in het vormings-, trainings- en opleidingsbeleid van een voorziening.

Artikel 3

In uitvoering van het "Vlaams Intersectoraal Akkoord 2000-2005" worden de voorziene middelen lineair en via de geëigende subsidiekanalen toegekend aan de voorzieningen naar rato van het aantal tewerkgestelde personeelsleden.

Artikel 4

In overleg met de werknemers (ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming of vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan het personeel) kunnen meerdere voorzieningen deze middelen gezamenlijk aanwenden om een gemeenschappelijk vormings-, trainings- en opleidingsaanbod te realiseren.

Artikel 5

In overleg met de werknemers (ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming of vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan het personeel) wordt de aanwending van deze middelen gekaderd binnen het globale vormings-, trainings- en opleidingsbeleid van de voorziening.

Artikel 6

In overleg met de werknemers (ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming of vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan het personeel) voert elke voorziening een aangepast vormings-, trainings- en opleidingsbeleid, waarbij onder meer :

- een globaal vormingsplan wordt opgesteld, conform de sectorspecifieke minimale kwaliteitseisen en geïntegreerd in het kwaliteitshandboek;
- met het oog op een kwaliteitsvolle dienst- en hulpverlening, alle personeelsleden het recht hebben om binnen het kader van een vormingskrediet (uren en budgetten) een passende vorming te genieten;
- in een permanente opvolging en evaluatie voorzien is.

Artikel 7

Bij het vormings-, trainings- en opleidingsbeleid op het niveau van de voorziening wordt rekening gehouden met externe vormings-, trainings- en opleidingsmogelijkheden, zoals onder meer geboden door het Sociaal Fonds voor risicogroepen en andere (inter)sectorale vormingen welke complementair aan het eigen aanbod kunnen zijn.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2002 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

6.4. Vorming

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vorming

Cao van 20.5.2021

- Vervangt de cao van 23.5.2013
- Vervangt de cao van 6.6.2011 (KB 12.9.2011, BS 13.10.2011)
- Vervangt de cao van 16.6.2009 (KB 6.4.2010, BS 30.6.2010)

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder werknemers wordt verstaan: het vrouwelijk en mannelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social/non-profitsectoren ('VIA6') van 30/3/2021, LUIK II, DEEL 1.3 "Vorming".

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de bepalingen van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Artikel 3

De werkgevers engageren zich om de werknemers de mogelijkheid te geven opleiding te volgen tijdens de werktijd.

Artikel 4

Onder opleiding wordt verstaan:

- Formele opleiding en informele opleiding zoals omschreven in artikel 9 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.
- Opleiding die zowel intern op de plaats van tewerkstelling als extern van de onderneming georganiseerd wordt.
- Opleiding die zowel door de werkgever ingericht wordt als door opleidingsderden, hiertoe gemandateerd en/of erkend door de werkgever. Opleidingen die door de bevoegde overheden erkend zijn als beroepsopleidingen in het kader van het betaald educatief verlof of het Vlaams opleidingsverlof, welke verbonden zijn met het functioneren in de organisatie.

Artikel 5

§1. De opleiding kan door de werknemer gevolgd worden, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.

§1. Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Artikel 6

§1. Aan de werknemers wordt in toepassing van artikel 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk een collectieve opleidingstijd op het niveau van de onderneming toegekend. Deze opleidingstijd bestaat uit gemiddeld twee dagen per voltijds equivalent per jaar.

§2. Het aantal opleidingsdagen wordt in toepassing van artikel 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

§3. Dit groeipad wordt gerealiseerd door een jaarlijkse verhoging van de opleidingstijd a rato van een halve dag. De gemiddelde collectieve opleidingstijd bedraagt aldus:

- vanaf 1 januari 2022: 2,5 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2023: 3 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2024: 3,5 dagen per VTE;

- vanaf 1 januari 2025: 4 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2026: 4,5 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2027: 5 dagen per VTE.

Artikel 7

§1. De opleidingstijd wordt opgenomen in het kader van het opleidingsplan van de onderneming. Dit opleidingsplan wordt jaarlijks opgemaakt in overleg tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers (syndicale afvaardiging, comité voor preventie en bescherming op het werk, ondernemingsraad), of bij ontstentenis hieraan de werknemers.

§2. Bij de opmaak van het opleidingsplan wordt op meerjarenbasis voorzien in gelijkwaardige opleidingsmogelijkheden voor alle werknemers, ongeacht hun functie(categorie), beroeps- of ondernemingscategorie, (beroeps)kwalificatie, geslacht of afkomst. De werkgever verschaft informatie ter opvolging van de gelijkwaardigheid inzake de opleidingsmogelijkheden voor alle functiegroepen.

§3. De werkgever legt rekenschap af van de wijze waarop hij zijn verplichtingen is nagekomen door het invullen van de sociale balans.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf de datum van haar afsluiting en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité.

Artikel 9

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

6.5. Voorkomen en verminderen van psychosociale risico's

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het kaderakkoord voor het voorkomen en verminderen van stress, burn-out, agressie en andere psychosociale risico's op het werk en ter bevordering van re-integratie en progressieve werkhervatting na ziekte of ongeval

Cao van 17.12.2019

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van hoofdstuk 2.5.1., 2.5.2.A. en bijlage I van het Vlaams Intersectoraal Akkoord ('VIA 5') van 8 juni 2018.

HOOFDSTUK 2 - ALGEMEEN INTERSECTORAAL KADERAKKOORD VOOR HET VOORKOMEN EN VERMINDEREN VAN STRESS, BURN-OUT, AGRESSIE EN ANDERE PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK EN TER BEVORDERING VAN RE-INTEGRATIE EN PROGRESSIEVE WERKHERVATTING NA ZIEKTE OF ONGEVAL'

Artikel 3 - Doelstelling

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt een algemeen kader te scheppen dat een aantal principes aanreikt voor het uitwerken van een beleid op 2 vlakken:

- Enerzijds het voorkomen en verminderen van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress en agressie, zodat burn-out en langdurige afwezigheid zoveel mogelijk kunnen worden vermeden en mensen langer in goede en gezonde omstandigheden kunnen werken;
- Anderzijds het bevorderen van re-integratie en de mogelijkheden voor progressieve werkhervatting na ziekte of ongeval, zodat mensen die toch uitvallen, zo snel mogelijk terug aan de slag kunnen in werk op maat.

Het doel is dat alle ondernemingen een eigen beleid op deze twee vlakken uitwerken. Hierover worden in de ondernemingen gesprekken opgestart tijdens de looptijd van VIA 5. Hierbij gelden de principes van deze collectieve arbeidsovereenkomst als richtsnoeren. Indien op lokaal vlak reeds een beleid ter zake werd uitgewerkt, kan dit uiteraard geïntegreerd worden in het beleid dat uitgewerkt wordt in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 - Principes voor het uitwerken van een beleid inzake het voorkomen en verminderen van psychosociale risico's op het werk en het bevorderen van re-integratie en de mogelijkheden voor progressieve werkherhvatting

1. Respecteren van het wettelijk kader - Er bestaat een wettelijk kader in de Welzijnswet Werknemers van 4 augustus 1996 en de Codex Welzijn op het Werk en in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk (Koninklijk Besluit van 21 juni 1999, Belgisch Staatsblad van 9 juli 1999), zowel voor het aanpakken van psychosociale risico's op het werk als voor de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. Deze wetgeving moet uiteraard gerespecteerd worden, en er kan niet van worden afgeweken in individuele situaties. Deze algemene principes bieden alleen een kader, en laten de nodige ruimte aan werkgevers en werknemers om hier samen concrete invulling aan te geven. Centraal staat hierin het comité voor preventie en bescherming op het werk dat ten volle zijn bevoegdheden ter zake moet kunnen uitoefenen (zie ook 3.).
2. Proactief beleid - Voorkomen is belangrijker dan genezen is ook hier een belangrijk uitgangspunt: het is beter om niet af te wachten tot bepaalde situaties zich voordoen, maar proactief na te denken over een beleid, zowel op vlak van psychosociale risico's als inzake re-integratie. Alle instellingen zouden daarom een proactief beleid moeten uitwerken op deze 2 domeinen.
3. Sociaal overleg en dialoog - Een goed beleid is maar mogelijk als er een voldoende breed draagvlak voor bestaat, en daarom is het belangrijk dat dit niet van bovenuit wordt opgelegd, maar dat er vanaf het begin voldoende overleg plaats heeft tussen werkgever en werknemers in een constructieve sfeer, via de bestaande organen zoals het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging samen met de werkgever.
4. Evaluatie en aanpassing van het beleid – Een beleid is geen statisch gegeven aangezien de omstandigheden op de werkvloer voortdurend evolueren. Het beleid moet dan ook op geregelde tijdstippen worden geëvalueerd en als dat nodig is worden aangepast of aangevuld. Net zoals bij de totstandkoming van het beleid, moet er ook over de evaluatie en aanpassing van het beleid met de werknemers (zie 3.) worden gesproken.
5. Gelijke behandeling & voorkomen van willekeur – Een algemeen kader moet ervoor zorgen dat werknemers niet anders behandeld worden zonder dat daarvoor een duidelijke reden bestaat en dat dit ook duidelijk aan de betrokkenen wordt uitgelegd. Het is belangrijk om hierover ook in alle openheid te spreken. Gelijke behandeling wil immers niet zeggen dat alle situaties op dezelfde manier moeten worden behandeld: uitzonderingen zijn dus mogelijk. Dit hangt ook samen met 6.
6. Maatwerk – Men moet in de mate van het mogelijke zoeken naar een oplossing op maat van de werknemer, en dit binnen de grotere structuur van het team of de organisatie. Het is niet altijd nodig of mogelijk om dezelfde regeling te geven aan iedereen of om verworven rechten te behouden, maar men moet uiteraard wel willekeur vermijden (zie ook 5.). Thuiswerk of deeltijds werken kan bv. kaderen in een tijdelijk re-integratietraject dat specifiek gericht is tot terugkerende werknemers zonder dat iedereen hier recht op heeft of deze situatie voor altijd behouden blijft.
7. Vertrouwen en autonomie – Een cultuur van vertrouwen en voldoende autonomie draagt bij tot werknemers die zich goed voelen op het werk en beter presteren. De leidinggevenden en de organisatie hebben daarbij een heel belangrijke rol: zij moeten uiteraard richtlijnen geven en grenzen stellen, maar verder moeten zij bereid zijn om erop te vertrouwen dat de werknemers hun taken goed zullen uitvoeren. Goede afspraken zijn ook hier van fundamenteel belang.
8. Vorming en opleiding – Alle werknemers moeten voldoende mogelijkheden krijgen voor vorming en opleiding doorheen de volledige loopbaan. Deze vorming kan ook intern worden aangeboden wanneer dat mogelijk is. De vorming kan gericht zijn op beroepscompetenties, maar bv. ook op andere aspecten van het werk zoals omgaan met agressie of stress, burn-outpreventie, leidinggeven, enz.
9. Hulp van derden – Telkens wanneer dat nodig of nuttig is kan de hulp van een derde worden ingeroepen, zowel van binnen als van buiten de organisatie, bv. wanneer er spanningen zijn tussen een werknemer en zijn leidinggevende kan een vertrouwenspersoon of psychosociale preventieadviseur raadplegen een oplossing bieden. In dit kader kan een burn-outcoach of stresscoach worden aangesteld (met respect voor bevoegdheden van bv. vertrouwenspersonen en preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPsy) en CPBW). (Initiatieven hierrond zullen worden genomen op sectoraal vlak, bv. vanuit het vormingsfonds)

10. Beperking administratieve overlast – Het is niet de bedoeling om hiermee bijkomende administratieve overlast of papier te veroorzaken, maar wel om een meerwaarde te creëren vanuit een gemeenschappelijk doelstelling (zie hoger).

HOOFDSTUK 3 - ONDERSTEUNING VAN EEN EXPERTISEBELEID “OMGAAN MET AGRESSIE IN DE WERKOMGEVING”

Artikel 5

Onderhavig hoofdstuk beoogt een aantal principes aan te reiken op basis waarvan op ondernemingsniveau een expertisebeleid “omgaan met agressie in de werkomgeving” kan uitgewerkt worden .

Artikel 6

Omgaan met agressie in de werkomgeving vereist een integrale en structurele benadering vanuit een beleidsvisie waarop een beleidsplan van de onderneming geënt is. Van daaruit zijn concrete maatregelen mogelijk inzake preventie, interventie, nazorg en herstel, zoals bijvoorbeeld via het beschikken over een gedragscode, registratie en opvolging van incidenten, een interventieprotocol, materiële en organisatorische aanpassingen, concrete opvang en herstelmaatregelen.

Artikel 7

De sectorale sociale partners komen overeen na te gaan hoe een sectorspecifieke ondersteuning vanuit het kennis- en expertisecentrum ICOBA vorm kan krijgen.

HOOFDSTUK 4 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 17 december 2019 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

6.6. Modaliteiten van de opleiding voor zorgkundigen in het kader van vijf bijkomende handelingen

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de modaliteiten van de opleiding voor zorgkundigen in het kader van vijf bijkomende handelingen
Cao 22.10.2020

Context

Zorgkundigen moeten volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 27 februari 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 januari 2006 tot vaststelling van de verpleegkundige activiteiten die de zorgkundigen mogen uitvoeren en de voorwaarden waaronder deze zorgkundigen deze handelingen mogen stellen (BS 18 maart 2019) een opleiding van 150 uur volgen om te voldoen aan de voorwaarden om deze bijkomende handelingen te mogen stellen.

Omwille van wettelijke aansprakelijkheid, kwaliteit en veiligheid van de zorgen, arbeidsorganisatie en professionele mobiliteit, worden de sociale partners het erover eens alles in het werk te stellen, opdat al het betrokken personeel de opleiding volgt.

De hierna vermelde bepalingen zijn enkel van toepassing voor de voorziene opleiding in het kader van het Koninklijk Besluit van 27 februari 2019.

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2 - Theoretische opleiding

De sociale partners engageren zich ertoe om de opleiding in het kader van de vijf bijkomende handelingen voor zorgkundigen die erkend zijn door het Sociaal Fonds VOHI 319.01 te financieren door middel van een tegemoetkoming van dit Sociaal Fonds.

Deze theoretische opleiding bestaat uit vijf e-learningmodules.

De zorgkundigen hebben het recht om de opleiding te volgen, opdat zij de vijf bijkomende handelingen zoals voorzien in het KB van 27 februari 2019 zouden kunnen stellen.

De zorgkundige die bovenvermelde opleiding wenst te volgen brengt zijn werkgever hiervan op de hoogte.

De werkgever en de werknemer komen overeen op welk moment de opleiding zal worden gevolgd.

De opleidingsuren worden gelijkgesteld met arbeidstijd.

In het kader van een opleiding in e-learning, worden de opleidingsuren bij voorkeur in groep onder begeleiding gevolgd.

De werkgever stelt de nodige IT-faciliteiten voor e-learning ter beschikking.

Artikel 3 - Stage

De stage van maximaal 75 uur wordt gepresteerd op de gebruikelijke werkplek en wordt gelijkgesteld met arbeidstijd.

Indien de stage geheel of gedeeltelijk niet gepresteerd kan worden op de gebruikelijke werkplek dan dient de stage gedaan te worden bij een andere werkgever of dienst. De stage-uren en de verplaatsingstijd, bovenop de gebruikelijke tijd voor woon-werkverkeer, worden gelijkgesteld met arbeidstijd. De eventuele bijkomende verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

Artikel 4 - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2020 en houdt op uitwerking te hebben op 31 december 2024. De ondertekende partijen kunnen via een Collectieve Arbeidsovereenkomst deze termijn verlengen.

6.7. Vormingsproject #kiesvoorpersoonsbegeleider

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het vormingsproject #kiesvoorpersoonsbegeleider

Cao 12.5.2022

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder werknemers wordt verstaan: het vrouwelijk en mannelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

#KiesVoorPersoonsbegeleider wil werknemers uit andere sectoren die een tweede carrière als opvoeder/begeleider overwegen, de kans geven om als werknemer een betaald opleidingstraject te volgen in dienst van een werkgever binnen het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Wanneer het diploma wordt behaald kan de kandidaat-werknemer in dienst blijven van de werkgever waarmee hij of zij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten.

Deze cao beschrijft onder welke voorwaarden men zich kandidaat mag stellen voor het vormingsproject #KiesVoorPersoonsbegeleider en onder welke voorwaarden de opleiding kan gevolgd worden.

Artikel 3 - Toelatingscriteria

De toelatingscriteria tot het vormingsproject #KiesVoorPersoonsbegeleider zijn de volgende: voldoen aan de toelatingsvoorwaarden tot het onderwijs voor de gekozen opleiding;

- op het moment van de inschrijving niet tewerkgesteld zijn in een instelling die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten;
- op het moment van de inschrijving verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst of een activiteit als zelfstandige uitoefenen;
- op het moment van de inschrijving niet reeds in opleiding zijn in een kwalificerend vormingstraject gefinancierd met middelen van fondsen Sociale Maribel of sociale akkoorden voor non-profitsectoren;
- slagen in de selectieproef ingericht door VIVO vzw, in samenwerking met gespecialiseerde selectiebureaus.
- zich inschrijven als kandidaat vóór de uiterste inschrijvingsdatum, bepaald door VIVO vzw

Deze toelatingscriteria zullen worden gecontroleerd door VIVO vzw op basis van een aanvraagformulier ondertekend door de betrokken kandidaat.

Artikel 4

Rekening houdend met het aantal financierbare plaatsen kan VIVO vzw een orde van prioriteit op de kandidaturen toepassen voor de toegang tot het vormingstraject #KiesVoorPersoonsbegeleider.

- De raad van beheer zal rekening houden met volgende selectiecriteria:
- De testresultaten
- De duur van de opleiding nodig om een diploma te behalen
- De potentiële loopbaan als opvoeder/begeleider vanaf het begin van de opleiding tot de wettelijke pensioenleeftijd. Elke kandidaat wordt op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectieprocedure.

Artikel 5

VIVO vzw is bevoegd om alle beslissingen te nemen die noodzakelijk zijn voor de opvolging en het goede verloop van het vormingsproject, in overleg met de betrokken sociale partners.

Artikel 6 - De arbeidsovereenkomst

VIVO vzw stelt een lijst op met werkgevers die wensen deel te nemen aan het vormingsproject #KiesVoorPersoonsbegeleider. Deze lijst wordt verstuurd naar de geselecteerde kandidaten.

Elke geselecteerde kandidaat contacteert één of meerdere werkgevers naar keuze uit deze lijst met als doel een sollicitatiegesprek te voeren met het oog op een aanwerving in het kader van dit vormingsproject. Het is mogelijk dit contact te leggen met een werkgever die niet op de lijst voorkomt, op voorwaarde dat deze werkgever behoort tot het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij onderling akkoord wordt de geselecteerde kandidaat bij de werkgever aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur waarvan de ingangsdatum samenvalt met de eerste schooldag van de opleiding waarvoor de kandidaat werd geselecteerd.

Deze arbeidsovereenkomst bevat volgende clausule:

“Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen met betrekking tot ontslag, is de werkgever er niet toe gehouden de “werknemer in opleiding” (cfr. het vormingsproject #KiesVoorPersoonsbegeleider) aansluitend in dienst te houden indien de werknemer zelf stopt met het project, indien de werknemer niet slaagt voor de opleiding of indien de werkgever niet beschikt over een tewerkstellingsplaats bij het einde van de opleiding. Deze omstandigheden zijn voldoende reden om de overeenkomst te beëindigen met een wettelijke opzegtermijn.

Na de ondertekening van deze arbeidsovereenkomst dient de geselecteerde kandidaat voor het vormingsproject #KiesVoorPersoonsbegeleider, indien nodig, zijn arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever te beëindigen conform de wettelijke bepalingen.

Artikel 7 - de keuze van de opleidingsverstrekker

De geselecteerde kandidaat mag zich inschrijven in een school naar keuze geselecteerd door VIVO vzw.

Artikel 8 - statuut van de werknemer in opleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verleent aan de werknemers die aangeworven wordt binnen het kader van dit vormingsproject, het recht om met behoud van het loon een opleiding tot opvoeder/begeleider te volgen.

De werknemer die aangeworven wordt binnen het kader van dit vormingsproject heeft het recht afwezig te zijn tijdens de volledige opleidingsperiode vanaf het begin ervan tot de laatste effectieve schooldag (exclusief de vakantie maanden juli en augustus) met behoud van het loon dat op de gewone tijdstippen betaald wordt, om de lessen te volgen, de examens af te leggen en de stages door te maken. De stages worden, zo veel als mogelijk, gevolgd bij de werkgever van de werknemer in opleiding.

Artikel 9

De werknemer in opleiding heeft recht op alle van toepassing zijnde loon en arbeidsvoorwaarden. Tijdens de volledige opleidingsduur wordt de werknemer betaald conform de sectorale loonschaal B2b. In het eerste opleidingsjaar wordt daarbij 0 jaar anciënniteit in rekening gebracht, in het tweede opleidingsjaar 1 jaar anciënniteit. De eventuele overname van bijkomende anciënniteit, conform de sectorale cao van 14 november 2000 betreffende de ‘bepaling baremieke anciënniteit’ (registratienummer: 63336/co/319) gebeurt pas na de succesvolle afronding van de opleiding.

Het loon volgt de conventioneel overeengekomen aanpassingen en de indexaanpassingen.

Artikel 10

De afwezigheidsperiodes voor het volgen van de lessen worden beschouwd als zijnde gelijkgesteld voor wat betreft de eindejaarspremie en vakantiegeld.

Artikel 11

De vrijstelling van arbeidsprestaties, voorzien in de sectorale cao van 09 november 2001 (registra-

tienummer: 63360/co/319) wordt toegekend op basis van de geleverde prestaties in de vakantie maanden juli en augustus.

De modaliteiten van opname zijn diegene zoals bepaald op niveau van de instelling of de dienst, of bij ontstentenis diegene zoals bepaald in artikel 6 van de sectorale cao van 09 november 2001.

Artikel 12

De sectorale cao van 29 mei 2009 (registratienummer: 95182/co/319.01) in verband met de terugbetaling van de vervoerskosten blijft van toepassing voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van de onderwijsinstelling.

Artikel 13

Elke geselecteerde kandidaat die een opleiding start in het project #KiesVoorPersoonsbegeleider, ontvangt in het eerste schooljaar éénmalig een studiebeurs van 1000 EUR. Deze studiebeurs geldt als forfaitaire tussenkomst in de schoolkosten (inschrijvingsgeld, materiaal, studieboeken,...) en/of de kosten voor kinderopvang.

Artikel 14 - Procedure en modaliteiten

Om het loon te ontvangen, legt de werknemer aan zijn werkgever én VIVO vzw, voor ieder studiejaar het bewijs voor van zijn inschrijving op de lessen, binnen de twee maand na de inschrijving.

De werknemer zal bovendien aan zijn werkgever de effectieve aanwezigheid op de lessen moeten kunnen attesteren.

Artikel 15

Verliest het recht op betaalde afwezigheid voor het volgen van opleiding:

- de werknemer die in de cursussen ongewettigd afwezig was voor meer dan één tiende van de duur ervan;
- de werknemer die na de tweede zittijd niet is geslaagd voor het studiejaar/semester waarvoor hij is ingeschreven (dubbelen is niet mogelijk behalve in gevallen erkend door de hierna vermelde raad van beheer);
- de werknemer die, na aanvaarding van zijn kandidatuur, een nieuwe winstgevende activiteit uitoefent als zelfstandige, als werknemer of in het raam van een statuut van uitzendarbeid.

Artikel 16

De controle op de nauwgezetheid en het gebruik van het verlof wordt uitgeoefend door VIVO vzw.

Artikel 17 - Tewerkstelling na de opleiding

Na het succesvol doorlopen van de opleiding wordt de werknemer tewerkgesteld als opvoeder/begeleider en minimaal betaald conform de van toepassing zijnde sectorale loonschaal.

Op dat moment zal ook de sectorale cao van 14 november 2000 betreffende de ‘bepaling baremieke anciënniteit’ (registratienummer: 63336/co/319) moeten worden toegepast. Ook de studiejaren in het kader van het vormingsproject #KiesVoorPersoonsbegeleider worden meegenomen voor het bepalen van de geldelijke anciënniteit in de op de uitgeoefende functie van toepassing zijnde loonschaal.

Artikel 18 - Financiering van het loon en de studiebeurs van de werknemer in opleiding

VIVO vzw financiert de loonkost van de werknemer (excl. extralegale voordelen) gedurende de volledige opleidingsduur.

Voor de werknemers die een opleiding tot opvoeder/begeleider volgen bedraagt de maximale jaarlijkse loonkostsubsidie 40900 EUR per werknemer in opleiding.

Artikel 19

VIVO vzw financiert de forfaitaire studiebeurs van 1000 EUR, conform de bepalingen in artikel 12, die door de werkgever aan de werknemer in opleiding wordt betaald in het eerste jaar van de opleiding.

Artikel 20

VIVO vzw financiert, in voorkomend geval, de wettelijke opzegtermijn, indien de werknemer in opleiding de opleiding beëindigt voor het einde van de opleiding (cfr. clausule in de arbeidsovereenkomst in artikel 6, § 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

Artikel 21

De toepassing van deze overeenkomst wordt toevertrouwd aan VIVO vzw, in overleg met de betrokken sociale partners.

Artikel 22 - duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 12 mei 2022 en treedt buiten werking op 31 december 2025.

Artikel 23

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

6.8. Structureel instroomkanaal VIA 6

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende tewerkstelling in uitvoering van het kaderakkoord structureel instroomkanaal
Cao 18.4.2023

In uitvoering van Luik II, deel III (Zij-)instroom en doorstroom van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021, en van het Intersectoraal kaderakkoord structureel instroomkanaal van 1 juli 2022, wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Artikel 2 - Doel

Het structureel instroomkanaal wil mensen die een carrière als opvoeder/begeleider overwegen, de kans geven om als werknemer een betaald kwalificerend opleidingstraject te volgen in dienst van een werkgever binnen het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Na het succesvol doorlopen van het opleidingstraject kan de werknemer in dienst blijven van de werkgever waarmee hij of zij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten.

Artikel 3 - Bekendmaking vacatures en toelatingscriteria

Werkgevers die een of meerdere tewerkstellingen in het kader van het structureel instroomkanaal openstellen, maken dit kenbaar op de manieren die aan de werkgever eigen zijn en melden dit tevens aan de VDAB, de website care-er.be en de vzw VIVO.

Artikel 4

De toelatingscriteria tot het structureel instroomkanaal zijn de volgende:

- De kandidaat wordt geselecteerd door de betrokken werkgever op basis van het groeipotentieel van de kandidaat richting de functie opvoeder/begeleider. De werkgever kan hiervoor gebruik maken van bestaande ondersteunende selectie- en assessment tools die gebruikt worden in andere zij- instroom en doorstroom opleidingstrajecten.
- De kandidaat moet voldoen aan de toelatingsvoorwaarden tot het onderwijs voor de gekozen opleiding.
- De kandidaat mag niet reeds in opleiding zijn in een kwalificerend vormingstraject gefinancierd met middelen van Fondsen Sociale Maribel of Sociale akkoorden voor non-profitsectoren.

Artikel 5 De arbeidsovereenkomst

§1. De geselecteerde kandidaat wordt bij de werkgever aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur waarvan de ingangsdatum samenvalt met de eerste schooldag van de kwalificerende opleiding die toegang geeft tot de tewerkstelling als opvoeder/begeleider. De werkgever is ertoe gehouden de werknemer in dienst te houden tijdens de ganse duur van de opleiding. Deze bepaling doet geen afbreuk aan de bepalingen van artikel 5, §3, en artikelen 16 en 17 van onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst.

§2. Deze arbeidsovereenkomst kan volgende clausule bevatten:

’Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen met betrekking tot ontslag, is de werkgever er niet toe gehouden de “werknemer in opleiding structurele instroom” (cfr. het project structureel instroomkanaal) aansluitend in dienst te houden indien de werknemer zelf stopt met het project of indien de werknemer niet slaagt voor de opleiding. Deze omstandigheden zijn voldoende reden om de overeenkomst te beëindigen met een wettelijke opzegtermijn.’

§3. Na de ondertekening van deze arbeidsovereenkomst dient de geselecteerde kandidaat voor het tewerkstellingsproject structureel instroomkanaal, indien nodig, zijn arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever te beëindigen conform de wettelijke bepalingen.

Artikel 6 De keuze van de opleidingsvertrekker

De geselecteerde kandidaat mag zich inschrijven in een school naar keuze, maar enkel voor de opleiding waarvoor hij een akkoord kreeg van de werkgever.

Statuut van de werknemer met een arbeidsovereenkomst opvoeder/begeleider in opleiding structurele instroom

Artikel 7

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst verleent aan de werknemer die aangeworven wordt binnen het kader van dit project, het recht om met behoud van het loon een kwalificerend opleidingstraject tot opvoeder/begeleider te volgen in het voltijds onderwijs of het volwassenenonderwijs.

In afwijking op voorgaand lid, kan het opleidingstraject in het kader van het structureel instroomkanaal in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer en op vraag van de werknemer bij uitzondering op ook deeltijdse basis worden opgenomen.

§2. De werknemer die aangeworven wordt binnen het kader van dit tewerkstellingsproject structureel instroomkanaal heeft het recht afwezig te zijn tijdens de lesdagen, stagedagen en de voorziene examenperiode, inclusief studietijd en inclusief herfst-, kerst-, krokus- en paasvakanties, met behoud van zijn loon dat op de gewone tijdstippen betaald wordt. De stages worden gevolgd bij de werkgever van de werknemer in opleiding, behoudens de stage-uren die reglementair niet bij de eigen werkgever mogen worden gelopen.

Artikel 8

Voor de aspecten die niet in deze cao behandeld zijn, heeft de werknemer recht op alle van toepassing zijnde sectorale cao's.

Artikel 9

§1. Tijdens de volledige opleidingsduur wordt de werknemer betaald conform de sectorale loonschaal B2b. In het eerste tewerkstellingsjaar wordt daarbij 0 jaar anciënniteit in rekening gebracht, in het tweede opleidingsjaar 1 jaar anciënniteit.

Het loon volgt de conventioneel overeengekomen aanpassingen en de indexaanpassingen.

§2. De premies voor onregelmatige prestaties zijn niet van toepassing op de vrijgestelde uren voor het volgen van de lessen en tijdens de examenperiodes.

Artikel 10

De afwezigheidsperiodes zoals omschreven in artikel 7 worden beschouwd als zijnde gelijkgesteld voor wat betreft de eindejaarspremie en vakantiegeld.

Artikel 11

De vrijstelling van arbeidsprestaties, voorzien in de sectorale cao van 09 november 2001 (registratienummer: 63360/co/319) wordt toegekend op basis van de geleverde prestaties met uitzondering van stages. De modaliteiten van opname zijn diegene zoals bepaald op niveau van de instelling of de dienst, of bij ontsteltenis diegene zoals bepaald in artikel 6 van de sectorale cao van 09 november 2001.

Artikel 12

De sectorale cao van 29 mei 2009 (registratienummer: 95182/co/319.01) in verband met de terugbetaling van de vervoerskosten gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2023 (registratienummer 178375/CO/319.01) zal ook toegepast worden voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van de onderwijsinstelling.

Artikel 13

Elke geselecteerde kandidaat die een opleiding start in het project structureel instroomkanaal, ontvangt in het eerste schooljaar éénmalig een studiebeurs van € 600. Deze studiebeurs geldt als forfaitaire tussenkomst in de schoolkosten (inschrijvingsgeld, materiaal, studieboeken, ...) en/of de kosten voor kinderopvang.

De werkgever ontvangt de hiertoe noodzakelijke financiering van de vzw VIVO.

Artikel 14 - Recht op begeleiding

De werkgever is gehouden begeleiding en coaching op de werkvloer te voorzien. De werkgever heeft de keuze of dit gebeurt door vrijstelling van eigen personeel of voor het aantrekken van externe coaching. Dit steeds met het oog op een kwaliteitsvolle begeleiding en coaching.

De werkgever ontvangt hiervoor een vergoeding.

Artikel 15

Voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst in het kader van het structureel kanaal voor zij-instroom, wordt in het lokaal sociaal overlegorgaan een nota besproken. Deze nota bevat de keuze van de werkgever rond personeelsinzet en de voorstellen rond de kwalitatieve aanpak van de coaching en jaarlijkse opvolging.

Artikel 16 Procedure en modaliteiten

§1. De betrokken werknemer legt aan zijn werkgever, voor ieder studiejaar het bewijs voor van zijn inschrijving op de lessen, binnen de twee maanden na de inschrijving.

§2. De werknemer zal bovendien aan zijn werkgever de effectieve aanwezigheid op de lessen moeten kunnen attesteren.

Artikel 17

Verliest het recht op betaalde afwezigheid voor het volgen van opleiding:

- de werknemer die één van de attesten en getuigschriften waarvan sprake in art. 16 §1 en §2 niet kan voorleggen aan de werkgever
- de werknemer die in de cursussen ongewettigd afwezig was voor meer dan één tiende van de duur ervan;
- de werknemer die na de eventuele tweede zitting niet is geslaagd voor het studiejaar/semester waarvoor hij is ingeschreven.

Artikel 18 Tewerkstelling na de opleiding

Na het succesvol doorlopen van de opleiding wordt de werknemer tewerkgesteld als opvoeder/begeleider en minimaal betaald conform de van toepassing zijnde sectorale loonschaal.

Op dat moment zal ook de sectorale cao van 14 november 2000 betreffende de 'bepaling baremieke anciënniteit' (registratienummer: 63336/co/319) moeten worden toegepast. Ook de studiejaar en het kader van dit tewerkstellingsproject worden meegenomen voor het bepalen van de baremieke anciënniteit in de op de uitgeoefende functie van toepassing zijnde loonschaal.

Artikel 19 Sociaal Overleg

- §1. Het overleg tussen de werkgever en de representatieve werknemersvertegenwoordiging over de uitvoering van de bijkomende tewerkstelling in het kader het structureel instroomkanaal wordt gevoerd in de geëigende overlegorganen (ondernemingsraad, of, bij ontstentenis in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of, bij ontstentenis, in het overleg tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging).
- §2. Het structureel kanaal kan niet ongelimiteerd ingezet worden, het maximaal aantal trajecten per organisatie en de minimale schaalgrootte van de organisatie wordt overeengekomen binnen het lokaal sociaal overleg. Daar waar er geen lokaal sociaal overleg aanwezig is, wordt de ondergrens vastgesteld op nul trajecten en de bovengrens op twee trajecten die terzelfdertijd afgewerkt worden. Dit met het oog op het garanderen van de basisdienstverlening door gekwalificeerde medewerkers en de kwaliteit van de zorg.
- §3. Per semester wordt aan het sociaal overlegorgaan zoals voorzien in §1 door de werkgever een overzicht bezorgd van het aantal werknemers in opleiding, hun functie, de diensten en afdelingen waarin ze tewerkgesteld zijn, en de tewerkstelling na afloop van de opleiding. De werkgever informeert het sociaal overlegorgaan eveneens over de eventuele wijzigingen aan de informatie verstrekt in toepassing van artikelen 14 en 15 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.
- §4. Teneinde te voorzien in een gedegen monitorings- en opvolgingssysteem, bezorgt de werkgever per semester aan de vzw VIVO een overzicht van het aantal werknemers in opleiding, de gevolgde opleiding (tot opvoeder/begeleider), of de opleiding al dan niet met vrucht is afgerond en de al dan niet voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 20

Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in onderhavige overeenkomst slechts effectief zullen worden toegekend voor zover het regelgevend kader de financiering van de tewerkstelling voorziet.

Artikel 21 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2023. Zij kan worden opgezegd door elk der partijen, mits een opzegtermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

HOOFDSTUK 7 SOCIALE MARIBEL EN TE- WERKSTELLING

7.1. Uitvoering VIA-raamakkoord 1998-1999-2000

Raamakkoord betreffende de uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profit sector.

Cao van 15.6.1998

- geldig van 1.7.1998 voor onbepaalde duur

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is de uitvoering voor de sector van het toepassingsgebied van het Vlaams intersectoraal akkoord van 5 mei 1998 voor de Social Profitsector, inzonderheid voor wat betreft de overeengekomen formalisatie in Collectieve Arbeidsovereenkomsten van de Vlaamse middelen die vanaf 1 juli 1998 ter beschikking worden gesteld voor het wegwerken van de overdreven werkdruk en actuele problemen en het oplossen van anomalieën, alsmede de selectieve toewijzing van de middelen die worden gegenereerd door de Sociale Maribel.

Artikel 2 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers, ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden en bediendepersoneel.

Artikel 3 - Toewijziging

De in artikel 1 omschreven middelen worden toegewezen overeenkomstig de tabel 1 in bijlage en volgens de bepalingen van deze overeenkomst.

§1. Gehandicaptenzorg

1. Een compensatie van de werkdruk (200 mio algemeen + 150 mio compensatie twee verlofdagen). Inzetbaar volgens de door de sociale partners overeengekomen criteria en modaliteiten. Bedoeld wordt een lineaire toewijzing aan de voorzieningen als compensatie voor werkdruk op basis van het aantal tewerkgestelde fulltime-equivalenten.
2. Tewerkstelling specifieke probleemsituaties bij de veralgemening van de 38 urenweek (10 mio). Inzetbaar volgens de door de sociale partners overeengekomen criteria en modaliteiten.
3. Tewerkstelling tot gedeeltelijke verdere invulling van de personeelsnorm (190 mio). De globale PR/PN-verhouding (huidig maximaal subsidieerbaar personeelskader versus de personeelsnorm voor de personeelsstop) op het niveau van de voorziening wordt op 80% berekend. Het aantal aldus berekende aan te werven FTE. zal prioritair worden ingezet om de norm begeleidend - opvoedend personeel op minimaal 85% te brengen, alvorens andere personeelscategorieën kunnen aangeworven worden. De invulling van de resterende functies zal op definitieve basis worden vastgesteld in overleg met de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis met de werknemers, in functie van de meest prioritaire werkdrukverlichting, voor zover de betrokken personeelsnorm niet reeds voor 100% is ingevuld. In het vaststellen van de 100%-invulling van de personeelsnorm per functie, wordt uitsluitend uitgegaan van de regulier gesubsidieerde tewerkstelling en normering. Om het overleg over de optimale spreiding van het personeelsbestand over de erkenningscategorieën mogelijk te maken zal de syndicale afvaardiging kunnen beschikken over de informatie met betrekking tot de huidige aanwending van het gesubsidieerde personeel vanuit elke erkenningscategorie en functiegroep.
4. Tewerkstelling weekend- en vakantienorm in de Tehuizen voor Werkenden (70 mio). Inzetbaar ter realisatie van 1/2de van de weekend- en vakantienorm van de tehuizen voor niet-werkenden. (Besluit Vlaamse Regering 29.7.1989).
5. Tewerkstelling Weekend- en vakantienorm in de MPI's/OBC's (104 mio). Inzetbaar ter realisatie van onderstaande verbeteringen aan de noodzakelijke minimale personeelsomkadering:
 - 10 - 20%: + 0,25 per leefgroep
 - 20 - 30%: + 0,5 per leefgroep
 - + 30%: + 1 per leefgroep,

ongeacht de huidig opgelegde beperkingen onder invloed van de personeelsstop.

6. Tewerkstelling tijdens weekend van het bijkomend personeel ten gevolge van afspraken rond punten 4 en 5 (20 mio).
7. Tewerkstelling ter verbetering van de zorgvraag van kinderen/jongeren 'categorie 14' (55 mio). Inzetbaar in de functies 'Licentiaat' en 'gezinsbegeleider van A1-niveau' in gelijke verhouding van aantal. Voor de toegang tot de functies gezinsbegeleider A1 wordt uitdrukkelijk de A1 kwalificatie, zoals bepaald voor de functievereisten 'opvoeder-begeleider klasse 1', gelijkgesteld met de sociale of paramedische A1-kwalificatie. Bedoeld wordt de verhoging van de norm licentiaat x 1.5 en de norm maatschappelijk werk x 1.5. (In de internaten die kinderen/jongeren met doelgroep categorie 14 opvangen; niet de OBC's en semi-internaten). Dit geeft een contingent van 18 licentiaten en 18 maatschappelijk werkers. De invulling van het contingent maatschappelijk werk wordt verruimd tot A1 opvoedend personeel. Bij de toekenning van licentiaat-uren kunnen de eventueel tot op heden ingezette andere functie-uren voor deze opdracht terug keren naar de oorspronkelijk genormeerde functiegroep.
8. Tewerkstelling projecten "Zelfstandig Wonen" (5 mio).

Inzetbaar naar de diensten waar de arbeidsdruk het hoogst is volgens de daartoe overeengekomen modaliteiten en besluiten.

9. Tewerkstelling en verbetering van de omkaderings- en managementfuncties (40 mio).
 - a. Upgrading Administratie A2 naar A1: Optrekken van 0,5 FTE. per voorziening die geen erkenning heeft boven 90. Deze maatregel kan op generlei wijze aanleiding geven tot geheel of gedeeltelijk ontslag van huidig tewerkgestelde A2-administratieve werknemers en heeft als absolute finaliteit de tewerkstelling van + 0,5 FTE. administratieve kracht op A1-niveau, behorende tot de personeelslijst van de voorziening. Zolang dit onmogelijk is kan het overeenstemmende bedrag worden aangewend voor de boekhouding.
 - b. Diensthoofd "Maatschappelijk werk" : vanaf 3 eenheden maatschappelijk werk wordt één werknemer benoemd tot diensthoofd en bezoldigd aan het barema '107%', zijnde het barema hoofdbegeleider. De berekening gebeurt op het niveau van de voorziening.
 - c. Diensthoofd 'paramedische Dienst' : uit 8 eenheden paramedisch personeel wordt één werknemer benoemd tot diensthoofd en bezoldigd aan het barema '107%', zijnde het barema hoofdbegeleider. Uit 24 eenheden paramedisch personeel wordt het derde diensthoofd benoemd tot algemeen coördinator paramedische dienst en bezoldigd aan het barema 'opvoeder-groepschef'. De berekening gebeurt op het niveau van de voorziening.
 - d. Directiemedewerkers : als aanzet ter verbetering van het management wordt een fractie van bijkomende tewerkstelling 'directiemedewerker' (minimaal 0,5 FTE) toegekend aan de residentiële voorzieningen met een erkenning tussen 75 en 89 of met een erkenning tussen 150 en 179, bezoldigd aan het barema licentiaat en met een maximum van 1 bijkomende directiemedewerker per voorziening.
 - e. Voor zover op het ogenblik van de invoering van de maatregelen a tot en met d andere gesubsidieerde functie-uren werden aangewend, zullen deze na invoering terugkeren naar de oorspronkelijk genormeerde en gesubsidieerde functiegroep.
6. Tewerkstelling ter verbetering van de personeelsbezetting in de tehuizen werkenden (25 mio). Aanvullend inzetbaar bij de in de begroting 1998 van het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap reeds voorziene 25 miljoen, om de norm begeleiding 1 per 8 mogelijk te maken voor de overdag aanwezige bewoners
7. Tewerkstelling ter compensatie van de coördinatietaken in de Diensten Begeleid Wonen (29 mio). Inzetbaar als bijkomende begeleidingsuren in deze diensten ten einde de coördinatietaken mogelijk te maken, overeenkomstig onderstaande tabel:
 - 12 - 23: + 0,25 F.T.E.
 - 24 - 35: + 0,5 F.T.E.
 - 36 - 47: + 0,75 F.T.E.
 - 48 +: + 1 F.T.E.

§1.

§2. Bijzondere Jeugdbijstand

1. Tewerkstelling gezinsbegeleiders residentiele zorg (180 mio) (alle erkenningen binnen categorie 1, 1 bis, 2 & 3):
 - + 0,5 FTE per en vanaf 10 jongeren
2. Tewerkstelling residentiële voorzieningen kleiner dan 10 / projecten (5 mio) (werkdrukvermindering)
 - + 0,05 FTE per jongere
3. Tewerkstelling gezinsbegeleiders pleegzorg (26 mio) (niet cumulatief)
 - + 0,5 FTE erkenningen 36 t.e.m. 71
 - + 0,66 FTE vanaf erkenning 72
 - + 0,33 FTE per bijkomende schijf van 36 vanaf erkenning 108.

§4. Gezinszorg (Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning; Centra voor integrale Gezinszorg)

1. Teneinde de tewerkstelling in deze sector te behouden en de uitvoering van de overeenkomsten inzake anciënniteitsgroei en kwalificatievereisten mogelijk te maken, wordt een bedrag van 32 miljoen loonanomalië ingezet. De collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de loon- en arbeidsvoorwaarden, inclusief de anciënniteitsregelingen conform de bijzondere jeugdbijstand, zullen worden hersteld voor onbepaalde duur.
2. Tewerkstelling ter verbetering van het personeelskader (45 mio). Er wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten inzake een minimale personeelsomkadering, inclusief de bepalingen inzake de kwalificatiecriteria, die de modaliteiten van inzetbaarheid bepaalt.
3. Tewerkstelling vanuit het Sociaal Fonds "VOHI" (21 mio CKG en CIG). De toekenning van bijkomende tewerkstelling aan de betrokken voorzieningen wordt op definitieve basis mogelijk gemaakt door integratie van de noodzakelijke middelen.

§4. Algemeen Welzijnswerk

1. Harmonisering van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers in de autonome centra, van het Algemeen Welzijnswerk (20 mio); Er wordt een protocol gesloten bepalende dat de nodige initiatieven worden genomen om hoger genoemde werknemers te doen ressembleren onder het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité 319.01, met inbegrip van de nodige overgangsbepalingen. Er wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten inzake de loon- en arbeidsvoorwaarden conform het Paritair Subcomité 319.01 inclusief de classificatiecriteria (logistiek, administratief en hulpverlenend personeel) en de anciënniteitsregels overeenkomstig het Besluit op de Bijzondere Jeugdbijstand. Alle vigerende collectieve arbeidsovereenkomsten van het Paritair Subcomité 319.01 zullen van toepassing worden gemaakt, via een "HarmonisatieCAO".
2. Tot behoud van het volume van de tewerkstelling wordt de anomalie in de betoelaging van 80 FTE werkdrukverlichters (momenteel aan 1 miljoen FTE) geregulariseerd naar 1,3 miljoen per FTE (24 mio).
3. Tewerkstelling ter verbetering van het personeelskader (31 mio); in functie van de werkdruk van het hulpverlenend personeel.
4. Tewerkstelling vanuit het Sociaal Fonds "VOHI" (4 mio); de toekenning van bijkomende tewerkstelling aan de betrokken voorzieningen wordt op definitieve basis mogelijk gemaakt door integratie van de noodzakelijke middelen.

§5. Algemene bepalingen inzake de versoepeling van de clicheringsverhouding van de A1/A2 begeleiderscategorieën (91 mio: 68 mio +23 mio);

1. Normalisatie: opvoeders-begeleiders die tussen 1.1.1994 en 31.12.1997 als gevolg van de clicheringsmaatregel werden uitbetaald aan het barema A2, doch in deze periode hetzij een kwalificatie van opvoeder-begeleider klasse 1 behaald hebben, hetzij bij aanwerving in deze periode over deze kwalificatie beschikten, zullen uiterlijk op 30.9.1998 volgens de baremaschaal klasse 1 worden uitbetaald aan de toepasselijke baremieke anciënniteit waarop zij rechthebbende zijn. De tewerkgestelde opvoeders-begeleiders die op 31.12.1997 in dienst waren en die in het schooljaar 1997/1998 hun A1 kwalificatie zullen behalen, worden hiermee gelijkgesteld.

- In de gehandicaptenzorg zal het na punt 1 resterende bedrag worden aangewend om het aantal subsidieerbare A1 gekwalificeerden op te trekken tot minimaal 30%. In de bijzondere jeugdzorg zal het resterende bedrag worden aangewend om het aantal subsidieerbare A1 gekwalificeerden op te trekken naar een nieuw gemiddelde van de erkenningscategorie. Het onder 1 en 2 bepaalde zal leiden tot de vaststelling van het hernieuwde instellingsclicheringsgetal, dat niet wordt beïnvloed door eventueel uitdiensttredingen. De maatregel bedoeld onder 2 kan geen aanleiding geven tot ontslag van het huidige aanwezige A2 begeleidend personeel.
- Sector Gezinszorg (geen meerkost). De in de personeelsnormering begrepen minimale aantallen A1-gekwalificeerden zijn, gezien de financiering, niet onderhevig aan de eventuele beperkingen van het clischeringsbesluit.
- Harmonisatie van de promotieregelingen opvoedend- en begeleidend personeel (geen meerkost). Om de promotiekansen van het opvoedend-begeleidend personeel in de functies hoofdopvoeder en opvoeder-groepschef te vrijwaren dient de regelgeving mogelijk te maken dat de dienstjaren als opvoeder-begeleider met kwalificatie klasse I in aanmerking worden genomen en niet langer de baremiek betaalde loonjaren als klasse 1, wanneer de clischeringsmaatregel deze zou beperkt hebben tot de uitbetaling van een A2-barema aan een A1-gekwalificeerde.
- Evolutie van de clischeringsmaatregel. Om een verdere negatieve evolutie van het aantal A1 - gekwalificeerden in de clischeringsverhoudingen te voorkomen - waardoor de maatregelen genoemd onder 2 en 3 hun effect op korte termijn zouden verliezen - dient de toegekende begeleidersnorm voor bijkomend erkende of nieuw erkende capaciteit aan het gemiddelde van de erkenningscategorie te kunnen worden ingevuld.

Artikel 4 - Sluiten van Collectieve Arbeidsovereenkomsten

In uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en conform de tabellen in bijlage sluiten de sociale partners volgende collectieve arbeidsovereenkomsten:

- De veralgemening van de 38-urenweek
- Het vastleggen van de arbeidstijdtekening op basis van de slapende nacht (8 + 3), de vakantiekampen (8 + 3+ 1 compensatie) als absolute voorwaarde voor de toepasbaarheid van CAO 4.1.
- Het toekennen van twee bijkomende conventionele verlofdagen per jaar.
- Het actualiseren van de CAO syndicale delegatie, met verlaging minimumdrempel tot 10 werknemers, met 2 effectieve mandaten van 10 tot 20 werknemers die samen aanspraak kunnen maken op 15 dagen syndicale vorming, het optrekken van de kredieturen syndicale vorming effectieven tot 15 dagen. Het aantal mandaten boven 20 werknemers blijft onveranderd. De totstandkoming van deze CAO wordt gekoppeld aan het nemen van een beslissing door het paritair Subcomité omtrent de minimumprestaties en het oprichten van een beperkt comité in uitvoering van de wet van 1948.
- Het afsluiten van CAO over carenzdag en verlenging opzegtermijnen arbeiders.
- Het verlengen van de bestaande CAO brugpensioen en halftijds brugpensioen.
- Einde-loopbaan thema en het recht op vrijwillige uitstapregelingen in het kader van de einde-loopbaan.
- De veralgemening van de CAO van de syndicale premie.
- CAO loonharmonisering Algemeen Welzijnswerk en aanpassing toepassingsgebied 319.01.
- CAO over de personeelsomkadering in de gezinszorg.
- CAO betreffende de loonvoorwaarden en de anciënniteit in de sector gezinszorg.
- CAO houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling (Sociale Maribel)
- Noodzakelijke aanpassingen aan de bestaande CAO's om de uitvoering van het raamakkoord mogelijk te maken. (o.m. inzake classificaties, barema's, ...)

Artikel 5

Partijen beklemtonen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst één globaal geheel vormt. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 1998 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzegging van 3 maanden betekend bij aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité van de Opvoedings- en huisvestingsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap.

CAO HOUDENDE RAAMAKKOORD 319.1 VERDELING BUDGETTEN (VLAAMSE MIDDELEN EN SOCIALE MARIBEL 2 EN 3)							
BUDGET = 1.377 mio voorafname 25 mio jobs sociaal fonds (21 mio CKG's en CIG's en 4 mio AWW) en 55 mio AWW							
REST = 1.297 mio te verdelen tussen de sectoren							
GEHANDICAPTENZORG		BIJZONDERE JEUGDBIJSTAND		GEZINSZORG		ALGEMEEN WELZIJSWERK	
compensatie werkdruk	200	gezinsbegeleider residentieel	180	loonanomalie	32	harmonisering	20
probleem 40/38	10	gezinsbegeleider pleegzorg	26	verbetering personeelskader	45	loonanomalie	24
80% pn/pr (voorziening)	190	clischering	23	minimaal referentiekader voor het personeel		werkdruk	31
2 verlofdagen	150	werkdruk voor-ziening < 10 - proj.	5				
clischering (tot 30%) A1	43 + 25					(- 55 mio in voorafname geteld)	
weekendnorm TW	70						
we/vak norm MPI/OBC	104						
tewerkstelling weekend	20						
categorie 14	55			Verhouding: 15% CIG's/ 85% CKG's			
zelfstandig wonen	5						
management	40						
thuiszitters TW	25						
begeleid wonen	29						
mio 966		mio 234		mio 77		mio 20	

ACTUALISERING VAN DE CAO SYNDICALE AFVAARDIGING	STATUUT ARBEIDERS	EINDELOOPBAAN-DOSSIER	ARBEIDSTIJDRREGELINGEN
<ul style="list-style-type: none"> DREMPELVERLAGING: vanaf 10 werknemers AANTAL MANDATEN volgens aantal werknemers: <ul style="list-style-type: none"> 10-20 : 2 vanaf 20: behoud bestaand systeem AANPASSING VAN DE CAO SYNDICALE VORMING: <ul style="list-style-type: none"> 15 dagen per effectief mandaat (max. 15 dagen in categorie 10 - 20) TOEPASSING VAN DE CAO SYNDICALE PREMIE op sectorniveau TEKSTACTUALISATIE REGELING MINIMUMPRESTATIES beslissing van het paritair comité 319.01 	<ul style="list-style-type: none"> AFSCHAFFING VAN DE CARENSDAG: <ul style="list-style-type: none"> 1ste dag na 15 jaar baremieke anciënniteit VERLENGING VAN DE OPZEGTERMIJNEN: <ul style="list-style-type: none"> + 1 week/jaar baremieke anciënniteit (na de wettelijke termijn van 4 weken) 	<ul style="list-style-type: none"> VERLENGING CAO's BRUGPENSIOEN <ul style="list-style-type: none"> (voltijds 58 jaar / halftijds 56 jaar op sectorniveau) CAO EINDELOOPBAANTHEMA en RECHT OP VRIJWILLIGE UITSTAPREGELINGENVANAF DE LEEFTIJD VAN 50 EN 55 JAAR 	<ul style="list-style-type: none"> CAO VERALGEMENING 38 UREN-WEEK / TELLING SLAPENDE NACHT-DIENST <ul style="list-style-type: none"> (3 uur; dubbeltelling gewerkte prestaties, behoud gunstiger regelingen) TELLING VAKANTIE-VERBLIJF/BEGELEIDING (8 + 3 + 1) GEEN KB

7.2. Aanvulling VIA-raamakkoord 1998-99-00 i.v.m. sociale maribel

Collectieve arbeidsovereenkomst ter aanvulling van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 1998 houdende raamakkoord betreffende uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord van 5.5.1998 voor de social-profit sector.

Cao van 7.7.1999

- geldig van 1.7.1999 voor onbepaalde duur

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers, ressorterend onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter aanvulling van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 1998 houdende "Raamakkoord", voor wat betreft de verdere selectieve toewijzing en modaliteiten van de middelen Sociale Maribel.

Aldus vallen de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst eveneens onder de collectieve arbeidsovereenkomst van 29/5/1998 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de Opvoedings- en Huisvestingsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap.

Artikel 3 - Algemene maatregelen

§1. Uitbreidingen en nieuwe erkenningen gehandicaptenzorg en Bijzondere Jeugdbijstand

De uitbreidingen van erkenningen en de nieuwe erkenningen in de sectoren Gehandicaptenzorg en Bijzondere Jeugdbijstand, toegekend in de periode 1.7.1998 tot 1.7.1999, worden vanaf hun effectieve realisatie opgenomen in de toepassingsmodaliteiten "Sociale Maribel" zoals bepaald door het Sectoraal Fonds. Voor de Gehandicaptenzorg betekent dit de aanpassing van het theoretisch recht "Sociale Maribel 1" (CAO van 24.3.1997 houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling) aan de nieuwe situatie en de integratie in de toekenning van het werkdrubudget (art. 3 §1, 1° van de CAO houdende Raamakkoord van 15.6.1998). Voor de Bijzondere Jeugdbijstand betekent dit de aanpassing van het theoretisch recht "Sociale Maribel 1" (CAO van 24.3.1997 houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling) aan de nieuwe situatie.

Het budget van deze maatregel bedraagt:

- sector Gehandicaptenzorg: 8,2 miljoen BEF.
- sector Bijzondere Jeugdbijstand: 1,8 miljoen BEF.

§2. Toekenning bijkomende dossiers Sociale Maribel

De aanvraagdossiers "Sociale Maribel" die na de eerste erkenningsronde door het Sectoraal Fonds verder dienden te worden onderzocht en waarover de beslissingen vóór 1/7/1999 door het Beheerscomité genomen zijn, worden geregulariseerd en opgenomen in de toepassing van de Sociale Maribel zoals bepaald door het Sectoraal Fonds.

Het budget van deze maatregel bedraagt: 6 miljoen BEF.

§3. Toekenning van het theoretisch recht Sociale Maribel aan alle voorzieningen

Vanaf 1999 wordt het theoretisch recht Sociale Maribel zoals bepaald door het Sectoraal Fonds en tegen te bewijzen effectieve loonkost afrekenbaar, voor alle voorzieningen gehandhaafd, ook wanneer vóór 31/12/1998 voor het jaar 1998 niet (voldoende) werd aangeworven en een lager bedrag werd toegekend. Het budget van deze maatregel bedraagt: 2,5 miljoen BEF.

§4. Aanpassing van de gemiddelde brutoloonkost per of pro rata de voltijdse eenheid Sociale Maribel tewerkstelling (art. 8 van de CAO van 29.5.1998 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling)

Als gevolg van de aanpassing van de gemiddelde brutoloonkost per of pro rata een voltijdse eenheid tot 1.272.000 BEF op jaarbasis, en de eventuele latere aanpassingen hiervan zoals vermeld in de CAO van 10.5.1999 (PC 319.01) en 4.6.1999 (PC 319), worden de toegekende budgetten Sociale Maribel aan de voorzieningen overeenkomstig verhoogd in de mate dat deze aanpassingen verrekend zijn in de budgetten van het Sectoraal Fonds.

Deze verhoging houdt in dat de effectief uitbetaalde loonkost aan de rechthebbende werknemers op basis van de maximale betoelaging vanuit het Sectoraal Fonds overeenkomstig wordt verhoogd. Het budget voor deze maatregel bedraagt: 51,5 miljoen BEF.

Artikel 4 - Sectorale maatregelen

§1. Gehandicaptenzorg

1. Tewerkstelling tot gedeeltelijke verdere invulling van de personeelsnorm (art. 3, §1, 3° van de CAO van 15.6.1998 houdende Raamakkoord); Om deze maatregel volledig te kunnen uitvoeren tot 80 pct. na de beslissing van subsidiërende overheid om slechts tot 72,5% te financieren, dient het Sectoraal Fonds een bijkomend budget van 33 miljoen BEF te voorzien om volgens de modaliteiten van het Sectoraal Fonds bijkomend te financieren tussen 72,5 en 75% PN/PR volgens de modaliteiten van het Sectoraal Fonds.
2. Thuisbegeleidingsdiensten (8,9 miljoen): administratieve ondersteuning; Bijkomend aan de norm administratief personeel, toegekend door de subsidiërende overheid, wordt voorzien:
 - + 0,125 FTE bij 0-999 begeleidingen
 - + 0,25 FTE bij 1000-1999 begeleidingen
 - + 0,4 FTE bij 2000-2999 begeleidingen
 - + 0,75 FTE bij + 3000 begeleidingen

Deze bijkomende tewerkstelling zal worden besteed aan administratieve ondersteuning van de dienst en van de begeleiders en kan derhalve niet worden omgezet in bijkomende begeleidingsuren om het aantal begeleidingen hiermee te verhogen.

§3. Begeleid wonen (22,9 miljoen): administratieve ondersteuning; Ter ondersteuning van het begeleidingswerk en de organisatie van de dienst en aangezien de gesubsidieerde overheid alsnog geen norm administratieve ondersteuning voorziet, wordt toegekend:

- + 0,25 FTE bij 0-23 plaatsen
- + 0,5 FTE bij 24 plaatsen of meer.

Deze bijkomende tewerkstelling zal worden besteed aan administratieve ondersteuning van de dienst en van de begeleiders en kan derhalve niet worden omgezet in bijkomende begeleidingsuren om het aantal begeleidingen hiermee te verhogen.

§4. Beschermd Wonen (7 miljoen); Bijkomend aan de norm toegekend door de subsidiërende overheid wordt voorzien in:

- + 0,25 FTE per 10 plaatsen Deze norm is fractioneerbaar op dezelfde wijze, naargelang het aantal plaatsen, zoals de toekenning van personeel vanuit de subsidiërende overheid.

§5. Semi-internaten niet-schoolgaanden (9 miljoen): administratieve ondersteuning en/of begeleiding; Voor de categorie van de autonome semi-internaten met 100% niet-schoolgaanden:

- + 0,5 FTE administratie en/of begeleiding, vanaf een capaciteit van 10 plaatsen. Voor de categorie niet-autonome semi-internaten 100% niet-schoolgaanden en semi-internaten met gemengde erkenning schoolgaanden en niet-schoolgaanden, waar in beide gevallen op het terrein een duidelijke autonome inhoudelijke werking voor de niet-schoolgaanden is uitgebouwd:
- + 1/3de FTE administratie en/of begeleiding, vanaf een capaciteit van 10 plaatsen. Deze bijkomende tewerkstelling zal worden besteed aan administratieve ondersteuning van de dienst en/of begeleiding van de betrokken werking en kan derhalve niet worden ingezet voor andere doeleinden.

§6. Bijzondere jeugdbijstand

1. Dagcentra (36,3 miljoen): begeleiding; Op basis van de totale erkende capaciteit van de inrichtende machten wordt bijkomend aan de personeelsnorm toegekend door de subsidiërende overheid, voorzien voor begeleidingsuren:
 - + 1/3de FTE bij capaciteit < 9
 - + 0,5 FTE bij capaciteit 9-14
 - + 0,75 FTE bij capaciteit 15-19
 - + 1 FTE vanaf capaciteit 20

Voor wat betreft de gecombineerde erkenningen onder dezelfde inrichtende macht wordt overeengekomen dat het bijkomende personeel toegekend op basis van deze collectieve arbeidsovereenkomst, niet inwisselbaar is zoals bepaald bij het Besluit Bijzondere Jeugdbijstand maar toegekend blijft aan de afdeling dagcentrum.

De toekenning van deze bijkomende begeleidingsuren kan evenmin aanleiding geven tot het verminderen van de reeds aanwezige begeleidingsuren in het dagcentrum op de datum van inwerking-treding van deze overeenkomst.

De inrichtende macht die de erkende capaciteit verdeelt over meerdere vestigingsplaatsen of afdelingen zal de toekenning van het bijkomend personeel naargelang de noodwendigheden evenwichtig verdelen over de afdelingen in overleg met de syndicale delegatie of, bij ontstentenis, met het betrokken personeel.

Partijen komen overeen dat de toekenning door het Sectoraal Fonds van het bijkomend personeel aan de dagcentra in een definitieve financiering na de periode 1.7.1999 - 30.6.2002 moet worden gecontinueerd.

Het beheerscomité Sociaal Fonds VOHI beslist over de financiering.

- Pleegzorg (13,5 miljoen): gezinsbegeleiders; Bijkomend aan de norm toegekend door de subsidiërende overheid wordt voorzien in:
 - met inbegrip van de in de CAO houdende Raamakkoord (15.6.1998) toegekende uren gezinsbegeleider wordt in eerste instantie de norm van + 0,5 FTE per schijf van 36 begeleidingen (zoals bekend op 31.12.1998) gerealiseerd.
 - om te komen tot een verdere uitbouw van deze functie wordt aan de diensten pleegzorg bijkomend voor de eerste schijf van 36 begeleidingen + 6 uur gezinsbegeleider extra toegekend.

Aangezien de gesubsidieerde norm alsnog niet voorziet in voldoende personeelsbezetting om te beantwoorden aan de noodzakelijke gezinsbegeleiding, wordt deze bijkomende tewerkstelling met deze finaliteit aan de diensten toegevoegd.

§2. Gezinszorg

(Centra voor Integrale Gezinszorg): 5,1 miljoen.

Aan de Centra voor Integrale Gezinszorg worden bijkomende begeleidingsuren toegekend volgens de nominatieve lijst in bijlage. Deze bijkomende begeleidingsuren worden toegevoegd aan het op 1.7.1999 reeds bestaande personeelsbestand. Met deze bijkomende tewerkstelling wordt, uitgaande van het historisch bepaalde personeelskader in elk centrum voor Integrale Gezinszorg, een gelijk uitgangspunt gevestigd voor elk Centrum in functie van de referentiepersoneelsomkadering (CAO van 1.7.1998) en eventuele latere ontwikkelingen ervan.

§3. Autonoom algemeen welzijnswerk

- Overname van de tewerkstelling Sociale Maribel uit het Sectoraal Fonds 305.02 (ambulante diensten): 5 miljoen; De toegekende tewerkstelling aan de ambulante diensten zullen overeenkomstig het akkoord tussen de betrokken Sectorale Fondsen dezelfde wijze verder gezet worden en gefinancierd blijven door het Sectoraal Fonds Sociale Maribel 319.01. Hierdoor worden zij vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst van 29.5.1998 houdende maatregelen met het oog op bevordering van de tewerkstelling in de Opvoedings- en Huisvestingsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap.
- Bijkomende tewerkstelling “centrale ondersteuning” per erkend centrum (11,5 miljoen + 16,3 miljoen vanuit de overdracht van het 305.02-personeel). Aan elk erkend autonoom Centrum voor Algemeen Welzijnswerk zal bijkomende tewerkstelling voor centrale ondersteuning worden toegekend aangezien de subsidiërende overheid hiervoor alsnog geen norm heeft voor voorzien. De toekenning per centrum bedraagt minimaal + 0,5 FTE volgens de verdeelsleutel van het aantal eenheden regulier personeel op het erkenningsbesluit. Deze bijkomende tewerkstellingen worden toegevoegd aan het op 1.7.1999 reeds bestaande personeelsbestand. In samenhang met deze bepaling wordt een aanvullende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 1.7.1998 ter harmonisatie van de loon- en arbeidsvoorwaarden Algemeen Welzijnswerk.

Artikel 5 - Slotbepalingen

Alle maatregelen in deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden op basis van en voor de erkenningen zoals zij bestaan op de datum van de inwerkingtreding van deze overeenkomst.

Deze tewerkstellingsmaatregelen beogen de vermindering van de arbeidsdruk en de verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening.

In die betekenis dat zij tegemoetkomen aan tekorten in de noodzakelijke gesubsidieerde personeelsnormering van de overheid, wenssen partijen hiermee selectief tegemoet te komen aan de arbeidsdruk.

Ondertekenende partijen bevestigen niettemin dat de overheid de nodige maatregelen tot een structurele oplossing van deze personeelsnormeringsproblemen zou moeten nemen en dat de sociale maribel-bijdrageverminderingen bij deze op zich en naar de toekomst geen middel zijn om deze definitief te compenseren.

Partijen doen met deze collectieve arbeidsovereenkomst dan ook geen enkele uitspraak over de aanwending van de eventuele nieuwe toekomstige middelen Sociale Maribel.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 1999 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzegging van 6 maanden betkend bij aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité van de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

7.3. Personeelsomkadering (Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning en Centra voor Integrale Gezinszorg)

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de personeelsomkadering in de centra voor kindzorg en gezinsondersteuning en de centra voor integrale gezinszorg

Cao van 1.7.1998

- geldig van 1.10.1998 voor onbepaalde duur
- gewijzigd bij cao van 21.9.2004 (KB 9.4.2007, BS 4.5.2007)

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap (319.01) en die tewerkgesteld zijn in de erkende Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning (Besluit Vlaamse Regering van 6 april 1995) en in de Centra voor Integrale Gezinszorg (Besluit Vlaamse Regering van 21 december 1994). Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werkliden- en bediendepersoneel.

Artikel 2 - Referentie - Personeelsomkadering

§1. In de Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning wordt de referentie-personeelsomkadering, in de betekenis van de personeelsomkadering die in elk centrum minimaal aanwezig moet zijn, met uitzondering van de bijzondere statuten (DAC- GESCO), als volgt bepaald:

- Voor een basiscapaciteit van 30 eenheden (erkenningsetal):

	AANTAL VOLTijdSE PERSONEELSE- QUIVALENTEN
Directie	1
Bijzondere functie (verpleging, maatschappelijk werk(st)er, ...)	0,5
Licentiaat	0,5
Begeleidend en verzorgend personeel	9
Administratief personeel	0,5
Logistiek personeel	0,5
TOTAAL:	12

In het aantal voltijdse personeelsequivalenten “Begeleidend en verzorgend personeel” zal minimaal 1 voltijdse eenheid op het niveau opvoeder-begeleider klasse 1 tewerkgesteld worden en bezoldigd worden overeenkomstig het barema B1c en de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvoorwaarden.

- Per bijkomende erkende capaciteit van 5 eenheden (erkenningsetal): de bijkomende tewerkstelling van + 1,5 voltijdse personeelsequivalenten. De directiefuncties komen voor deze bijkomende tewerkstelling niet in aanmerking. Vanaf de tewerkstelling van 12 voltijdse personeelsequivalenten “begeleidend en verzorgend personeel” in het totale tewerkstellingsbestand, zullen minimaal 2 voltijdse eenheden op het niveau opvoeder-begeleider klasse 1 tewerkgesteld worden en bezoldigd worden overeenkomstig tot barema B1C en de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvoorwaarden.

§3. In de Centra voor Integrale Gezinszorg wordt de referentie-personeelsomkadering, in de betekenis van de personeelsomkadering die in elk Centrum minimaal aanwezig moet zijn, als volgt bepaald:

1. Voor een basiscapaciteit van 30 eenheden (erkenningsetal):

	AANTAL VOLTijdSE PERSONEELSEQUIVALENTEN
Directie:	1
Bijzondere functie (verpleging, maatschappelijk werk(st)er,...)	1 (waarvan minimum 0,5 licentiaat)
Begeleidend en verzorgend personeel	5
Administratief personeel en/of logistiek personeel	0,5
TOTAAL :	7,5

In het aantal voltijdse personeelsequivalenten "Begeleidend en verzorgend personeel" zal minimaal 1 voltijdse eenheid op het niveau opvoeder-begeleider klasse 1 tewerkgesteld worden en bezoldigd worden overeenkomstig het barema B1c en de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvoorwaarden.

2. Per bijkomende erkende capaciteit van 4 eenheden (erkenningsetal): de bijkomende tewerkstelling van + 0,75 voltijds personeelsequivalent. De directiefuncties komen voor deze bijkomende tewerkstelling niet in aanmerking. Vanaf de tewerkstelling van 7 voltijdse personeelsequivalenten begeleidend en verzorgend personeel in het totale tewerkstellingsbestand, zullen minimaal 2 voltijdse eenheden op het niveau Opvoeder-begeleider klasse 1 tewerkgesteld worden en bezoldigd worden overeenkomstig het barema B1c en de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvoorwaarden.

Artikel 3 - Bijkomende tewerkstelling als gevolg van het Vlaams Intersectoraal akkoord van 5 mei 1998 voor de social profitsector

- §1. De in de Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning en de in de Centra voor Integrale Gezinszorg tewerkgestelde personeelsleden die op de ingangsdatum van deze collectieve arbeidsovereenkomst gefinancierd worden door het "Sociaal Fonds voor de Opvoedings- en Huisvestingsinstellingen", worden geregulariseerd via het Sociaal Fonds dat in uitvoering van de Sociale Maribel wordt opgericht, zodat dit personeelsbestand integraal gevrijwaard wordt.
- §2. Als verbetering van de personeelsomkadering worden via het Sociaal Fonds dat in uitvoering van de Sociale Maribel wordt opgericht, in totaal 37,5 FTE bijkomend en evenredig verdeeld over de Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning en de in de Centra voor Integrale Gezinszorg die onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap ressorteren. Zoals uit het overzicht in bijlage blijkt, zal elk centrum, in samenvoeging met het onder §1 geregulariseerd personeel, uiteindelijk ongeveer over evenveel bijkomend personeel beschikken.
- §3. Onder voorbehoud van belangrijke dalingen in de erkende capaciteit of van wijzigingen in de subsidiëring van de personeelskost van deze instellingen, wordt het huidig personeelsbestand dat op instellingsniveau aanwezig is, gevrijwaard.

Artikel 4 - Sociaal overleg over de tewerkstelling

De inzet van de tewerkstellingsmiddelen in algemene zin behoort tot de materie van overleg tussen werkgever en syndicale afvaardiging. Bij aanpassingen of wijzigingen van de aanwending van de personele middelen, bijvoorbeeld deelwerkingen, werkvormen, nieuwe collectieve opdrachten, zal de syndicale afvaardiging worden geraadpleegd.

Om over de personeelsomkadering overleg te voeren, zal de werkgever de syndicale afvaardiging alle noodzakelijke informatie verstrekken over de tewerkstelling en de personele middelen.

Het toekennen van bijkomende middelen sociale maribel voor tewerkstelling impliceert het behoud van het al bestaande personeelsvolume, op voorwaarde dat de subsidiëring ervan ook behouden blijft, zodat de bijkomende tewerkstelling steeds determineerbaar is.

Artikel 5

Deze collectieve overeenkomst treedt in werking vanaf 1.10.1998 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Artikel 4 treedt in werking vanaf 1.7.2004 en is eveneens gesloten voor onbepaalde tijd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzegging van zes maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinstellingen van de Vlaamse gemeenschap.

BIJLAGE: OVERZICHT

NAAM	LOCATIE	PERSONEEL	GELIJKSCHAKELINGSFOH-VI	BIJKOMEND VIA SOCIALE MARIBEL TENGEVOLGE RAAMAK-KOORD	TOTAAL SOCIALE MARIBEL
CKG					
Lentekind	Beerse	1		1,5	2,5
Kinderland	Berlaar	1		1,5	2,5
Ontaalteluis der Kleinen	Borgerhout	1		1,5	2,5
Betlehem	Mechelen		1	1,5	2,5
Horst-Hulgenrode	Wommelgem	2		1	3
Het Open Poortje	Schilde	1		1,5	2,5
De Stap	As	1		1,5	2,5
De Hummeltes	Hasselt	1		1,5	2,5
Molenberg	Lanaken	1		1,5	2,5
Hof Ter Linden	Evergem		1	1,5	2,5
Den Boomgaard	Lierde		1	1,5	2,5
Maria de Onbevleete	Nazareth	1		1,5	2,5
Centrum Jonge Kind	Ganshoren	1		1,5	2,5
Koningin Fabiola	Ronse	1		1,5	2,5
Zonneheuvel	Zottegem		1	1,5	2,5
De Schommel	Averbode	1		1,5	2,5
Sint-Clara	Brugge	1		1,5	2,5
Don Bosco	Kortrijk	1		1,5	2,5
TOTAAL	15	4	26,5	45,5	
CIG					
De Stobbe	Antwerpen	1			1,9
Prinses de Merode	Kasterlee		1		1,9
Huis Ter Leye	Kortrijk	1			1,9

Ten Anker	De Haan		1		1,9
Tamar	Lommel	1			1,9
TOTAAL	3	2		9,5	

7.4. Normering teambegeleider en coördinator (algemeen welzijnswerk)

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden en meer in het bijzonder de norm omkaderingsfunctie (teambegeleider en coördinator). We beperken ons hieronder tot artikel 2 van de cao en enkel voor die elementen die betrekking hebben op de tewerkstellingsaspecten. De volledige cao is terug te vinden in hoofdstuk 2 van deze cao-bundeling (zie de loon-cao algemeen welzijnswerk).

Cao van 1.7.1999 artikel 2 (aanvulling cao van 1.7.1998)

- geldig vanaf 1.7.1999 voor onbepaalde duur

Aan de tabel Functiebenamingen - referentieweddeschaal - anciënniteit - functievereisten, opgenomen in de cao van 1.3.1994 en gewijzigd bij cao van 1.7.1998, worden toegevoegd:

Teambegeleider (cfr. niveau hoofdopvoeder)	B1b	21 j	cfr. Hulpverlener klasse 1 (*)
Coördinator meerdere teams (cfr. niveau opvoeder-groeps-chef)	B1a	21 j	cfr. Hulpverlener klasse 1 (*)
(*) of gelijkstelling op basis van ervaringsdeskundigheid.			

...

Het minimaal aanwezig quotum per organisatie wordt als volgt vastgesteld:

- 0,5 FTE barema B1b inbegrepen in elke 4 hulpverleners/begeleiders;
- 0,5 FTE barema B1a inbegrepen in elke 12 hulpverleners/begeleiders.

...

Het staat de organisaties trouwens vrij omkaderingsfuncties tewerk te stellen en te verlonen boven het in deze collectieve arbeidsovereenkomst beschreven quotum.

7.5. Managementsondersteuning

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake managementsondersteuning en omkaderende functies

Cao van 20.2.2001 (KB 21.1.2003)

- geldig vanaf 1.1.2001 voor onbepaalde duur

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap (PC 319.01).

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Onder managementsondersteuning wordt verstaan de ondersteuning van de taken die behoren tot het management van een voorziening zoals onder meer het financieel, personeels-, milieu- en kwaliteitsbeheer, preventiebeleid en informatica-ondersteuning. Hiertoe wordt ondermeer ook in omkaderende functies voorzien.

Artikel 3

In uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord 2000-2005 worden de Vlaamse middelen en de middelen sociale maribel lineair en via de geëigende subsidiekanalen toegekend aan de voorzieningen a rato van het aantal tewerkgestelde personeelsleden, uitgedrukt in voltijds equivalenten.

Artikel 4

Meerdere voorzieningen kunnen deze middelen gezamenlijk aanwenden om gemeenschappelijke organisatiegerichte functies te creëren.

Artikel 5

De middelen worden voor minimaal 75% omgezet in tewerkstelling. Maximaal 25% van de middelen kan ingezet worden voor werkingskosten.

Afwijking op deze verhouding is mogelijk indien aan één van volgende voorwaarden voldaan is: de middelen worden ingezet voor screening, onderzoek, investeringen of welbepaalde tijdelijke projecten die het management van de voorziening op lange termijn optimaliseren.

Artikel 6

In overleg met de werknemers (ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming of vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan het personeel) wordt toezicht gehouden op de aanwending van de middelen alsook over de toepassing van artikel 4 en artikel 5.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2001 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

7.6. Statuten fonds sociale maribel

Collectieve arbeidsovereenkomst houdende de oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd sectoraal fonds sociale maribel voor de opvoedings- en huisvestingsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap (319.01) en vaststelling van zijn statuten.

Cao van 1.7.1998 (KB 10.2.2000, BS 27.9.2000)

- Gewijzigd bij cao van 10.12.2014 (vanaf 15.12.2014)
- Gewijzigd bij cao van 19.10.2001

A. OPRICHTING

Artikel 1

Bij deze collectieve arbeidsovereenkomst en bij toepassing van artikel 1, alinea 1, 1° van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid richt het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap (319.01) een fonds voor bestaanszekerheid op, waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

Artikel 2

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers, ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder Werkgevers wordt verstaan de werkgevers die hun voornaamste activiteit uitoefenen in één of meerdere activiteiten omschreven in artikel 1, 1° van het koninklijk besluit van 5 februari 1997 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non profit sector, gewijzigd door de koninklijke besluiten van 5 mei 1997, 6 juli 1997 en 16 april 1998, en die georganiseerd zijn als vereniging zonder winstoogmerk of als een instelling met een sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen vermogensvoordeel nastreven.

Onder Werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking van ingang vanaf 1 juli 1998 en is voor onbepaalde duur gesloten.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd vóór 30 juni van ieder jaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend jaar. De opzegging dient betekend te worden met een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité.

De Voorzitter laat een kopie van de opzegging aan elk der ondertekenende partijen geworden alsook aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid alsook aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

B. STATUTEN

HOOFDSTUK 1 – BENAMING EN MAATSCHAPPELIJKE ZETEL

Artikel 4

Met ingang vanaf 1 juli 1998 wordt een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht, genaamd Sectoraal Fonds Sociale Maribel voor de Opvoedings- en Huisvestingsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

[De maatschappelijke zetel van het Sectoraal Fonds voor de Opvoedings-en Huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap is overgeplaatst naar Sainctelettesquare 13-15, 1000 Brussel.]¹

De administratieve zetel van het Fonds is gevestigd te Sainctelettesquare 13-15, 1000 Brussel.² Deze zetel kan bij unanieme beslissing van de Raad van Beheer van het Fonds, voorzien bij artikel 12, elders overgeplaatst worden. De Raad van Beheer betekent zijn beslissing aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité en aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

¹ Wijziging bij cao van 19.10.2001 en bij cao van 10.12.2014, met ingang van 15.12.2014.

² Gewijzigd bij cao van 10.12.2014, met ingang van 15.12.2014.

HOOFDSTUK 2 - DOEL

Artikel 5

Het Fonds voor bestaanszekerheid opgericht door deze overeenkomst heeft als enig doel het beheer van de gemutualiseerde som van de bijdragevermindering bedoeld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 5 februari 1997 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector, en het Koninklijk Besluit van 16 april 1998.

Het Fonds is belast, overeenkomstig de bepalingen van het ministerieel besluit getroffen in uitvoering van artikel 2, alinea 3 van het Koninklijk Besluit van 5 februari 1997, met:

- het ontvangen van de som van de bijdrageverminderingen vermeld in alinea 1;
- het toekennen van tewerkstellingsmiddelen uit de som van de geïnde bijdrageverminderingen volgens de modaliteiten voorzien in het Koninklijk Besluit van 5 februari 1997 en het Koninklijk Besluit van 16 april 1998 en in de collectieve arbeidsovereenkomsten van 24 maart 1997 en van 29 mei 1998 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de opvoedings- en huisvestingsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap en de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 1998 houdende raamakkoord betreffende de uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 5 mei 1998 voor de social profitsector.

Artikel 6

In het kader van het doel omschreven in artikel 5 kan het Fonds de toelating vragen om een gedeelte van de som van de bijdrageverminderingen bedoeld in artikel 5, alinea 1 van deze overeenkomst te gebruiken ter dekking van de personeels-, innings- en administratiekosten.

Artikel 7

In het kader van het doel omschreven in artikel 5 vervult het Fonds alle opdrachten toevertrouwd aan de sectorale fondsen krachtens het Koninklijk Besluit van 5 februari 1997.

Artikel 8

Het Fonds wordt de toelating verleend een beheersovereenkomst te sluiten met de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Hoofdstuk 3 - Financiering

Artikel 9

De geldmiddelen van het fonds bestaan uit:

- de som van de bijdrageverminderingen vermeld in artikel 5, alinea 1 van deze overeenkomst, met inbegrip van de renten;
- de andere geldmiddelen die zouden toegekend worden door of krachtens een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst om de in artikel 10 bedoelde administratiekosten te dekken.

Artikel 10

De administratiekosten worden elk jaar vastgesteld door de Raad van Beheer voorzien bij artikel 12.

Deze kosten worden uitsluitend gedekt door:

- de tussenkomsten bedoeld in artikel 6;
- de eventuele middelen die ter beschikking worden gesteld door of krachtens een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

De administratiekosten omvatten eveneens de kosten met betrekking tot de tussenkomst van de bedrijfsrevisor aangeduid bij toepassing van artikel 20 voor zover het Fonds een beheersovereenkomst sluit met de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

HOOFDSTUK 4 – RECHTHEBBENDEN, TOEKENNING EN BETALING VAN DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN

Artikel 11

De betrokken werkgevers ontvangen de tussenkomsten van het Fonds overeenkomstig de doelstellingen in hoofdstuk 2 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst volgens de modaliteiten voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomsten van 24 maart 1997 en van 29 mei 1998 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de opvoedings- en huisvestingsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap en de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 1998 houdende raamakkoord betreffende de uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 5 mei 1998 voor de social profitsector.

HOOFDSTUK 5 - BEHEER

Artikel 12

Het Fonds wordt beheerd door een paritaire Raad van Beheer samengesteld uit 10 effectieve leden.

Deze leden worden aangeduid door en onder de leden van het Paritair Subcomité, voor de helft op voordracht van de representatieve werkgeversorganisaties en voor de andere helft op voordracht van de representatieve werknemersorganisaties.

Artikel 13

De leden van de Raad van Beheer worden aangesteld voor dezelfde periode als deze van hun mandaat als lid van het Paritair Subcomité.

Het mandaat van lid van de Raad van Beheer vervalt door ontslagneming of door overlijden of wanneer het mandaat als lid van het Paritair (Sub)comité een einde neemt of wanneer de duur van het mandaat is verstreken of wanneer de organisatie die het lid heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt of wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem voorgedragen heeft.

Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger.

De mandaten van de leden van de Raad van Beheer zijn hernieuwbaar.

Artikel 14

De leden van de Raad van Beheer gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met de verbintenissen aangegaan door het Fonds.

Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat.

Artikel 15

De Raad van Beheer kiest elk jaar een voorzitter een ondervoorzitter onder zijn leden, beurtelings uit de werknemersafvaardiging en uit de werkgeversafvaardiging.

Hij duidt eveneens de persoon aan die met het secretariaat wordt belast.

Artikel 16

De Raad van Beheer beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer van de administratie van het Fonds, binnen de limieten gesteld krachtens de wet van 7 januari 1958, deze statuten en het Koninklijk Besluit van 5 februari 1997.

Tenzij anders luidende beslissing van de Raad van Beheer treedt deze laatste in al zijn handelingen op en handelt hij in rechte via de voorzitter en de ondervoorzitter gezamenlijk, elk desgevallend vervangen door een lid van de Raad daartoe door de Raad aangesteld.

De Raad van Beheer heeft onder meer als opdrachten:

- het toekennen van de som van de bijdrageverminderingen overeenkomstig de bepalingen bedoeld in artikel 5 en het opvolgen van deze toekenning;
- alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 5 februari 1998 en van zijn uitvoeringsbesluiten;
- over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel van het Fonds;

- controle uit te oefenen en alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van deze statuten;
- de administratiekosten vast te stellen;
- tijdens de maand juni van elk jaar schriftelijk verslag over te maken aan het Paritair Subcomité over de vervulling van zijn opdrachten;
- aan de bevoegde instanties de verslagen voorzien krachtens het Koninklijk Besluit van 5 februari 1997 over te maken.

Artikel 17

De Raad van Beheer vergadert minstens éénmaal per semester.

De Raad vergadert hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft van zijn leden hetzij op vraag van een der in zijn schoot vertegenwoordigde organisaties.

De uitnodigingen moeten de dagorde bevatten.

De notulen worden opgemaakt door de secretaris aangewezen door de Raad van Beheer en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezeten. Uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter en de ondervoorzitter ondertekend.

Artikel 18

De Raad van Beheer kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft zowel van de leden van de werknemersafvaardiging als van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is.

Artikel 19

Behoudend anders luidende bepalingen in het huishoudelijk reglement opgesteld door de Raad van Beheer worden zijn beslissingen getroffen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden.

HOOFDSTUK 6 - CONTROLE

Artikel 20

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid duidt het Paritair Subcomité in hoedanigheid van revisor een bedrijfsrevisor aan ter controle van het beheer van het Fonds.

Deze moet minstens éénmaal per jaar verslag uitbrengen bij het Paritair Subcomité.

Bovendien licht hij de Raad van Beheer van het Fonds regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoeken en doet de aanbevelingen die hij nodig acht.

HOOFDSTUK 7 – BALANS EN REKENINGEN

Artikel 21

Elk jaar worden op 31 december de balans en rekeningen van het verlopen dienstjaar afgesloten.

Hoofdstuk 8 – Ontbinding en vereffening

Artikel 22

Het Fonds is opgericht voor een onbepaalde duur.

Artikel 23

Het wordt ontbonden door het Paritair Subcomité ingevolge een gebeurlijke vooropzeg zoals voorzien in artikel 3.

Artikel 24

Na betaling van het passief, worden de goederen en waarden van het Fonds overgeheveld naar het non-profit tewerkstellingsfonds bedoeld in artikel 7 van het Ministerieel Besluit van 20 mei 1998.

Het Paritair Subcomité duidt de vereffenaars aan onder de leden van de Raad van Beheer van het Fonds.

7.7. Tewerkstelling sociale maribel

Collectieve arbeidsovereenkomst houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (sociale maribel)

Cao van 29.11.2006 (KB 2.6.2008, BS 16.9.2008)

- Vervangt vanaf 1.1.2007 CAO van 27.1.2003 (KB 12.9.2007, BS 26.10.2007)
- Opheffing cao van 26.6.2000 (KB 25.4.2007, BS 26.7.2007)

HOOFDSTUK 1 - JURIDISCH KADER

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (BS 22.8.2002), laatst gewijzigd bij koninklijk besluit van 1 september 2006 (BS 11.9.2006).

HOOFDSTUK 2 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de instellingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

HOOFDSTUK 3 - BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 3

§1. Onder “werknemers” wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

§2. Onder “partijen” wordt verstaan : de representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werknemersorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten en de werkgevers en de werknemers die door de algemeen verbindend verklaring ervan zullen gebonden zijn.

§3. Onder “sector” wordt verstaan : de werkgevers ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap en bedoeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§4. Onder “het koninklijk besluit” wordt verstaan : het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (BS 22.8.2002), laatst gewijzigd bij koninklijk besluit van 1 september 2006 (BS 11.9.2006).

§5. Onder “bevoegde Ministers” wordt verstaan : de Federale Minister van Werk, de Federale Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, de Vlaamse Minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en de Vlaamse Minister van Wonen.

§6. Onder “voorziening” wordt verstaan : de instelling of dienst welke vanwege het Maribelfonds een toekenning betekend krijgt om bijkomende financiële middelen te verwerven met het oog op de bevordering van de tewerkstelling zoals voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§7. Onder “Maribelfonds” wordt verstaan : het “Sectoraal Fonds Sociale Maribel voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap”, opgericht als fonds voor bestaanszekerheid in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

HOOFDSTUK 4 - VERMINDERING VAN DE RSZ-WERKGEVERSBIJDRAGEN

Artikel 4

Overeenkomstig artikel 2 van het koninklijk besluit en de bepalingen van deze collectieve arbeids-overeenkomst, kan de sector genieten van een forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen in de sociale zekerheid.

De globale opbrengst van de bijdragevermindering, vermeld in artikel 2 van het koninklijk besluit, wordt als volgt berekend : het aantal werknemers dat minstens halftijds is tewerkgesteld, vermenigvuldigd met het bedrag van de bijdragevermindering vastgesteld in het koninklijk besluit.

Partijen komen overeen het Maribelfonds te belasten met het ontvangen, controleren, beheren en toewijzen van de integrale opbrengst van de in vorig artikel bedoelde bijdragevermindering.

Het toewijzen van de financiële middelen, bedoeld in het vorig lid, geschiedt volgens de modaliteiten bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst in het bevoegd paritair subcomité en volgens de uitvoeringsmodaliteiten beslist door de raad van beheer van het Maribelfonds.

HOOFDSTUK 5 - INNING EN BESTEMMING VAN DE BIJDRAGEVERMINDERING

Artikel 5

§1. De sector verbindt er zich toe de opbrengsten van de bijdragevermindering integraal aan te wenden voor de aangroei van de reguliere tewerkstelling. De sector verbindt zich tot een toename van het arbeidsvolume van ten minste de opbrengst van de bijdragevermindering bepaald in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. De berekening van het arbeidsvolume gebeurt conform de bepalingen van artikel 50 van het koninklijk besluit.

§3. De tussenkomst van het Maribelfonds in de jaarloonkost van de bijkomende tewerkstelling bedraagt maximaal 64.937,84 EUR per jaar en per voltijds equivalent, of de toepasselijke pro rata daarvan. In toepassing van artikel 12 van het koninklijk besluit kan het Maribelfonds tot de indexering van zijn bijdragen en van bovengenoemd plafond van 64.937,84 EUR beslissen.

§4. Onder “loonkost” wordt verstaan : het brutoloon van de werknemer, overeenkomstig de sectorale baremieke loonschalen en de loonvoorwaarden voor de uitgeoefende functies, verhoogd met de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, alsook alle vergoedingen en voordelen die aan de werknemer verschuldigd zijn, door of krachtens de wettelijke of reglementaire bepalingen, alsook deze verschuldigd krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen het paritair orgaan waaronder de werkgever ressorteert. De bijdrage van het Maribelfonds wordt beperkt tot de effectieve en ermee gelijkgestelde bezoldigde prestaties.

Artikel 6

Het behoud en de netto bijkomende tewerkstelling en de aangroei van het arbeidsvolume waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst moet verwezenlijkt worden op het niveau van:

- de sector;
- elke voorziening die via financiële middelen “Sociale Maribel”, voortspruitend uit het koninklijk besluit en uit deze collectieve arbeidsovereenkomst, tewerkstelling realiseert.

Indien de werkgever de afwijking dient toe te passen, voorzien in artikel 14 van het koninklijk besluit, moet hij voldoen aan de daarvoor opgestelde voorwaarden en voorafgaandelijk het akkoord van het Maribelfonds bekomen op basis van objectieve criteria zoals bepaald in het werkdocument, beoogd in artikel 11bis, §2 van het koninklijk besluit.

HOOFDSTUK 6 - MODALITEITEN VAN TOEWIJZING VAN DE BIJKOMENDE TE-WERKSTELLING

Artikel 7

Bij de aanwervingen zal uitvoering worden gegeven aan de bestemming die door de sociale partners bij collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

Artikel 8

De functies die in aanmerking komen voor de bijkomende aanwervingen, vergoed volgens de vigerende baremieke loonschalen en voorwaarden, behoren tot de functiecategorieën zoals bepaald in de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de loonvoorwaarden.

Artikel 9

Er wordt een overleg op voorzieningsniveau gevoerd in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, met de syndicale afvaardiging, om te bepalen in welke diensten en functies de bijkomende tewerkstelling moet ingevuld worden en onder welke arbeidsvoorwaarden dit zal gebeuren. Indien deze bespreking niet leidt tot een akkoord, kan door de werknemersvertegenwoordigers beroep gedaan worden op de regionale vakbondssecretarissen.

Bij vaststelling van gebreke aan akkoord zal het Maribelfonds de toewijzing van de ter beschikking staande middelen kunnen bepalen.

Artikel 10

De voorzieningen, bedoeld in artikel 2 en in artikel 3, §6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, die in aanmerking komen om een toekenning te ontvangen om bijkomende tewerkstelling te verwezenlijken, dienen voorafgaandelijk een aanvraagdossier in.

Artikel 11

§1. Het model van aanvraagdossier en de termijn van terugzending wordt vastgesteld door het Maribelfonds.

§2. Het ingediende aanvraagdossier moet vergezeld zijn van het unaniem akkoord van alle leden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, van het comité preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis, van de syndicale afvaardiging. De leden ontvangen minstens 14 dagen voor de beslissing een exemplaar van het voorgenomen aanvraagdossier. Zij kunnen alle inlichtingen verkrijgen om een goed begrip van de Sociale Maribel tewerkstelling in de voorziening mogelijk te maken. Indien in de voorziening geen der voorafgaande overlegorganen is opgericht vindt de volgende procedure toepassing : het voorgenomen aanvraagdossier moet worden uitgehangen gedurende een periode van 14 dagen op een voor alle werknemers toegankelijke plaats en dient voor akkoord te worden getekend door minstens 50% van de werknemers zoals vermeld op de DMFA-aangifte van het kwartaal voorafgaand aan dit van de indiening van het aanvraagdossier. De werknemers kunnen eventuele bezwaren desgevallend kenbaar maken via een gewestelijke vakbondssecretaris van een representatieve werknemersorganisatie. De dag waarop de werkgever het voorgenomen aanvraagdossier uithangt, stuurt hij een afschrift aan de gewestelijke secretarissen van de representatieve werknemersorganisaties. Na verloop van de periode van 14 dagen en bij ontstentenis van bezwaren wordt het aanvraagdossier aan het Maribelfonds doorgestuurd.

Artikel 12

Bij de toekenning van de middelen zal het Maribelfonds rekening houden met de prioriteiten die bepaald worden door de raad van beheer, waaronder ondermeer

- het behoud van de reeds toegekende arbeidsplaatsen;
- de aanwijzing van het nieuw aangeworven personeel in voorzieningen en functies zodat de arbeidsdruk bij het aanwezige personeel verlaagd wordt.

Artikel 13

De werkgevers die een door het Maribelfonds goedgekeurd dossier verwerven, moeten binnen een termijn van maximum zes maanden, te rekenen vanaf de betekening van de toekenning van de bijkomende tewerkstelling, overgaan tot de vereiste aanwervingen met het oog op de realisatie van de netto toename van de tewerkstelling.

Worden niet beschouwd als bijkomende tewerkstelling, de werknemers aangeworven ten gevolge van een fusie of overname van een instelling en/of werknemers aangeworven in gevolge een verhoging vanuit de subsidiërende overheid.

en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

HOOFDSTUK 7 - WAARBORGEN MET BETREKKING TOT DE AANWENDING VAN DE RSZ-BIJDRAGEVERMINDERING TEN VOORDELE VAN DE TEWERKSTELLING

Artikel 14

In uitvoering van artikel 8, §2, f) van het koninklijk besluit zal elke werkgever die financiële middelen "Sociale Maribel" geniet, jaarlijks een verslag bezorgen aan het Maribelfonds, volgens het door het Maribelfonds opgesteld model.

Dit verslag bevat minstens volgende gegevens die het Maribelfonds toelaten om op elk moment te kunnen beslissen over de financiering van bijkomende tewerkstellingen :

- de volledige identificatie van de werkgever;
- een nominatieve lijst van de werknemers aangeworven bij toepassing van deze collectieve overeenkomst;
- per betrokken werknemer de begin- en eventuele einddatum van de arbeidsovereenkomst;
- per betrokken werknemer het contractueel aantal arbeidsuren in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- per betrokken werknemer de uitgeoefende functie en het toegekende loonbarema;
- per betrokken werknemer de werkelijke loonkost in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Het Maribelfonds kan desgevallend een kortere termijn van verslag bepalen.

Het Maribelfonds kan desgevallend bijkomende informatie opvragen bij de werkgever.

De werkgevers verbinden er zich toe alle gegevens in verband met de sociale maribel tewerkstelling, die door het Maribelfonds worden opgevraagd, te verstrekken.

Artikel 15

Het verslag moet ten laatste op de door het Maribelfonds gestelde datum worden terugbezorgd. Het dient geattesteerd te zijn door de werkgever en door alle leden van de ondernemingsraad, bij ontstentenis, van de leden van het comité preventie en bescherming op het werk, of door alle leden van de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis, door minstens 50% van de werknemers.

De leden van de hogergenoemde betrokken overlegorganen ontvangen minstens 14 dagen voor de attestatie een exemplaar van het verslag.

Zij kunnen alle inlichtingen verkrijgen om een goed begrip van de Sociale Maribel tewerkstelling in de voorziening mogelijk te maken.

Artikel 16

Indien gelden zouden ontvangen zijn waar geen tewerkstelling tegenover staat, overeenkomstig de toekenning, of waarvoor niet de noodzakelijke inlichtingen en/of bewijsstukken voorgelegd worden, zullen de gelden teruggevorderd worden of in mindering gebracht worden van te ontvangen middelen.

HOOFDSTUK 8 - SLOTBEPALINGEN EN GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 17

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf de datum van inwerkingtreding, de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2003 met betrekking tot de maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2007 en is gesloten voor onbepaalde duur. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan opgezegd worden door elk van de partijen mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen

7.8. Aanwending van de bijkomende financiële middelen voor tewerkstelling (“Sociale Maribel 5”)

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de aanwending van de bijkomende financiële middelen voor tewerkstelling (“Sociale Maribel 5”)

Cao van 21.9.2004

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen en diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het Koninklijk Besluit van 13.9.2004 tot wijziging van het Koninklijk Besluit 18.7.8002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector, en in uitvoering van de bijkomende dotatie verstrekt aan het “Sectoraal Fonds Sociale Maribel voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap”.

Artikel 3

De aanwending van de bijkomende financiële middelen voor tewerkstelling (“Sociale Maribel 5”) geschiedt volgens de modaliteiten en de procedures bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2003 met betrekking tot de maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Vlaamse Gemeenschap (sociale maribel) en volgens de beslissingen van het Sectoraal Fonds Sociale Maribel voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

Artikel 4

De bijkomende financiële middelen zoals bedoeld in artikel 2 zullen, na toepassing van de reglementaire beheerskosten en na verrekening van de reeds besliste toekenningen van bijkomende tewerkstelling aan de reële dotatie, besteed worden aan volgende maatregelen:

§1. nieuwe erkenningen en uitbreiding van erkenningen:

De instellingen en diensten, nieuw erkend in de periode 1.7.2001 tot en met 31.12.2003 en die in effectieve uitvoering zijn van deze erkenning, komen in aanmerking voor de toekenning van financiële middelen voor bijkomende tewerkstelling vanaf 1 juli 2004, indien zij aan alle voorwaarden voldoen en beschikken over een goedgekeurd aanvraagdossier bij het Sectoraal Fonds Sociale Maribel voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

Voor de Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning wordt rekening gehouden met de datum van 1.3.2001 tot en met 31.12.2003.

De sociaal verhuurkantoren en de huurdersbonden die als dusdanig actief zijn op datum van 1 juli 2004, en die sinds 13 december 2000 onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Vlaamse Gemeenschap ressorteren, komen in aanmerking voor de toekenning van financiële middelen voor bijkomende tewerkstelling vanaf 1 juli 2004, indien zij aan alle voorwaarden voldoen en beschikken over een goedgekeurd aanvraagdossier bij het Sectoraal Fonds Sociale Maribel voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap:

- de huurdersbonden, gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap krachtens het Besluit van de Vlaamse regering van 30 november 1994 houdende de voorwaarden inzake erkenning en subsidiëring van huurdersbonden en een overleg- en ondersteuningscentrum (BS 27.1.1995) of krachtens de regelgeving die dit Besluit van de Vlaamse regering aanpast of vervangt.
- de sociale verhuurkantoren, gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap krachtens het Besluit van de Vlaamse regering van 6 februari 2004 houdende bepaling van de erkennings- en subsidievoorwaarden van sociale verhuurkantoren (B.S. 16/03/2004) of krachtens de regelgeving die dit Besluit van de Vlaamse regering aanpast of vervangt.
- de sociale verhuurkantoren die niet gesubsidieerd zijn door de Vlaamse gemeenschap

De instellingen en diensten die een uitbreiding van erkenning verkregen in de periode 1.7.2001 tot en met 31.12.2003 en die in effectieve uitvoering zijn van deze uitbreiding van erkenning, komen vanaf 1 juli 2004 in aanmerking voor de aanpassing van de hen reeds toegekende financiële middelen voor bijkomende tewerkstelling, indien zij aan alle voorwaarden voldoen en beschikken over een goedgekeurd aanvraagdossier bij het Sectoraal Fonds Sociaal Maribel voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

§2. aanpassing van het jaarloonplafond:

De maximaal mogelijke tussenkomst (“jaarloonplafond”) van het Sectoraal fonds Sociale Maribel voor de Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap in de jaarloonkost van de effectief gerealiseerde tewerkstelling “Sociale Maribel” wordt aangepast tot gemiddeld op het niveau van de instelling of dienst: 33.500€ per bijkomend voltijds arbeidsvolume, of de toepasselijke pro rata daarvan, volgens de modaliteiten bepaald door het Sectoraal Fonds Sociale Maribel voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

§3. toekenning van bijkomende tewerkstelling:

De instellingen en diensten komen vanaf 1 juli 2004 in aanmerking voor een bijkomende toekenning van financiële middelen voor bijkomende tewerkstelling, indien zij aan alle voorwaarden voldoen en beschikken over een goedgekeurd aanvraagdossier bij het Sectoraal Fonds Sociale Maribel voor de Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

Deze bijkomende toekenning gebeurt op basis van de modaliteiten bepaald door bovengenoemd Fonds en is gebaseerd op de verdere uitwerking van de bijkomende tewerkstelling “arbeidsdrukvermindering” toegekend bij “Sociale Maribel 4” van 1.7.2001 (sociale maribel 1.7.2000).

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 juli 2004 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzegging van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

7.9. Thuiswerk-telewerk

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de uitvoering van het intersectoraal kaderakkoord thuiswerk-telewerk

Cao van 21.3.2022

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan: het vrouwelijk en mannelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social/non-profitsectoren (“VIA 6”) van 30/3/2021, LUIK II, DEEL I.1 “Structureel thuiswerk/telewerk”, en de BIJLAGE II.1: “Kaderakkoord met betrekking tot telewerk/thuiswerk in de private VIA-sectoren”.

Artikel 3

Het intersectoraal kaderakkoord en de collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten in uitvoering ervan, doen geen afbreuk aan:

de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk;

de CAO nr. 149 van de Nationale Arbeidsraad van 26 januari 2021 betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis;

de CAO nr. 85 van de Nationale Arbeidsraad van 9 november 2005 betreffende het telewerk, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 bis van 27 februari 2008.

Artikel 4

De sociale partners engageren zich om op ondernemingsvlak in het sociaal overleg besprekingen te voeren met het oog op het mogelijk maken van telewerk/thuiswerk en het maken van concrete afspraken hierover, waarbij zij zo adequaat mogelijk rekening houden met de voorwaarden die eigen zijn aan de onderneming.

Artikel 5

Op niveau van de ondernemingen/diensten zullen de besprekingen en afspraken in het lokaal sociaal overleg betrekking hebben op minstens volgende punten:

- Afbakening van de functies die voor thuiswerk in aanmerking komen;
- principe van vrijwilligheid, zowel vanuit werknemer als vanuit werkgever, resulterend in een onderling schriftelijk akkoord/addendum bij de arbeidsovereenkomst;
- afspraken rond de noodzakelijke minimum aanwezigheid/bezetting op de werkplaats;
- frequentie van mogelijkheid van thuiswerk (bijvoorbeeld: maximum aantal dagen per week, al dan niet gerelateerd aan job time,...);
- de overeengekomen uurregeling en arbeidstijd tijdens thuiswerk;
- afspraken rond bereikbaarheid en onbereikbaarheid;
- afspraken rond beschikbare apparatuur en technische ondersteuning (laptop, smartphone, IT-ondersteuning,...);
- de toepassing van het ondernemingsbeleid inzake veiligheid en gezondheid op de werkplaats op de telewerkers;

...

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf de datum van haar afsluiting en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Artikel 7

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

HOOFDSTUK 8 BRUGPENSIOEN EN PENSIOEN

8.1. Halftijds brugpensioen 56 jaar

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het halftijds conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 56 jaar

Cao van 21.6.2004 (KB 1.4.2006, BS 4.5.2006)

- Gewijzigd door
- Cao van 13.6.2006 (KB 17.5.2007, BS 21.6.2007)
- Cao van 2.7.2007
- Cao van 19.4.2010

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel. Hoofdstuk 2 – Invoering van het halftijds brugpensioen

Artikel 2

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van 13 juli 1993, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers, in geval van halvering van de arbeidsprestaties en het koninklijk besluit van 30 juli 1994, dat de algemene regels inzake halftijds brugpensioen bepaalt, wordt onder de specifieke voorwaarden hierna bepaald, overeengekomen dat een recht op halftijds brugpensioen wordt ingesteld.

Artikel 3

Voor het halftijds brugpensioen komen in aanmerking de werknemers die voltijds zijn tewerkgesteld bij de aanvang van het halftijds brugpensioen, de leeftijd van 56 jaar bereikt hebben en een anciënniteit van minstens twaalf maanden in dezelfde instelling hebben.

HOOFDSTUK 3 - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 4

De werknemer is ertoe gehouden zijn aanvraag in te dienen bij de werkgever ten laatste in de derde maand, voorafgaand aan de aanvangsdatum van het halftijds brugpensioen, schriftelijk in twee exemplaren, waarvan de werkgever een exemplaar voor ontvangst ondertekent. Het antwoord van de werkgever moet schriftelijk binnen een termijn van dertig dagen aan de werknemer worden overhandigd.

Aan de arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid wordt vóór de aanvang van het halftijds brugpensioen een bijlage gevoegd, waarin enerzijds de schorsing wegens halftijds brugpensioen voor de helft van de prestaties wordt vastgelegd en anderzijds de halftijdse arbeidsregeling en het werkrooster wordt vermeld.

Artikel 5

Aan de voorwaarde van voltijdse tewerkstelling is voldaan indien de werknemer tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan de aanvangsdatum effectief prestaties leverde gedurende minstens achtendertig uren per week. Met effectieve prestaties worden gelijkgesteld de dagen van wettelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst (ziekte, ongeval, arbeidsongeval, jaarlijkse vakantie, feestdagen, verlof om dwingende redenen, ...).

HOOFDSTUK 4 - VERVANGING

Artikel 6

De werkgever gaat de verbintenis aan de werknemer, die halftijds brugpensioen neemt, voor de uren dat hij geen prestaties meer levert te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of daarmee gelijkgestelde, binnen de wettelijk voorziene termijnen.

Hierbij zal hij dienen rekening te houden met de voorwaarde opgelegd door de subsidiereglementering.

HOOFDSTUK 5 – UITVOERING VAN DE HALFTIJDSE PRESTATIES

Artikel 7

De werkgever gaat de verbintenis aan de werknemer die halftijds brugpensioen neemt in zijn functie te blijven tewerkstellen. Indien dit om organisatorische redenen onmogelijk is, zal deze werknemer een gelijkwaardige functie, overeenstemmend met zijn opleiding en/of ervaring, kunnen worden aangeboden. Het baremieke loon voor deze functie moet minstens de helft bedragen van het baremieke loon dat hij werkelijk genoot in de maand, voorafgaand aan de aanvang van het halftijds brugpensioen.

Artikel 8

Aan de arbeidsovereenkomst van de halftijds bruggepensioneerde kan geen einde worden gesteld, tenzij om over te stappen op het voltijds brugpensioen.

Indien om andere redenen niettemin toch een einde wordt gesteld aan de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever in een voorafgaand gesprek de redenen van dit ontslag meedelen. Bovendien zal in geval van verbreking de opzeggingsvergoeding worden berekend op basis van het loon dat de werknemer zou verdiend hebben indien hij voltijds was tewerkgesteld geweest.

Artikel 9

De aanvullende vergoeding bij voltijds brugpensioen zal eveneens berekend worden op een loon voor voltijdse prestaties.

HOOFDSTUK 6 – VERGOEDING EN LOON

Artikel 10

Het loon voor de halftijdse prestaties wordt vastgesteld op 50% van het laatst verdiende baremieke loon voor een voltijdse prestatie.

Artikel 11

De berekening van de eindejaarspremie gebeurt volgens de modaliteiten voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 februari 2006 en bijlagen, gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, inzake de toekenning van een eindejaarstoelage.

Artikel 12

Op het ogenblik van de overschakeling van voltijdse prestaties naar halftijds brugpensioen wordt het enkel en dubbel vakantiegeld m.b.t. de prestaties die niet meer worden voortgezet, uitbetaald volgens de regels bij uitdiensttreding.

HOOFDSTUK 7 - GELDIGHEID

Artikel 13

[Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013.]¹

[Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten ter verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 27.6.1995, 1.7.1998 en 18.6.2001, 21.6.2004, en 13.6.2006 betreffende de instelling van het stelsel van halftijds brugpensioen vanaf de leeftijd van 56 jaar.]²

¹ Gewijzigd door CAO van 19.4.2010

² Geschrapd door CAO van 19.4.2010

8.2. Werkloosheid met bedrijfstoelage 56 jaar

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 56 jaar in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 106 van de Nationale Arbeidsraad

Cao van 23.5.2013

- Vervangt cao van 6.6.2011
- Vervangt cao van 25.11.2008 (KB 19.4.2010, BS 23.6.2010)
- Vervangt cao van 16.3.2007 (KB 1.7.2008, BS 16.9.2008)
- Vervangt cao van 30.6.2005 (KB 1.5.2006, BS 18.10.2006)

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 106 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 28 maart 2013, tot vaststelling voor 2013 en 2014 van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar nachtarbeid hebben verricht of tewerkgesteld zijn in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten mede gelet op:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17, en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en rekening houdend met de in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst voorziene overlegprocedure;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46, en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 56 jaar of meer bereiken, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten minste 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 46, gesloten op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nummer 46 sexies van 9 januari 1995, nummer 46 septies van 25 april 1995 en nummer 46 duodecies van 19 december 2001, met name, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:
 - prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur;
 - prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

Artikel 4

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 31 december 2014 verstrijkt, behoudt het recht op de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijdsvoorwaarde en de voorwaarde inzake het beroepsverleden te bepalen is, rekening houdend met artikel 3, deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

Artikel 6

De werknemers bedoeld in artikel 2 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen, behoudens in de wettelijk voorziene gevallen.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 7

§1. De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

§2. Het maandloon dat als netto-referteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17. Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden afgedragen.

§3. Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen zoals hiervoor bedoeld als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon.

§4. In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

§5. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad.

§6. De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

Artikel 8

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013 en treedt buiten werking op 31 december 2014.

8.3. Voltijds brugpensioen 58 jaar (-2013)

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar

Cao van 21.6.2004 (KB 19.4.2006, BS 29.5.2006)

- Gewijzigd door:
- Cao van 13.6.2006
- Cao van 2.7.2007
- Cao van 15.9.2008
- Cao van 29.6.2009
- Cao van 19.4.2010 (KB 12.1.2011, BS 10.2.2011)

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het werklieden- en bediendepersoneel van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen en diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Artikel 2

Behoudens voor de in onderhavige afwijkende bedingen, wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst gebonden aan de regelen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 op 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 16.1.1975, en van het Koninklijk Besluit van 3.5.2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

HOOFDSTUK 2 – INVOERING VAN HET CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Artikel 3

Een stelsel van aanvullende vergoeding ten gunste van de werknemers van 58 jaar en ouder die worden ontslagen - hier genoemd: conventioneel brugpensioen - wordt ingesteld.

Artikel 4

De bovenvermelde werknemers hebben recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever(s), voor zover zij aan de voorwaarden voldoen bepaald bij de artikelen 5 tot 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover ze voldoen aan de loopbaanvoorwaarden die in de reglementering op hen van toepassing is.

HOOFDSTUK 3 - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 5

Voor de algemene toepassingsmodaliteiten wordt verwezen naar de bepalingen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, inzonderheid met betrekking tot de algemene toekenningsvoorwaarden, de bepalingen van het bedrag, de berekening en de aanpassing van de aanvullende vergoeding, het cumulatieverbod met andere voordelen, de te volgen ontslagprocedure en de duur van de opzeggingstermijn.

Artikel 6

Komen in aanmerking voor het verkrijgen van het conventioneel brugpensioen, de werknemers die aan volgende voorwaarden voldoen:

- verbonden zijn krachtens een arbeidsovereenkomst; [van onbepaalde duur]¹ niet ontslagen zijn om dringende redenen;
- ten laatste de dag waarop de opzeggingstermijn effectief verstrijkt, de leeftijdsvoorwaarde voorzien in artikel 3 vervullen. De opzeggingstermijn mag een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover aan de leeftijdsvoorwaarde wordt voldaan tijdens deze geldigheidsduur.

¹ Geschrapd door CAO van 15.9.2008

[op het ogenblik van de toepassing van het stelsel en voor de ganse toepassingsperiode ervan werkloosheidsuitkeringen ontvangen.]

Het zal de werkgever toegelaten zijn op elk ogenblik het bewijs op te vragen van de vervulling van deze laatste voorwaarde.²

Artikel 7

De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

Het maandloon dat als netto-referteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.

Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen zoals hiervoor bedoeld als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon.

[In geval van overgang naar een brugpensioenstelsel vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijds-krediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding voor het brugpensioen berekend worden op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.]³

Artikel 8

Op de aanvullende vergoeding worden desgevallend de wettelijke inhoudingen ten laste van de werknemers verricht.

Artikel 9

De werkgever verbindt er zich toe de betrokken werknemer te vervangen.

De werknemers die de bruggepensioneerde vervangen, worden in dienst genomen met een contract van onbepaalde duur. De vervangingen zullen gemeld worden aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, aan de syndicale afvaardiging.

Artikel 10

Het recht op conventioneel brugpensioen gaat in elk geval verloren bij het overlijden van de betrokkene. [of bij het bereiken van de rustpensioenleeftijd.]⁴

Artikel 11

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien gelden de wettelijke en reglementaire bepalingen.

HOOFDSTUK 4 - GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013.

[Zij is gesloten ter verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 9.1.1990, 19.11.1992, 27.6.1995, 1.7.1998 en 18.6.2001, 21.6.2004, 13.6.2006 en 29.6.2009 betreffende de instelling van het stelsel van conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar.]

² Geschrapt door cao van 26.9.2009

³ Ingevoegd bij CAO van 28 mei 2002

⁴ Geschrapt door CAO van 26.9.2009

8.4. Toepassingsprotocol voltijds brugpensioen 58 jaar

Toepassingsprotocol inzake de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het conventioneel brugpensioen

Protocol van 19.4.2010

- geldig van 1.1.2011 tot 31.12.2013

Artikel 1

Dit protocol is van toepassing op de werkgevers en het werklieden- en bediendepersoneel van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Artikel 2

De werkgevers verbinden zich ertoe om, in principe, tegemoet te komen aan de vragen vanwege hun werknemers welke erop gericht zijn beroep te doen op de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten, betreffende het conventioneel brugpensioen, op voorwaarde dat de betrokken werknemers de daartoe gestelde voorwaarden kunnen vervullen

De ingevoerde regeling mag niet tot gevolg hebben dat de oudere werknemers vanaf 58 jaar systematisch worden ontslagen.

Artikel 3

Dit protocol treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op te bestaan op 31 december 2013.

8.5. Voltijds brugpensioen 58 jaar (-2014)

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar (swt)

Cao van 23.12.2011

- Verduidelijkt door cao van 28.1.2014

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het werklieden- en bediendepersoneel van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestings-inrichtingen en diensten van de vlaamse gemeenschap.

Artikel 2

Behoudens voor de in onderhavige afwijkende bedingen, wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst gebonden aan de regelen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 op 19 december 1974 gesloten in de nationale arbeidsraad, en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, en van het KB van 3.5.2007 (BS 8.6.2007) tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.¹

HOOFDSTUK 2 - INVOERING VAN HET CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Artikel 3

Een stelsel van aanvullende vergoeding ten gunste van de werknemers van 58 jaar en ouder die worden ontslagen - hier genoemd: conventioneel brugpensioen - wordt ingesteld.

Artikel 4

De bovenvermelde werknemers hebben recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever(s), voor zover zij aan de voorwaarden voldoen bepaald bij de artikelen 5 tot 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover ze voldoen aan de loopbaanvoorwaarden die in de reglementering op hen van toepassing is.

HOOFDSTUK 3 - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 5

Voor de algemene toepassingsmodaliteiten wordt verwezen naar de bepalingen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, inzonderheid met betrekking tot de algemene toekenningsvoorwaarden, de bepalingen van het bedrag, de berekening en de aanpassing van de aanvullende vergoeding, het cumulatieverbod met andere voordelen, de te volgen ontslagprocedure en de duur van de opzeggingstermijn.

Artikel 6

Komen in aanmerking voor het verkrijgen van het conventioneel brugpensioen, de werknemers die aan volgende voorwaarden voldoen:

1. Verbonden zijn krachtens een arbeidsovereenkomst;
2. Niet ontslagen zijn om dringende redenen;
3. Ten laatste de dag waarop de opzeggingstermijn effectief verstrijkt, de leeftijdsvoorwaarde voorzien in artikel 3 vervullen. De opzeggingstermijn mag een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover aan de leeftijdsvoorwaarde wordt voldaan tijdens deze geldigheidsduur.

¹ "Deze globale verwijzing (naar het KB van 3.5.2007, nvdr) houdt bijgevolg in dat expliciet ook de bepalingen betreffende "zwaar beroep" in artikel 3 §3 van dit Koninklijk Besluit van 3 mei 2007, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007, tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact van toepassing zijn." aldus de verduidelijking in de cao van 28.1.2014.

Artikel 7

De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

Het maandloon dat als netto-referteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de rijksdienst voor sociale zekerheid werden betaald.

Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen zoals hiervoor bedoeld als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon.

In geval van overgang naar een brugpensioenstelsel vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding voor het brugpensioen berekend worden op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

Artikel 8

Op de aanvullende vergoeding worden desgevallend de wettelijke inhoudingen ten laste van de werknemers verricht.

Artikel 9

De werkgever verbindt er zich toe de betrokken werknemer te vervangen.

De werknemers die de bruggepensioneerde vervangen, worden in dienst genomen met een contract van onbepaalde duur. De vervangingen zullen gemeld worden aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, aan de syndicale afvaardiging.

Artikel 10

Het recht op conventioneel brugpensioen gaat in elk geval verloren bij het overlijden van de betrokkene.

Artikel 11

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien gelden de wettelijke en reglementaire bepalingen.

HOOFDSTUK 4 - GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 31 december 2011 en houdt op van kracht te zijn op 30 december 2014.

8.6. Toepassingsprotocol voltijds brugpensioen 58 jaar

Toepassingsprotocol inzake de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het conventioneel brugpensioen

Cao van 19.12.2011

Artikel 1

Dit protocol is van toepassing op de werkgevers en het werklieden- en bediendepersoneel van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de vlaamse gemeenschap.

Artikel 2

De werkgevers verbinden zich ertoe om, in principe, tegemoet te komen aan de vragen vanwege hun werknemers welke erop gericht zijn beroep te doen op de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten, betreffende het conventioneel brugpensioen, op voorwaarde dat de betrokken werknemers de daartoe gestelde voorwaarden kunnen vervullen

De ingevoerde regeling mag niet tot gevolg hebben dat de oudere werknemers vanaf 58 jaar systematisch worden ontslagen.

Artikel 3

Dit protocol treedt in werking op 31 december 2011 en houdt op te bestaan op 30 december 2014.

8.7. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (lange loopbaan) (2023 - 2025)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen

Cao van 29.6.2023

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het paritair comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen. Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van de volgende collectieve arbeidsovereenkomsten:

- 1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, tot invoering voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen ;
- 2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Artikel 3

Conform met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ontslagen werknemers die rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- in de periode van 1 juli 2023 en uiterlijk op 30 juni 2025 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en, die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 40 jaar kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Commentaar: Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Deze regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag geldt voor werknemers van 60 jaar en ouder en die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, behalve om dringende redenen.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, die is gewijzigd door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 30 juni 2025 verstrijkt, behoudt het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De werknemers bedoeld in artikel 3 en 4 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheids-uitkeringen. De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op werkloosheidsuitkeringen verliest, behoudens in geval de wet het voorziet.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 6

§1. De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloan en de normale werkloosheidsuitkeringen.

§2. Het maandloon dat als netto-referteloan dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17.

Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.

§3. Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van tewerkstelling geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon, zoals het geval ware geweest in geval zich geen schorsingen hadden voorgedaan.

§4. In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referteloan dat overeenkomt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

Artikel 7

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167, gesloten op 30 mei 2023 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij heeft uitwerking met ingang 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

8.8. Werkloosheid met bedrijfstoelag (lange loopbaan) (2021 - 2023)

Collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van de Nationale Arbeidsraad
Cao van 08.10.2021

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het paritair comité voor de opvoedings- en huisvestingsinstellingen en -diensten (319).

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van de volgende collectieve arbeidsovereenkomsten:

- 1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 15 juli 2021, tot invoering voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoelag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen ;
2. de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Artikel 3

Conform met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 15 juli 2021, is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ontslagen werknemers die rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- in de periode van 1 juli 2021 en uiterlijk op 30 juni 2023 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en, die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 40 jaar kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Commentaar: Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2023 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Deze regeling van werkloosheid met bedrijfstoelag geldt voor werknemers van 60 jaar en ouder en die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, behalve om dringende redenen.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, die is gewijzigd door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 30 juni 2023 verstrijkt, behoudt het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De werknemers bedoeld in artikel 3 en 4 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op werkloosheidsuitkeringen verliest, behoudens in geval de wet het voorziet.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 6

§1. De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

§2. Het maandloon dat als netto-referteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17.

Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.

§3. Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van tewerkstelling geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon, zoals het geval ware geweest in geval zich geen schorsingen hadden voorgedaan.

§4. In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referteloon dat overeenkomt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

Artikel 7

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152, gesloten op 15 juli 2021 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij heeft uitwerking met ingang 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Artikel 10

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

8.9. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (lange loopbaan) (2021 - 2022)

Collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen en betreffende de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nummer 141 en 142 van de Nationale Arbeidsraad

Cao van 12.6.2019

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in toepassing van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.141, van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot invoering voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.142 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2021, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten mede gelet op:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nr.3107/CO/CNT), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en rekening houdend met de in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst voorziene overlegprocedure.

Artikel 3

§1. Conform met de collectieve arbeidsovereenkomst nr.142 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ontslagen werknemers die rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- in de periode van 1 januari 2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn,
- en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

§2. Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De opzegtermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 30 juni 2021 verstrijkt, behoudt het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijdsvoorwaarde en de voorwaarde inzake het beroepsverleden te bepalen is, rekening houdend met artikel 3, deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt.

Artikel 6

De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten faste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen, behoudens in de wettelijk voorziene gevallen. In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 7

- §1. De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het nettoreferteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.
- §2. Het maandloon dat als nettoreferteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.
- §3. Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon, zoals het geval ware geweest in geval zich geen schorsingen hadden voorgedaan.
- §4. In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, thematisch verlof, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.
- §5. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.
- §6. De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

Artikel 8

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, en de hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr.141 en nr.142 van de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

8.10. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (lange loopbaan) (2019 - 2020)

Collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen en betreffende de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nummer 134 en 135 van de Nationale Arbeidsraad

Cao van 12.6.2019

- vervangt cao van 20.4.2017
- Vervangt cao van 30.3.2015
- Vervangt cao van 10.12.2014

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in toepassing van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.134 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot invoering van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.135 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten mede gelet op:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nr.3107/CO/CNT), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en rekening houdend met de in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst voorziene overlegprocedure.

Artikel 3

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die recht hebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- in de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

§2. Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en uiterlijk op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De opzegtermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 31 december 2020 verstrijkt, behoudt het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijdsvoorwaarde en de voorwaarde inzake het beroepsverleden te bepalen is, rekening houdend met artikel 3, deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt.

Artikel 6

De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten faste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen, behoudens in de wettelijk voorziene gevallen.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 7

§1. De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het nettoreferenteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

§2. Het maandloon dat als nettoreferenteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.

§3. §3. Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon, zoals het geval ware geweest in geval zich geen schorsingen hadden voorgedaan.

§4. In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, thematisch verlof, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referenteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

§5. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

§6. De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

Artikel 8

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, en de hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr.134 en nr.135 van de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

8.11. Stelsel van werkloosheid (nacht / zware beroepen) (2023 - 2025)

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad

CAO van 29.6.2023

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van :

- 1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn ;
- 2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- 3° het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 (B.S. van 10 september 2021).

Artikel 3

Conform met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ontslagen werknemers die rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst

- in de periode van 1 juli 2023 en uiterlijk op 30 juni 2025 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 33 jaar kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, op voorwaarde dat:
- zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, en haar wijzigingen, te weten, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van de prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur en de prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.
- ofwel zij gewerkt hebben in een zwaar beroep:

1. hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
2. hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

Voor de toepassing van het vorige lid moet het begrip van zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden begrepen, te weten:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, en haar wijzigingen.

Commentaar: Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Deze regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage geldt voor werknemers die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, behalve om dringende redenen.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, die is gewijzigd door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijn en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 30 juni 2025 verstrijkt, behoudt het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de

werkloosheidsuitkeringen verliest, behoudens in geval de wet het voorziet.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 6

§1. De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

§2. Het maandloon dat als netto-referteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensnd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17.

Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.

§3. Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van tewerkstelling geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon, zoals het geval ware geweest in geval zich geen schorsingen hadden voorgedaan.

§4. In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referteloon dat overeenkomt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

Artikel 7

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8

De werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoelage moet vervangen worden overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 door een uitkeringsgerechtigde werkloze.

Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of dezelfde functie als die van de werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoelage.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 9, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau.

Artikel 9

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166, gesloten op 30 mei 2023 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij heeft uitwerking met ingang 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

8.12. Stelsel van werkloosheid (nacht / zware beroepen) (2021 - 2023)

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad

Cao van 08.10.2021

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van :

1. de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021 van de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn ;
2. de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
3. het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017).

Artikel 3

Conform met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 15 juli 2021, is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ontslagen werknemers die rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst

- in de periode van 1 juli 2021 en uiterlijk op 30 juni 2023 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 33 jaar kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, op voorwaarde dat:
- zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, en haar wijzigingen, te weten, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van de prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur en de prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.
- ofwel zij gewerkt hebben in een zwaar beroep:

1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

Voor de toepassing van het vorige lid moet het begrip van zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden begrepen, te weten:

a. het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

b. het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

c. het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, en haar wijzigingen.

Commentaar: Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2023 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Deze regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage geldt voor werknemers die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, behalve om dringende redenen.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, die is gewijzigd door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijn en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 30 juni 2023 verstrijkt, behoudt het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de

werkloosheidsuitkeringen verliest, behoudens in geval de wet het voorziet.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 6

§1. De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

§2. Het maandloon dat als netto-referteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17.

Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden

betaald.

§3. Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van tewerkstelling geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon, zoals het geval ware geweest in geval zich geen schorsingen hadden voorgedaan.

§4. In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referteloon dat overeenkomt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

Artikel 7

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8

De werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoelage moet vervangen worden overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 door een uitkeringsgerechtigde werkloze.

Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of dezelfde functie als die van de werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoelage.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 9, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau.

Artikel 9

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 op 15 juli 2021 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij heeft uitwerking met ingang 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Artikel 11

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

8.13. Stelsel van werkloosheid (nacht / zware beroepen) (2021 - 2022)

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr.138 en nr.139 van de Nationale Arbeidsraad

Cao van 12.6.2019

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.138 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling, voor de periode van 1 januari tot 30 juni 2021, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.139 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021-2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten mede gelet op:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nr. 3107/CO/CNT), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en rekening houdend met de in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst voorziene overlegprocedure;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 (geregistreerd op 4 april 1990 onder het nr. 25097/CO/300), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Artikel 3

- Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die recht hebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:
 - in de periode van 1 januari 2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, en
 - op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
 - op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten minste 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 sexies van 9 januari 1995, nr. 46 septies van 25 april 1995 en nr. 46 duodecies van 19 december 2001, met name, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:
 - prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur;
 - prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.
- Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die recht hebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:
 - in de periode van 1 januari 2021 en uiterlijk op 30 juni 2021, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, en
 - op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
 - gewerkt hebben in een zwaar beroep:
 - hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datura tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datura tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Onder het begrip zwaar beroep wordt de inhoud verstaan zoals omschreven in artikel 3, alinea 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017).
- Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De opzegtermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 30 juni 2021 verstrijkt, behoudt het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijdsvoorwaarde en de voorwaarde inzake het beroepsverleden te bepalen is, rekening houdend met artikel 3, deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt.

Artikel 6

De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheids-

uitkeringen, behoudens in de wettelijk voorziene gevallen. In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 7

- De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het nettoreferteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.
- Het maandloon dat als nettoreferteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. Onder jaarloon dient te worden verstaan, elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.
- Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon, zoals het geval ware geweest in geval zich geen schorsingen hadden voorgedaan.
- In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, thematisch verlof, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.
- De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.
- De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

Artikel 8

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, en de hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 138 en nr. 139 van de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

8.14. Stelsel van werkloosheid (nacht / zware beroepen) (2019 - 2020)

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr.130 en nr.131 van de Nationale Arbeidsraad

Cao van 12.6.2019

- Vervangt cao van 20.4.2017
- Vervangt cao van 27.5.2015

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.130 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.131 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten mede gelet op: het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017);

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nr. 3107/CO/CNT), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en rekening houdend met de in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst voorziene overlegprocedure; de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 (geregistreerd op 4 april 1990 onder het nr. 25097/CO/300), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Artikel 3

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die recht hebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- in de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten minste 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 sexies van 9 januari 1995, nr. 46 septies van 25 april 1995 en nr. 46 duodecies van 19 december 2001, met name, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:
 - prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur;
 - prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die recht hebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- in de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
- gewerkt hebben in een zwaar beroep:
 - hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Onder het begrip zwaar beroep wordt de inhoud verstaan zoals omschreven in artikel 3, alinea 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017).

§3. Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden tijdens de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst en aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De opzegtermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 31 december 2020 verstrijkt, behoudt het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijdsvoorwaarde en de voorwaarde inzake het beroepsverleden te bepalen is, rekening houdend met artikel 3, deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt.

Artikel 6

De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten faste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen, behoudens in de wettelijk voorziene gevallen. In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 7

§1. De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten faste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het nettoreferteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

§2. Het maandloon dat ais nettoreferteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.

§3. Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon, zoals het geval ware geweest in geval zich geen schorsingen hadden voorgedaan.

§4. In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, thematisch verlof, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

§5. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

§6. De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

Artikel 8

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, en de hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr.130 en nr.131 van de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

8.15. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (zware beroepen) (1.7.2023 - 30.6.2025)

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad.

Cao van 29.6.2023

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van:

- 1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;
- 2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- 3° het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 (B.S. van 10 september 2021).

Artikel 3

Conform met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019 is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ontslagen werknemers die rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst

- in de periode van 1 juli 2023 en uiterlijk op 30 juni 2025 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 35 jaar kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, op voorwaarde dat:
- zij hebben gewerkt in een zwaar beroep:
 1. hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 2. hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

Voor de toepassing van het vorige lid moet het begrip van zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden begrepen, te weten:

1. het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

2. het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
3. het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.46 van de Nationale Arbeidsraad gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, en haar wijzigingen, te weten, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van de prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur en de prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

Commentaar: Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Deze regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage geldt voor werknemers die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, behalve om dringende redenen.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, die is gewijzigd door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijn en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 30 juni 2025 verstrijkt, behoudt het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen. De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsuitkeringen verliest, behoudens in geval de wet het voorziet.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 6

§1. De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

§2. Het maandloon dat als netto-referteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17.

Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.

§3. Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van tewerkstelling geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon, zoals het geval ware geweest in geval zich geen schorsingen hadden voorgedaan.

§4. In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referteloon dat overeenkomt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

Artikel 7

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8

De werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoelage moet vervangen worden overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 door een uitkeringsgerechtigde werkloze.

Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of dezelfde functie als die van de werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoelage

Nochtans kan in uitvoering van artikel 9, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau.

Artikel 9

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, de collectieve arbeidsovereenkomst nr.143 gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij heeft uitwerking met ingang 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

8.16. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (zware beroepen) (1.7.2021 - 30.6.2023)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2021 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad.

Cao van 8.10.2021

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van:

- 1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;
- 2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- 3° het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017).

Artikel 3

Conform met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019 is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ontslagen werknemers die rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst

- in de periode van 1 juli 2021 en uiterlijk op 30 juni 2023 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 35 jaar kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, op voorwaarde dat:
- zij hebben gewerkt in een zwaar beroep:
 1. hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 2. hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

Voor de toepassing van het vorige lid moet het begrip van zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden begrepen, te weten:

- a. het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- b. het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- c. het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.46 van de Nationale Arbeidsraad gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, en haar wijzigingen, te weten, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van de prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur en de prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

Commentaar: Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2023 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Deze regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage geldt voor werknemers die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, behalve om dringende redenen.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, die is gewijzigd door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijn en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 30 juni 2023 verstrijkt, behoudt het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen. De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsuitkeringen verliest, behoudens in geval de wet het voorziet.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 6

- §1. De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.
- §2. Het maandloon dat als netto-referteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17. Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.
- §3. Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van tewerkstelling geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon, zoals het geval ware geweest in geval zich geen schorsingen hadden voorgedaan.
- §4. In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referteloon dat overeenkomt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

Artikel 7

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8

De werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoelage moet vervangen worden overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 door een uitkeringsgerechtigde werkloze.

Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of dezelfde functie als die van de werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoelage.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 9, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau.

Artikel 9

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, de collectieve arbeidsovereenkomst nr.143 gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij heeft uitwerking met ingang 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Artikel 11

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

8.17. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (zware beroepen) (2021 - 2022)

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van de Nationale Arbeidsraad

Cao van 12.6.2019

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021 en 2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten mede gelet op:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nr. 3107/CO/CNT), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en rekening houdend met de in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst voorziene overlegprocedure;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 (geregistreerd op 4 april 1990 onder het nummer 25097/CO/300), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Artikel 3

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die recht hebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- in de periode van 1 januari 2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, en - op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
- gewerkt hebben in een zwaar beroep:
 - hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datura tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datura tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Onder het begrip zwaar beroep wordt de inhoud verstaan zoals omschreven in artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017).

§2. Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2021 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De opzegtermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 30 juni 2021 verstrijkt, behoudt het recht op de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De datura die in acht moet worden genomen om de leeftijdsvoorwaarde en de voorwaarde inzake het beroepsverleden te bepalen is, rekening houdend met artikel 3, deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt.

Artikel 6

De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen, behoudens in de wettelijk voorziene gevallen. In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 7

- §1. De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het nettoreferteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.
- §2. Het maandloon dat als nettoreferteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.
- §3. Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon, zoals het geval ware geweest in geval zich geen schorsingen hadden voorgedaan.
- §4. In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, thematisch verlof, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referenteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.
- §5. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.
- §6. aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

Artikel 8

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, en de hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr.140 van de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

8.18. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (zware beroepen) (2019 - 2020)

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.132 van de Nationale Arbeidsraad

Cao van 12.6.2019

- vervangt cao van 20 april 2017

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.132 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten mede gelet op:

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (geregistreerd op 31 december 1974 onder het nr. 3107/CO/CNT), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en rekening houdend met de in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst voorziene overlegprocedure;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 (geregistreerd op 4 april 1990 onder het nummer 25097/CO/300), en haar aanpassingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Artikel 3

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die recht hebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- in de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, en
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben, en
- gewerkt hebben in een zwaar beroep:
- hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
- hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datura tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Onder het begrip zwaar beroep wordt de inhoud verstaan zoals omschreven in artikel 3, §2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017).

§2. Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden tijdens de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst en aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De opzegtermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, en wiens opzegtermijn na 31 december 2020 verstrijkt, behoudt het recht op de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijdsvoorwaarde en de voorwaarde inzake het beroepsverleden te bepalen is, rekening houdend met artikel 3, deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt.

Artikel 6

De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen, behoudens in de wettelijk voorziene gevallen. In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 7

§1. De aanvullende vergoeding is de tussenkomst ten laste van de werkgever bepaald bij voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad. Ze bedraagt de helft van het verschil tussen het nettoreferteloon en de normale werkloosheidsuitkeringen.

§2. Het maandloon dat als nettoreferteloon dient, is gelijk aan het jaarloon van de werknemer gedeeld door twaalf, evenwel begrensd overeenkomstig artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. Onder jaarloon dient te worden verstaan: elk loon, iedere toeslag of premie gedurende de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, aan de betrokken werknemer uitbetaald en waarvoor bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden betaald.

§3. Indien de betrokken werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de laatste twaalf maanden, te rekenen vanaf de laatste maand van de tewerkstelling, geen volledige bezoldiging heeft ontvangen, zullen de tijdens die periode uitgekeerde lonen als berekeningsbasis dienen voor de omzetting naar een volledig jaarloon, zoals het geval ware geweest in geval zich geen schorsingen hadden voorgedaan.

§4. In geval van overgang naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanuit deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, thematisch verlof, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

§5. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

§6. De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot het bereiken van de rustpensioenleeftijd, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

Artikel 8

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, en de hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr.132 van de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

8.19. Vrijstelling beschikbaarheid arbeidsmarkt ('25-'26)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023 tot vaststelling, voor 2025 en 2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr.169

Cao van 29.6.2023

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het paritair comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen.

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt, voor 2025 en 2026, de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, in uitvoering van en conform de voorwaarden in de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr.169 van 30 mei 2023.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2025 en treedt buiten werking op 31 december 2026.

8.20. Vrijstelling beschikbaarheid arbeidsmarkt ('23-'24)

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling, voor 2023 en 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 155

Cao van 8.10.2021

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt, voor 2023 en 2024, de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, in uitvoering van en conform de voorwaarden in de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr.155 van 15 juli 2021.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024

Artikel 4

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kunnen de handtekeningen van de personen die ze sluiten namens de werknemersorganisaties enerzijds, en de werkgeversorganisaties anderzijds, worden vervangen door de notulen van de vergadering, die werden goedgekeurd door de leden en werden ondertekend door de Voorzitter en de Secretaris van het Paritair Comité.

8.21. Vrijstelling beschikbaarheid arbeidsmarkt ('21-'22)

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 153

Cao van 8.10.2021

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het paritair comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319).

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt, voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben, in uitvoering van en conform de voorwaarden in de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr.153 van 15 juli 2021.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

Artikel 4

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kunnen de handtekeningen van de personen die ze sluiten namens de werknemersorganisaties enerzijds, en de werkgeversorganisaties anderzijds, worden vervangen door de notulen van de vergadering, die werden goedgekeurd door de leden en werden ondertekend door de Voorzitter en de Secretaris van het Paritair Comité.

8.22. Uitkeringen bij landingsbaan

Collectieve arbeidsovereenkomst in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Cao van 29.6.2023

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het paritair comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten.

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat het kader, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, voor de verlaging van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering verstaan de werknemers die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, lid 1, 1°, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

De toepassingsmodaliteiten en -voorwaarden van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zijn deze zoals opgenomen in hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 170 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 4

§1. Voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 wordt, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd onder het nummer 110211/CO/300, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

§2. Voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 wordt, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, de leeftijdsgrens op 55 jaar vastgesteld voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde in toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Artikel 5

Deze overeenkomst is gesloten voor bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvoor de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

8.23. Spaarfonds van de Vlaamse Non-profit/social profitsector, vzw

Statuten van het Spaarfonds van de Vlaamse Non-Profit/social-profitsector, vereniging zonder winstoogmerk

Cao van 10.5.2006

- Dit is niet de publicatiedatum maar de datum waarop de redactie deze tekst ontving

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werkliden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter uitvoering van het punt 2.1 van het Vlaams Akkoord voor de Non-Profit van 8 mei 2005 en bij toepassing van de wet van 7.1.1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (BS 7.2.1958). Hiertoe treedt het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01) toe tot het “Spaarfonds van de Vlaamse Non-Profitsector”, hiernagenoemd “Spaarfonds”, waarvan de statuten zoals hierna vastgesteld worden onderschreven.

HOOFDSTUK 1- STATUTEN**Artikel 3**

Met ingang van 1 januari 2006 wordt een Spaarfonds opgericht, genaamd: “Spaarfonds van de Vlaamse Non-Profitsector”, waarin de sector met als toepassingsgebied artikel 1, zal toetreden en waarvan de maatschappelijke en administratieve zetel gevestigd is: Handelskaai 48 te 1000 Brussel.

Deze zetels kunnen bij beslissing van het beheerscomité, voorzien in artikel 7, naar elders overgeplaatst worden.

Artikel 4

Het “Spaarfonds van de Vlaamse Non-Profitsector” heeft als doel: de organisatie en de start van een Pensioenfonds voor de Vlaamse Non-Profitsector”, dat effectief in uitvoering van betalingen treedt vanaf 1.1.2010.

- §1. Er zal een studie worden uitgevoerd om de start en de uitvoering van een Pensioenfonds te onderzoeken en voor te bereiden.
- §2. Het “Spaarfonds van de Vlaamse Non-Profitsector” zal waar nodig het wettelijke en/of conventionele kader voorbereiden en uitvoeren, en dit voor uiterlijk 30 september 2009.
- §3. In afwachting van de inwerkingtreding op 1.1.2010 van het bedoeld Pensioenfonds, zal het Spaarfonds de door de Vlaamse Regering gestorte bijdragen beheren. Deze middelen zullen gethesauriseerd met het oog op de inwerkingtreding worden overgemaakt aan het Pensioenfonds.

HOOFDSTUK 2 - FINANCIERING**Artikel 5**

De geldmiddelen van het Spaarfonds bestaan uit de bijdragen die de Vlaamse Regering jaarlijks stort vanaf 1.1.2006, evenals uit de desgevallende opbrengsten van de gekapitaliseerde bijdragen welke integraal deel blijven uitmaken van het vermogen van het Spaarfonds en het opvolgende Pensioenfonds.

Artikel 6

De administratiekosten van het Spaarfonds worden elk jaar vastgesteld door het beheerscomité voorzien bij artikel 7 en gedragen door de beschikbare middelen zoals bepaald in artikel 5, evenwel in eerste instantie uit de desgevallende opbrengsten van de gekapitaliseerde bijdragen.

HOOFDSTUK 3 - BEHEER

Artikel 7

Het Spaarfonds wordt beheerd door een paritair samengesteld beheerscomité, bestaande uit 16 effectieve leden/beheerders.

Deze leden worden aangeduid door de betrokken paritaire comités of in voorkomend geval de betrokken subcomités, voor de helft op voordracht van de werkgeversorganisaties, en voor de andere helft op voordracht van de erkende representatieve werknemersorganisaties.

De leden van het beheerscomité worden aangesteld voor dezelfde periode als deze van hun mandaat van lid van het paritair (sub)comité.

Het mandaat van lid in het beheerscomité vervalt door ontslag, overlijden of wanneer het mandaat als lid van het paritair (sub)comité een einde neemt of wegens ontslag gegeven door de organisatie die het lid voorgedragen heeft.

Het nieuwe lid, voorgedragen door de organisatie die het vorige lid dient te vervangen, voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger.

De mandaten van de leden van het beheerscomité zijn hernieuwbaar.

Artikel 8

De beheerders van het Spaarfonds gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met verbintenissen van het Spaarfonds.

Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van het mandaat van beheer dat zij ontvangen hebben.

Artikel 9

Het beheerscomité van het Spaarfonds kiest telkens voor een periode van 2 jaar een voorzitter een ondervoorzitter onder zijn leden. Wanneer de voorzitter tot de werknemersorganisatie behoort, behoort de ondervoorzitter tot de werkgeversdelegatie en omgekeerd.

Artikel 10

Het beheerscomité beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het Spaarfonds, binnen de limieten gesteld door de wet of deze statuten.

Tenzij andersluidende beslissing van het beheerscomité treedt dit laatste in al zijn handelingen op en handelt het in rechte gezamenlijk via de voorzitter en de ondervoorzitter.

Het beheerscomité heeft onder meer als opdracht:

- controle te doen en alle maatregelen te treffen voor de uitvoering van het Spaarfonds;
- de strikte naleving van de voorziene timing te doen respecteren;
- de administratiekosten vast te stellen;
- op geregelde tijdstippen verslag uit te brengen aan de betrokken paritaire (sub)comités over de vervulling van zijn opdracht;
- de bevoegdheden inzake eventueel tewerkgesteld personeel waar te nemen.

Artikel 11

Het beheerscomité vergadert een eerste maal binnen de maand na ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Tijdens deze eerste bijeenkomst wordt een strikte timing uitgewerkt om op korte termijn, op basis de voorziene studie, het wettelijk kader te scheppen om het Pensioenfonds te starten. Nadien vergadert het beheerscomité op de data, zoals afgesproken tijdens de bijeenkomsten van het Spaarfonds.

Op vraag van tenminste de 1/4 der leden van het beheerscomité wordt er binnen de 14 dagen een extra vergadering bijeengeroepen.

De notulen worden opgemaakt onder de verantwoordelijkheid van de voorzitter en de ondervoorzitter.

Deze notulen worden tijdig bezorgd aan alle leden van het beheerscomité.

Artikel 12

Het beheerscomité kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft zowel van de leden van de werknemersafvaardiging als van de leden van de werkgeversafvaardiging effectief aanwezig is of vertegenwoordigd is door de volmachthouder. Elk aanwezig lid mag maar drager zijn van één volmacht.

De beslissingen van het beheerscomité worden getroffen bij meerderheid van de stemgerechtigden op iedere bank. Beslissingen inzake het financieel beleid worden getroffen met een 2/3de meerderheid op iedere bank.

HOOFDSTUK 4 - BEGROTING EN REKENINGEN

Artikel 13

Het dienstjaar neemt een aanvang op 1 januari en sluit op 31 december.

Artikel 14

Elk jaar wordt, uiterlijk tijdens de maand december, een begroting voor het volgende jaar ter goedkeuring voorgelegd.

Artikel 15

Op 31 december worden de rekeningen van het afgelopen jaar afgesloten. De afsluiting en de balans moeten op rekenplichtig gebied voldoende omschreven zijn.

Het beheerscomité, alsmede de bij toepassing van de wet van 7/1/1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, de revisor, brengen jaarlijks verslag uit over het vervullen van hun opdracht tijdens het afgelopen jaar.

De balans en het verslag worden ter goedkeuring voorgelegd aan het paritair (sub)comité.

HOOFDSTUK 5 - ONTBINDING EN VEREFFENING

Artikel 16

Het Spaarfonds wordt ontbonden door het beheerscomité, waaropvolgend de betrokken paritaire (sub)comités, ingevolge een gebeurlijke vooropzeg, zoals voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Het beheerscomité beslist over de bestemming van de goederen en waarden van het Spaarfonds, na betaling van het passief.

Deze bestemming moet in overeenstemming zijn met het doel waartoe het Spaarfonds werd opgericht.

Het beheerscomité duidt de vereffenaars aan onder zijn leden.

Artikel 17

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2006 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen opgezegd, zij het evenwel niet voor de datum van 30.6.2010, mits een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap, en aan de organisaties die erin vertegenwoordigd zijn.

Bij opzegging verbinden de partijen zich ertoe het doel van het Spaarfonds en het doel van de oprichting van het Pensioenfonds na te komen voor de sector van het toepassingsgebied en hiertoe met alle betrokkenen de gepaste paritaire maatregelen uit te werken.

8.24. Invoering sectoraal aanvullend pensioenstelsel

8.14.1. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT INVOERING VAN EEN SECTORAAL AANVULLEND PENSIOENSTELSEL.

Cao van 10.12.2014

- gewijzigd door cao van 28.5.2019 (wijziging pensioenreglement)
- gewijzigd door cao van 27.6.2016 (wijziging pensioenreglement)
- wijzigd cao van 24.3.2014
- wijzigd cao van 7.2.2011 (KB 23.5.2013, BS 27.8.2013 - reg. 103513)

HOOFDSTUK 1 - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 28 april 2003, artikel 8, betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, hierna "WAP" genoemd, en de beslissing van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties in het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als voorwerp de invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel. De pensioentoezegging maakt het voorwerp uit van het als bijlage opgenomen pensioenreglement, dat integraal deel uitmaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 2 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, met uitzondering van:

- de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- de in het buitenland gevestigde werkgevers en hun in België gedetacheerde werknemers in de zin van de toepasselijke EEG-verordening inzake de sociale zekerheid

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Onder sociaal fonds wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: het Sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler, opgericht als fonds voor bestaanszekerheid bij collectieve arbeidsovereenkomst van 14 april 2008, en laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van interimarbeid;
- werknemers met een vakantie-, studenten- of ibo-contract (individuele beroepsopleiding);
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60§7 van de organieke wet op de inrichting van de OCMW's en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het KB van 25.11.1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst;
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten;
- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten, geregeld door het Koninklijk Besluit van 27 juli 1971 (B.S. 20 augustus 1971)
- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid

HOOFDSTUK 3 - INRICHTER**Artikel 4**

[Het Sociaal Fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler, met maatschappelijke zetel gelegen te 1000 Brussel, Sainctelettesquare 13-15, treedt op als inrichter van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel.]

HOOFDSTUK 4 - PENSIOENTOEZEGGING**Artikel 5**

De regels en modaliteiten betreffende de uitvoering van de pensioentoezegging, en de rechten en verplichtingen van de inrichter, van de werkgevers, van de aangeslotenen en van hun rechthebbenden zijn opgenomen in het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6

Er wordt een Pensioenfonds van de Vlaamse non-profit/socialprofitsector OFP (Organisme voor de Financiering van Pensioenen), met maatschappelijke zetel in 1000 Brussel, Handelskaai 48 en toegelaten door de Commissie voor het bank-, financie- en assurantiewezen (CBFA), opgericht dat als pensioeninstelling gekozen wordt en waaraan het beheer en de uitvoering van de pensioentoezegging worden toevertrouwd.

HOOFDSTUK 5 - INWERKINGTREDING VAN HET SECTORAAL AANVULLEND PENSIOENSTELSEL**Artikel 7**

Het sectoraal aanvullend pensioenstelsel treedt in werking op 1 januari 2011.

Hoofdstuk 6 - Inwerkingtreding, duur en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 8

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder kalenderjaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend kalenderjaar. De opzegging moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekenende partij.

8.14.2. PENSIOENREGLEMENT**BIJLAGE AAN CAO VAN 28.5.2019 PENSIOENREGLEMENT****1. VOORWERP****2. BEGRIPSOMSCHRIJVING****3. AANSLUITING****4. HET BEDRAG VAN DE PENSIOENTOELAGE****5. DE AANWENDING VAN DE PENSIOENTOELAGE****6. HET RENDEMENT****7. UITBETALING****8. DE PENSIOENLEEFTIJD****9. OVERLIJDEN****10. VERWORVEN RECHTEN VAN DE AANGESLOTENE OP DE RESERVES****11. UITKERINGEN****12. DE BEGUNSTIGDE VAN DE UITKERING BIJ PENSIONERING****13. DE BEGUNSTIGDE VAN DE UITKERING BIJ OVERLIJDEN.****14. GEVOLGEN VAN HET NIET BETALEN VAN DE PENSIOENTOELAGEN****15. HET PENSIOENREGLEMENT****16. DE PENSIOENFICHE****17. BEHEERSVERSLAG****18. DE AANGESLOTENE VERLAAT DE ORGANISATIE VÓÓR DE PENSIOENLEEF- TIJD.****19. FISCALE BEPALINGEN.****20. VERPLICHTINGEN VAN DE INRICHTER****21. BESCHERMING VAN GEGEVENS.****22. WIJZIGING VAN DIT REGLEMENT****23. GESCHILLEN EN TOEPASSELIJK RECHT****ADDENDUM 1 AAN HET PENSIOENREGLEMENT: UITTREDINGSOVEREENKOMST****ADDENDUM 2 AAN HET PENSIOENREGLEMENT: TOEKENNING VAN HET RENDE- MENT.**

Cao van 28.05.2019**Artikel 1 - Voorwerp.**

1. Dit sectoraal pensioenreglement wordt opgesteld in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel, gesloten in de paritaire (sub)comités 318.02, 319.01, 327.01, 329.01 en 331.
2. De pensioentoezegging heeft tot doel om een pensioenkapitaal of een ermee overeenstemmende rente samen te stellen, die aan de aangeslotene of in geval de aangeslotene overlijdt voor de pensionering, aan zijn rechthebbenden uitgekeerd wordt, volgens het stelsel van de vaste bijdragen zonder rendementsgarantie.
3. Dit pensioenreglement bepaalt de rechten en verplichtingen van de inrichter, de pensioeninstelling, de werkgevers, de aangeslotenen en hun rechthebbenden, en de voorwaarden waaronder deze rechten uitgeoefend kunnen worden.
4. Dit reglement treedt in werking vanaf 1 december 2018 en vervangt het vorige reglement ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst, dat van kracht was vanaf 1 januari 2017.
5. De verworven rechten van de aangeslotenen die uitgetreden zijn uit het pensioenstelsel van de inrichter voor de inwerkingtreding van dit reglement en/of van hun rechthebbenden blijven bepaald door het reglement dat van kracht was bij hun uittreding, tenzij wettelijke bepalingen een andere uitvoering opleggen.

Artikel 2 - Begripsomschrijving.

In dit reglement worden een aantal begrippen gebruikt, die de volgende betekenis hebben:

2.1. INRICHTERS.

Het sectoraal aanvullend pensioenstelsel is een multi-inrichterpensioenstelsel.

De Fondsen voor bestaanszekerheid, opgericht in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en de vaststelling van zijn statuten, gesloten in de betrokken paritaire (sub)comités:

- Sociaal fonds 318.02 tot financiering tweede pensioenpijler
- Sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler
- Sociaal fonds 327.01 tot financiering tweede pensioenpijler
- Sociaal fonds 329.01 tot financiering tweede pensioenpijler
- Sociaal fonds 331 tot financiering tweede pensioenpijler

treden op als inrichter.

2.2. ORGANISATIE.

Elke organisatie – al dan niet gesubsidieerd door de Federale overheid – die personeelsleden tewerkstelt binnen het toepassingsgebied van de paritaire (sub)comités 318.02, 319.01, 327.01, 329.01 en 331, op wie een van de eerdergenoemde sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel van toepassing is.

2.3. JAARLOON.

Het aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven bruto jaarloon van de aangeslotene, ten laste van de organisatie.

2.4. PENSIOENFONDS.

Het pensioenfonds van de Vlaamse Non-Profit/social-profitsector OFFP, met zetel te 1000 Brussel, Sainctelettesquare 13-15, toegelaten op 8 mei 2012 onder nummer 50601.

2.5. WET BETREFFENDE DE AANVULLENDE PENSIOENEN.

Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

Artikel 3 - Aansluiting.

1. Elke werknemer ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst:

- die op of na 1 januari 2010 door een arbeidsovereenkomst verbonden is met een organisatie;
- en op wie de collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel binnen het paritair comité, van toepassing is;

wordt verplicht aangesloten aan het pensioenstelsel.

De datum van in dienst treden bij een werkgever op wie het reglement van toepassing is, is tegelijk de datum van aansluiting aan dit reglement. Wie in dienst was op 1 januari 2010 wordt vanaf die datum aangesloten.

2. Worden evenwel uitgesloten:

- werknemers met een contract van interimarbeid;
- werknemers met vakantie-, studenten- of IBO-contracten (individuele beroepsopleiding);
- leerlingen waarvoor geen sociale zekerheidsbijdragen worden betaald (erkende leerling van de middenstand, leerling met industrieel leercontract, leerling in opleiding tot ondernemingshoofd, leerling met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten, stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst);
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 op de inrichting van OCMW's en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het KB van 25 november 1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst;
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten;
- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten geregeld door het Koninklijk Besluit van 27 juli 1971 (B.S. 20 augustus 1971);
- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Overzeese Sociale Zekerheid;
- niet aan RSZ-onderworpen werknemers die occasioneel sociaal-cultureel werk verrichten.

3. De aangeslotene zal op eenvoudige vraag alle ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken die nodig zijn opdat het pensioenfonds zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of zijn rechthebbers kan uitvoeren, overmaken. Zolang de aangeslotenen deze inlichtingen of bewijsstukken niet overmaakt, zullen de inrichter en het pensioenfonds hun verplichtingen tegenover de aangeslotene met betrekking tot het aanvullend pensioen dat in dit reglement beschreven wordt niet kunnen uitvoeren. Er kan in dat geval geen sprake zijn van enige vorm van vergoeding of verwijlinterst voor een gebeurlijke late uitbetaling van rechten.

Artikel 4 - Het bedrag van de pensioentoeelage.

1. De uitkeringen bij pensionering en in geval van overlijden worden gefinancierd door jaarlijkse toelagen waarvan het niveau vastgesteld wordt bij collectieve arbeidsovereenkomst.
2. In geval van toekenning van een opzeggingsvergoeding aan een rechthebbende wordt de pensioentoeelage toegekend voor de volledige periode waarmee deze opzeggingsvergoeding overeenkomt op basis van de laatste pensioentoeelage die op dat moment van kracht was.

Artikel 5 - De aanwending van de pensioentoeelage.

1. De pensioentoeelage wordt voor iedere aangeslotene op een individuele pensioenrekening gestort. De valutadatum, dit is de datum vanaf wanneer de pensioentoeelage opgerent wordt, wordt vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst.
2. De oprenting gebeurt:
 - tot op de dag voorafgaand aan de pensionering;
 - of tot op de eerste dag van de maand waarin de aangeslotene overlijdt.

Artikel 6 - Het rendement.

1. Het pensioenfonds beheert
 - de verworven reserves van de aangeslotene,
 - een egalisatiereserve,
 - een rekening voor toekomstige pensioentoelagen en kosten.
2. Het pensioenfonds viseert een streefrendement en een egalisatiereserve.
 - Het streefrendement bedraagt 3,25%;
 - Het kritisch streefrendement is gelijk aan het rendement dat de inrichter op basis van de wet betreffende de aanvullende pensioenen moet waarborgen bij pensionering of overdracht van verworven reserve. Hierbij wordt de verticale methode toegepast;
 - Indien de solvabiliteit van het pensioenfonds het toelaat, worden er geen negatieve rendementen aan de individuele rekeningen van de aangeslotene toegekend;
 - Indien de egalisatiereserve voldoende groot is, wordt het volledige netto financieel rendement van de beleggingsportefeuille toegekend.
3. De financieringswijze, de toewijzing van de activa, en de verdeling van het behaalde rendement over de onderdelen wordt bepaald in het addendum 2 aan dit reglement: Toekenning van het rendement.

Artikel 7 - Uitbetaling.

1. Het pensioenfonds zal de voorziene bedragen zo snel mogelijk uitbetalen.
2. Indien het pensioenfonds nog niet beschikt over de tewerkstellingsgegevens die nodig zijn om het juiste bedrag uit te betalen, zal de laatst gekende pensioentoeelage proportioneel toegepast worden in verhouding met het aantal volledige maanden tewerkstelling bij een organisatie, en met de laatst gekende tewerkstellingsgraad.

Artikel 8 - De pensioenleeftijd.

1. De pensioenleeftijd waarop het kapitaal dat op de pensioenrekening opgebouwd werd opeisbaar is, wordt vastgesteld op de eerste dag van de maand die volgt op de normale wettelijke pensioenleeftijd die van kracht is op de berekeningsdatum. Op 1/1/2018 bedraagt die pensioenleeftijd 65 jaar. Vanaf 1/1/2025 wordt hij 66 jaar, en vanaf 1/1/2030 67 jaar.
2. Het kapitaal is echter opeisbaar bij de effectieve ingang van het wettelijk rustpensioen met betrekking tot de beroepsactiviteit die aanleiding gaf tot de opbouw van het aanvullend pensioen.
3. 8.3. Indien de aangeslotene in dienst blijft van een organisatie na de pensioenleeftijd en nog niet geniet van een wettelijk pensioen, wordt de pensioenleeftijd verdaagd voor opeenvolgende periodes van een jaar. In dat geval blijft de pensioentoeelage verschuldigd. De aangeslotene zal dan de uitkering van zijn pensioenrekening bekomen bij de effectieve ingang van het wettelijk rustpensioen met betrekking tot de beroepsactiviteit die aanleiding gaf tot de opbouw van het aanvullend pensioen.

Artikel 9 - Overlijden.

Wanneer een aangeslotene overlijdt, heeft de begunstigde recht op de op het ogenblik van het overlijden opgebouwde waarde op de individuele pensioenrekening.

Artikel 10 - Verworven rechten van de aangeslotene op de reserves.

1. De reserves die opgebouwd zijn op de individuele rekeningen, zijn eigendom van de aangeslotene.
2. Een aangeslotene die ervoor gekozen heeft zijn verworven reserves over te dragen naar een andere pensioeninstelling en die opnieuw in dienst komt van een organisatie die behoort tot een sector waarop het reglement van toepassing is, wordt als een nieuwe aangeslotene beschouwd.
3. De pensioenrekening kan niet in pand gegeven worden, en de begunstiging ervan kan niet overgedragen worden. Er kan geen voorschot op toegekend worden.

Artikel 11 - Uitkeringen.

1. De aangeslotene of de begunstigde(n) worden verondersteld te kiezen voor de uitkering in de vorm van een kapitaal.
2. De begunstigde(n) kan (kunnen) evenwel vragen om het kapitaal dat aan hem(n) toekomt, om te vormen in een lijfrente. Een keuze voor een vereffening als lijfrente moet uiterlijk een maand voor de datum waarop de uitkering aanvangt schriftelijk door de begunstigde aan het pensioenfonds meegedeeld worden.
3. Het kan volgens de keuze van de begunstigde gaan om een lijfrente die enkel aan hem betaald wordt, of om een lijfrente die in geval van overlijden van de begunstigde overdraagbaar is op de overlevende echtgeno(o)t(e) of op de partner waarmee hij wettelijk samenwoont. De rente kan geïndexeerd worden.

De renten worden in maandelijks delen betaald op de laatste dag van elke maand, tot en met de laatste vervalddag die voorafgaat aan het overlijden van de begunstigde(n).

Wanneer het jaarbedrag van de rente de 499,99 EUR niet overschrijdt, kan de voorziene uitkering niet onder vorm van rente gebeuren, maar enkel onder vorm van een eenmalig kapitaal.

Wanneer het jaarbedrag van de rente gelegen is tussen 499,99 en 800,01 EUR, dan wordt ze niet maandelijks betaald, maar in vier gelijke trimestriële delen op het einde van ieder trimester.

De hiervoor vermelde bedragen worden geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet betreffende de aanvullende pensioenen.

Artikel 12 - De begunstigde van de uitkering bij pensionering.

1. Indien de aangeslotene het wettelijk rustpensioen verkrijgt, wordt de waarde van de pensioenrekening op de dag voorafgaand aan de pensionering, uitgekeerd aan de aangeslotene zelf.
2. Indien de begunstigde van het kapitaal bij leven
 - naar aanleiding van de pensionering een pensioneringsformulier en een herinneringsbrief ontving op het officiële adres,
 - of geen officieel adres heeft,

en geen aanvraag tot uitbetaling deed, wordt het voorziene pensioenkapitaal vereffend ten voordele van het pensioenfonds na 10 jaar volgend op de voorziene uitkeringsdatum.

Artikel 13 - De begunstigde van de uitkering bij overlijden.

1. Indien de aangeslotene overlijdt vóór de pensioenleeftijd, wordt de voorziene uitkering bij overlijden uitgekeerd aan de begunstigde(n) op basis van de volgende voorrangsorte:
 - De echtgeno(o)t(e) van de aangeslotene voor zo ver die niet gerechtelijk van tafel en bed of feitelijk gescheiden is, of die zich niet in aanleg tot scheiding van tafel en bed of echtscheiding bevindt. De echtgenoten worden geacht feitelijk gescheiden te zijn wanneer uit de bevolkingsregisters blijkt dat zij een verschillende woonplaats hebben;
 - Bij ontstentenis, de persoon die wettelijk samenwoont met de aangeslotene in de zin van artikel 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek, en die geen bloedverwant is van de aangeslotene;
 - Bij ontstentenis de kinderen van de aangeslotene;
 - Bij ontstentenis de door de aangeslotene per aangetekend schrijven aan het pensioenfonds aangeduide perso(o)n(en), waarbij de laatst verstuurd aangetekende brief rechtsgeldig is;
 - Bij ontstentenis de ouders van de aangeslotenen. Bij overlijden van één van hen komt het kapitaal toe aan de langstlevende;
 - Bij ontstentenis het pensioenfonds.
2. Indien er meerdere begunstigden zijn, wordt de voorziene uitkering bij overlijden in gelijke delen onder hen verdeeld, tenzij het document van aanduiding van begunstigde de grootte van de delen bepaalt.

3. In geval de aangeslotene en de begunstigde overlijden zonder dat de volgorde van overlijden kan bepaald worden, wordt de voorziene uitkering bij overlijden uitgekeerd aan de volgende in de voorrangsorte van begunstigden.
4. Indien er zich geen begunstigde voor het kapitaal bij overlijden aanmeldde of gevonden werd binnen een periode van 10 jaar na het overlijden, wordt na deze periode de voorziene uitkering bij overlijden vereffend ten voordele van het pensioenfonds

Artikel 14 - Gevolgen van het niet betalen van de pensioentolagen.

1. De inrichter laat de inning van de werkgeversbijdragen aan het sectorale pensioenstelsel gebeuren door de RSZ. De inrichter zal de werkgeversbijdragen aan het sectorale pensioenstelsel, verminderd met beheerskosten, aan het pensioenfonds overmaken.
2. Wanneer de pensioentolage niet langer betaald wordt, worden de pensioenrekeningen premievrij gemaakt. Het pensioenfonds zal iedere aangeslotene uiterlijk binnen de 2 maanden volgend op de datum waarop het kennis kreeg van het stopzetten van de betaling, door middel van een op zijn persoonlijk adres gestuurde brief op de hoogte brengen.

Artikel 15 - Het pensioenreglement.

De tekst van het pensioenreglement is beschikbaar op de website van het pensioenfonds.

Artikel 16 - De pensioenfiche.

Ieder jaar brengt het pensioenfonds elke actieve aangeslotene door middel van een pensioenfiche op de hoogte van onder meer:

- het bedrag van de pensioentolagen;
- de verworven reserve;
- de verworven prestatie en de datum van opeisbaarheid;
- het bedrag van de verworven reserve van het afgelopen jaar;
- de rente die overeenstemt met het pensioenkapitaal;
- de methode van de berekeningswijze van de rendementsgarantie.

De pensioenfiche wordt beschikbaar gesteld in de e-box van de aangeslotene op de website www.mybenefit.be, en op de website www.mypension.be.

Artikel 17 - Beheersverslag.

Het pensioenfonds stelt jaarlijks een verslag op over het beheer van de pensioentoezegging ter beschikking van de aangeslotenen (het zogenaamde 'transparantieverlag'). Daarin is onder meer de volgende informatie opgenomen:

- de wijze van financiering van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen en de kostenstructuur.

Dit verslag wordt op schriftelijk verzoek van de aangeslotene aan hem overgemaakt.

Artikel 18 - De aangeslotene verlaat de organisatie vóór de pensioenleeftijd.

1. Wanneer het arbeidscontract van de aangeslotene beëindigd wordt en hij binnen de twee trimesters volgend op de beëindiging van het arbeidscontract het werk hervat bij een organisatie waarop dit pensioenreglement van toepassing is, blijft de aangeslotene deelnemer aan het sectorale pensioenstelsel voor zo ver hij aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet.

2. Wanneer het arbeidscontract van de aangeslotene beëindigd wordt om een andere reden dan het overlijden of de pensionering, en hij het werk niet hervat bij een organisatie waarop dit pensioenreglement van toepassing is, is er sprake van uittreding, en heeft de aangeslotene de keuze tussen de volgende mogelijkheden, voor zover hij rechten kan opeisen op de reserves:
 - hetzij de verworven reserve zonder wijziging van de pensioentoezegging laten bij het pensioenfonds en op de pensioenleeftijd of bij overlijden een kapitaal of een rente ontvangen;
 - hetzij de verworven reserve overdragen naar de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever waarmee hij een arbeidscontract sloot, indien hij aan de pensioentoezegging van die nieuwe werkgever aangesloten wordt;
 - hetzij de verworven reserve overdragen naar een andere pensioeninstelling die de totaliteit van haar winsten proportioneel met de reserves verdeelt onder de aangeslotenen, en die de kosten beperkt als gevolg van de regels overeenkomstig artikel 22 van de wet van 12 juli 1957 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor bedienden.
- Indien de aangeslotene geen expliciete keuze maakt binnen de dertig dagen, wordt hij verondersteld gekozen te hebben voor het behoud van zijn reserves bij het pensioenfonds zonder wijziging van de pensioentoezegging.

Artikel 19 - Fiscale bepalingen.

1. Wanneer de aangeslotene en de begunstigde hun woon- en/of werkplaats in België hebben, en de organisatie gevestigd is in België, is de Belgische fiscale wetgeving van toepassing zowel op de pensioenbijdragen als op de uitkeringen. Is dit niet het geval, dan zouden fiscale en/of sociale lasten kunnen verschuldigd zijn op basis van een buitenlandse wetgeving, in uitvoering van de internationale verdragen die in dat verband gelden.
2. 19.2. Op basis van de Belgische fiscale wetgeving van kracht op de ingangsdatum van dit pensioenreglement, vormen de werkgeverstoelagen in principe aftrekbare beroepskosten in de vennootschapsbelasting, en geven geen aanleiding tot bijkomende heffing in de rechtspersoonbelasting, noch tot een dadelijk belastbaar voordeel voor de aangeslotene

Het bedrag, uitgedrukt in jaarlijkse rente:

- van de voorziene uitkeringen naar aanleiding van pensionering in uitvoering van dit pensioenreglement;
 - van het wettelijk pensioen;
 - van andere aanvullende tweedepijler aanvullende pensioenuitkeringen waarop de aangeslotene recht heeft;
 - mag evenwel 80 % van de laatste normale bruto bezoldiging niet overschrijden, rekening houdend met de normale duur van een beroepswerkzaamheid, en met een overdraagbaarheid van de rente ten gunste van de overlevende echtgeno(o)t(e) van 80 %, en met een indexatie van de rente.
3. Indien een organisatie voor een aangeslotene nog andere aanvullende pensioenvoordelen zou voorzien dan diegene die voortkomen uit dit pensioenreglement, zal een gebeurlijke overschrijding van de fiscaal toegelaten grens aangerekend worden op de financiering van die andere pensioenvoordelen.

Artikel 20 - Verplichtingen van de inrichter.

1. De inrichter zal tijdig alle vereiste gegevens voor de uitvoering van dit pensioenreglement aan het pensioenfonds overmaken. De verplichtingen van het pensioenfonds worden gevestigd op basis van de tijdig overgedragen gegevens.
2. De inrichter zal alle vragen van de aangeslotenen over het pensioenreglement in het algemeen, of over de individuele rekeningen, meedelen aan het pensioenfonds.

Artikel 21 - Bescherming van gegevens.

1. De inrichter verstrekt een aantal persoonsgegevens aan het pensioenfonds om het sectorale pensioenstelsel te beheren. De inrichter en het pensioenfonds behandelen deze gegevens vertrouwelijk. Ze mogen uitsluitend gebruikt worden voor het beheer van het sectorale pensioenstelsel, met uitsluiting van elk ander al dan niet commercieel oogmerk.

Iedere persoon van wie persoonlijke gegevens bewaard worden, heeft het recht om inzage ervan te verkrijgen. Hij moet zich in dat geval schriftelijk tot de Data Protection Officer [of 'DPO'] van het pensioenfonds richten, en daarbij een kopie van zijn identiteitskaart voegen.

Artikel 22 - Wijziging van dit reglement.

Dit pensioenreglement kan gewijzigd of stopgezet worden door een collectieve arbeidsovereenkomst die in de bevoegde paritaire (sub)comités gesloten wordt.

Artikel 23 - Geschillen en toepasselijk recht.

Het Belgische recht is van toepassing op dit pensioenreglement. Gebeurlijke geschillen tussen de partijen in verband ermee behoren tot de bevoegdheid van de Belgische rechtbanken.

Addendum 1 aan het pensioenreglement: Uittredingsovereenkomst

1. De Fondsen voor bestaanszekerheid, opgericht in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en de vaststelling van zijn statuten, gesloten in de betrokken paritaire (sub)comités:
 - Sociaal fonds 318.02 tot financiering tweede pensioenpijler
 - Sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler
 - Sociaal fonds 327.01 tot financiering tweede pensioenpijler
 - Sociaal fonds 329.01 tot financiering tweede pensioenpijler
 - Sociaal fonds 331 tot financiering tweede pensioenpijler

die optreden als inrichters van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel dat beheerd wordt door het Organisme voor de Financiering van Pensioenen "Pensioenfonds van de Vlaamse Non-Profit/social-profitsector", sluiten een uittredingsovereenkomst in de zin van de wet betreffende de aanvullende pensioenen.

2. Deze uittredingsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017.
3. Door het sluiten van deze uittredingsovereenkomst vormt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een aangeslotene bij een organisatie die ressorteert onder een paritair (sub) comité waarop dit sectoraal aanvullend pensioenstelsel van toepassing is, die gevolgd wordt door het sluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een organisatie die ressorteert onder een ander paritair (sub) comité waarop dit sectoraal aanvullend pensioenstelsel van toepassing is, geen uittreding uit dit sectoraal aanvullend pensioenstelsel.
4. Alle rechten en verplichtingen die voortvloeien uit het sectoraal pensioenreglement, die op de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de aangeslotene met een organisatie die ressorteert onder een paritair (sub) comité waarop dit sectoraal aanvullend pensioenstelsel van toepassing is, kunnen uitgeoefend worden ten overstaan van de inrichter die optreedt voor het betrokken paritaire (sub) comité, worden overgenomen door de inrichter die optreedt voor het betrokken paritaire (sub) comité waaronder de nieuwe werkgever ressorteert. De overname van de rechten en verplichtingen inrichter van de betrokken organisatie vindt plaats op de datum dat de aangeslotene in dienst treedt bij de nieuwe werkgever.
5. Tegenover de inrichter die hij vervoegt, kan de aangeslotene alle aanspraken laten gelden die hij kon laten gelden tegenover de inrichter die hij verlaat. De inrichter die door de aangeslotene verlaten wordt, blijft evenwel hoofdelijk aansprakelijk ten opzichte van de aangeslotene in geval van niet-nakoming door de inrichter die door de aangeslotene vervoegd wordt.
6. Indien de inrichter die verlaten werd, wordt aangesproken door de aangeslotene omwille van het niet-naleven van de verplichtingen door de overnemende inrichter, kan de inrichter die verlaten werd zich vervolgens verhalen op de overnemende inrichter en de terugbetaling eisen van de betalingen die de inrichter die verlaten werd, moest uitvoeren om aan de rechten van de aangeslotene te voldoen.
7. Telkens een aangeslotene in dienst treedt van een organisatie die ressorteert onder een ander paritair (sub) comité waarop dit sectoraal aanvullend pensioenstelsel van toepassing is, wordt deze uittredingsovereenkomst toegepast. Elke voorgaande inrichter blijft aansprakelijk voor zijn deel van de rechten en verplichtingen.

8. De aangeslotene zal door het pensioenfonds verwittigd worden van de overname van de verplichtingen en de gevolgen.
9. Deze uittredingsovereenkomst kan gewijzigd of stopgezet worden door een collectieve arbeidsovereenkomst die in het bevoegde paritaire (sub)comité gesloten wordt.

Opgesteld te Brussel op xx/xx/xxxx,

in 6 exemplaren waarvan iedere partij erkent één exemplaar ontvangen te hebben, en waarvan er één zal toegevoegd worden als addendum aan het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel dat beheerd wordt door het Organisme voor de Financiering van Pensioenen "Pensioenfonds van de Vlaamse Non-Profit/social-profitsector"

Addendum 2 aan het pensioenreglement: Toekenning van het rendement.

1. Het pensioenfonds beheert
 - de verworven reserves van de aangeslotene,
 - een egalisatiereserve,
 - een rekening voor toekomstige pensioentolagen en kosten.
2. De pensioentolagen die de inrichter overmaakt aan het pensioenfonds, worden gestort op een rekening voor toekomstige pensioentolagen en kosten. Deze rekening bevat de bedragen die ontvangen werden door het pensioenfonds met het oog op pensioentolagen en het dekken van kosten, maar die nog niet toegekend werden op de individuele rekening van de aangeslotene, rekening houdend met een toewijzing aan de egalisatiereserve. De pensioentolage die in uitvoering van het pensioenreglement op de individuele rekening van de aangeslotene moet gestort worden, wordt geput uit deze rekening voor toekomstige pensioentolagen en kosten. Deze rekening wordt daarnaast ook gebruikt
 - voor het betalen van kosten voor het beheer van het pensioenfonds,
 - indien de egalisatiereserve niet volstaat, om in uitvoering van een beslissing van de daartoe bevoegde organen, een gebeurlijk tekort aan rendement op de individuele pensioenrekening, ten overstaan van het rendement dat de inrichter op basis van de wet betreffende de aanvullende pensioenen moet waarborgen bij pensionering of overdracht van verworven reserve, aan te zuiveren.
3. De beleggingskosten en belastingen op de beleggingen worden ingehouden op het bij de vermogensbeheerders belegd vermogen. De werkingskosten van het pensioenfonds worden gedragen door het pensioenfonds.
4. De egalisatiereserve is gelijk aan de totale activa van het pensioenfonds, verminderd met de som van de technische voorzieningen en de rekening voor toekomstige pensioentolagen en kosten. Ze wordt gefinancierd door overrendementen die in het kader van de hierna beschreven rendementstoekenning niet onmiddellijk toegekend worden op de individuele pensioenrekeningen. De egalisatiereserve kan eveneens gefinancierd worden door een bijdrage van de inrichter. De egalisatiereserve kan aangewend worden om het rendement aan te vullen op basis van de hierna beschreven rendementstoekenning, en om een gebeurlijke onderfinanciering van de rendementsgarantie die volgens de wet betreffende de aanvullende pensioenen (WAP) door de inrichter moet gewaarborgd worden, aan te zuiveren.
5. De technische voorzieningen zijn gelijk aan de verworven reserve, met als absoluut minimum de verworven reserves zoals bepaald door de sociale of arbeidswetgeving die op de pensioenregeling van toepassing is.
6. Het netto financieel rendement voor het afgelopen boekjaar wordt op 31 december berekend volgens de regels die vastgelegd zijn in het financieringsplan van het pensioenfonds, waarbij rekening gehouden wordt met inkomsten en uitgaven, en de marktwaarde van het vermogen van het pensioenfonds bij het begin en einde van het boekjaar.
7. De bepaling van het toegekende rendement is gebaseerd op het financieringsniveau voorafgaand aan de rendementstoekenning..

- Het streefrendement wordt bereikt wanneer het geometrisch gemiddeld rendement dat vanaf 1/1/2017 tot 31/12 van het berekeningsjaar toegekend wordt aan de individuele pensioenrekeningen 3,25% bedraagt;
- Indien de solvabiliteit van het pensioenfonds het toelaat, worden er geen negatieve rendementen aan de individuele rekeningen van de aangeslotene toegekend;
- Indien het financieringsniveau voorafgaand aan de rendementstoekenning voldoende groot is, wordt het volledige netto financieel rendement van de beleggingsportefeuille toegekend.
- Eventueel wordt een gedeelte van het behaalde rendement aangewend om de egalisatiereserve aan te vullen.

Het financieringsniveau vóór rendementstoekenning wordt jaarlijks op het einde van het jaar berekend en aangeduid door x%.

8. Het financieringsniveau voorafgaand aan de rendementstoekenning is gelijk aan het verschil, uitgedrukt in een percentage, tussen de marktwaarde van de activa en de som van de reserve op de individuele pensioenrekeningen gebeurlijk aangevuld tot het rendement dat de inrichter op basis van de wet betreffende de aanvullende pensioenen moet waarborgen bij pensionering of overdracht van verworven reserve, en de rekening voor toekomstige pensioentolagen en kosten.

9. Het toegekende rendement:

Het netto financieel rendement van het boekjaar is:	< 0 %	0 – 1,75%	1,75% - 3,25%	< 3,25%
Financieringsniveau voorafgaand aan de rendementstoekenning	Toegekend rendement			
< 10%	Het netto financieel rendement	0 %	1,75 %	1,75 %
> dan 10% en < 30%	0 %	Het netto financieel rendement	1,75 %	3,25 %
> dan 30% en < 60%	0 %	1,75 %	Het netto financieel rendement	Het rendement dat toelaat het streefrendement te bereiken, maar minimum 3,25%
> 60%	1,75 %	Het rendement dat toelaat het streefrendement te bereiken, maar minimum 1,75%	Het rendement dat toelaat het streefrendement te bereiken, maar minimum het netto financieel rendement	Het rendement dat toelaat het streefrendement te bereiken, maar minimum het netto financieel rendement

10. Wanneer een aangeslotene uittreedt en er nog geen toe te kennen rendement kon vastgesteld worden, wordt voor de periode gelegen tussen de laatste effectieve toekenning van een rendement en de uittreding, een rendement van 0% toegekend.

11. Het toegekende rendement wordt proportioneel toegewezen aan de verworven reserves van de aangeslotene, de egaliseringsreserve, en de rekening voor toekomstige pensioentolagen en kosten.

Opgesteld te Brussel op xx/xx/xxxx,

in 6 exemplaren waarvan iedere partij erkent één exemplaar ontvangen te hebben, en waarvan er één zal toegevoegd worden als addendum aan het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel dat beheerd wordt door het Organisme voor de Financiering van Pensioenen “Pensioenfonds van de Vlaamse Non-Profit/social-profitsector”

Voor het Sociaal fonds 318.02 tot financiering tweede pensioenpijler,

Voor het Sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler,

Voor het Sociaal fonds 327.01 tot financiering tweede pensioenpijler,

Voor het Sociaal fonds 329.01 tot financiering tweede pensioenpijler,

Voor het Sociaal fonds 331 tot financiering tweede pensioenpijler,

8.25. Sociaal fonds tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler

Collectieve arbeidsovereenkomst tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd “sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler”

Cao van 7.2.2011 (KB 6.7.2011, BS 25.8.2011)

- gewijzigd door cao van 17.12.2019
- gewijzigd door cao van 9.2.2018
- gewijzigd door cao van 22.2.2016
- gewijzigd door cao van 10.12.2014
- vervangt cao van 14.4.2008 (KB 8.3.2009, BS 16.4.2009)
- gewijzigd door cao van 27.5.2008 (KB 9.3.2009, BS 3.6.2009)

A. OPRICHTING

Artikel 1

Bij collectieve arbeidsovereenkomst van 14 april 2008, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 27 mei 2008, en bij toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, heeft het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01) een fonds voor bestaanszekerheid opgericht, waarvan de statuten en de benaming bij deze collectieve arbeidsovereenkomst worden gewijzigd.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder “werknemers” wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 1 januari 2011 en vervangt vanaf die datum de statuten zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 april 2008 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd “sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler” en vaststelling van zijn statuten, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 27 mei 2008.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder jaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend jaar. De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap, die een kopie van de opzegging aan elk der ondertekenende partijen laat geworden.

B. STATUTEN

HOOFDSTUK 1 - BENAMING EN MAATSCHAPPELIJKE EN ADMINISTRatieve ZETEL

Artikel 4

Met ingang van 1 januari 2011 wordt het fonds voor bestaanszekerheid “sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler” genoemd, hierna vermeld als “sociaal fonds”, waarvan de maatschappelijke en administratieve zetel gevestigd is: Sainctelettesquare 13-15, 1000 Brussel.¹ Deze zetel kan bij unanieme beslissing van het beheerscomité naar elders overgeplaatst worden.

¹ Gewijzigd door de cao van 10.12.2014

HOOFDSTUK 2 - DOEL

Artikel 5

Het sociaal fonds heeft als doel:

- op te treden als inrichter van de tweede pensioenpijler van de Vlaamse non-profit/social profitsector, ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel;
- het ontvangen, beheren en toewijzen van de financiële middelen en hun opbrengsten, onder aftrek van de werkingskosten, aan de financiering van de tweede pensioenpijler van de Vlaamse non-profit/social profitsector;
- het ontvangen, beheren en toewijzen van de door de vzw Spaarfonds van de Vlaamse non-profit/social profitsector overgedragen financiële middelen.

Artikel 6

Het sociaal fonds kan alle daden stellen die rechtstreeks of onrechtstreeks, geheel of gedeeltelijk, verband houden met zijn doel, de ontwikkeling ervan bevorderen of de totstandkoming ervan vergemakkelijken.

Het sociaal fonds kan ervoor opteren om één of meerdere aspecten van het beheer aan derden uit te besteden.

HOOFDSTUK 3 - FINANCIËLE MIDDELEN TOT FINANCIERING VAN DE TWEDE PENSIOENPIJLER VAN DE VLAAMSE NON-PROFIT/SOCIAL PROFITSECTOR

Artikel 7

Het sociaal fonds beschikt over :

- 1° De te ontvangen bijdragen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het paritair subcomité voor voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap. Het percentage van deze bijdragen wordt jaarlijks vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst.² Deze bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, en overgemaakt aan het sociaal fonds. De ondernemingen waar een ondernemingspensioen bestaat, kunnen vrijgesteld worden van deze bijdragen, zoals voorzien in dit artikel 7.1°, indien tegelijkertijd voldaan is aan elk van de volgende voorwaarden:
 1. De pensioenregeling van de onderneming is minstens gelijkwaardig aan het aanvullend sectoraal pensioenstelsel. De gelijkwaardigheid wordt als volgt gemeten: de werkgeversbijdrage uitgedrukt in percentage van de brutoloonmassa en zoals bepaald in het pensioenreglement van het eigen aanvullend pensioenstelsel, moet voor alle werknemers minstens even hoog zijn als de werkgeversbijdrage in het sectoraal aanvullend pensioenstelsel. Enkel de bijdragen voor een aanvullend pensioen komen bij die vergelijking in aanmerking.
 2. Alle werknemers van de onderneming ressorteren in gelijke mate onder de pensioenregeling van de onderneming.

² De bijdrages worden jaarlijks vastgesteld in een cao:

- 2021: cao van 20.1.2021 bijdrage van 0,42% tijdens het derde en vierde kwartaal
- 2020: cao van 17.12.2019: bijdrage van 0,42% tijdens het derde en vierde kwartaal
- 2018: cao van 9.2.2018: bijdrage van 0,42% tijdens het derde en vierde kwartaal
- 2016: cao van 22.2.2016: bijdrage van 0,42% tijdens het derde en vierde kwartaal
- 2015: cao van 10.12.2014: bijdrage van 0,44% tijdens het derde en vierde kwartaal
- 2014: cao van 24.3.2014: bijdrage van 0,44% tijdens het derde en vierde kwartaal
- 2013: cao van 19.2.2013: bijdrage van 0,44% tijdens het derde en vierde kwartaal
- 2011: cao van 7.2.2011 (KB 6.7.2011, BS 25.8.2011): bijdrage van 0,44% tijdens het derde en het vierde kwartaal (cfr. 0,22% per kwartaal op jaarbasis)
- 2010: cao van 19.4.2010 (KB 21.2.2011, BS 1.4.2011): bijdrage van 0,36% per kwartaal tijdens het derde en het vierde kwartaal (cfr. 0,18% per kwartaal op jaarbasis)
- 2009: cao van 7.4.2009: bijdrage van 0,22% in het derde en het vierde kwartaal (cfr. 0,11% per kwartaal op jaarbasis)
- 2008: cao van 27.5.2008: bijdrage van 0,64% in het vierde kwartaal (cfr. 0,16% per kwartaal op jaarbasis).

3. De pensioenregeling van de onderneming is ontstaan vóór 6 juni 2005 (datum van het VIA-akkoord).
4. De pensioenregeling van de onderneming blijft gehandhaafd zonder waardevermindering. De ondernemingen die beroep wensen te doen op de hogergenoemde vrijstellingsprocedure, tonen jaarlijks ten aanzien van het sociaal fonds, met een aangetekend verstuurd attest van een actuaaris, verbonden aan de pensioeninstelling die het ondernemingspensioen beheert, aan dat ze voldoen aan de gestelde voorwaarden. De uiterste datum waarop dit attest aan het sociaal fonds moet worden overgemaakt, wordt vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst waarin de het percentage van de jaarlijkse bijdragen wordt bepaald.

2° De ontvangen bijdragen op basis van sociale akkoorden.

3° De ontvangen financiële middelen van de vzw Spaarfonds van de Vlaamse Non-Profit/social-profitsector, gevestigd te 1000 Brussel.

4° De opbrengsten van de financiële middelen.

Artikel 8

De administratiekosten van het sociaal fonds, inclusief de kosten met betrekking tot de tussenkomst van de bedrijfsrevisor en de desgevallende personeel- en/of inningkosten, worden elk jaar vastgesteld door het beheerscomité en gedekt door de financiële middelen van het sociaal fonds, in eerste instantie van de renten van deze middelen.

HOOFDSTUK 4 - BEHEER

Artikel 9

Het sociaal fonds wordt beheerd door een paritair beheerscomité bestaande uit 10 effectieve leden-beheerders.

Deze leden worden aangeduid door en onder de leden van het betrokken paritair subcomité, voor de helft op voordracht van de werkgeversorganisaties, en voor de andere helft op voordracht van de werknemersorganisaties.

De leden van het beheerscomité worden aangesteld voor dezelfde periode als deze van hun mandaat van lid van het betrokken paritair subcomité.

Het mandaat van lid in het beheerscomité vervalt door ontslag, overlijden of wanneer zijn mandaat als lid van het betrokken paritair subcomité een einde neemt of wegens ontslag gegeven door de organisatie die hem voorgedragen heeft. Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger.

De mandaten van de leden van het beheerscomité zijn hernieuwbaar.

Artikel 10

De beheerders van het sociaal fonds gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met verbintenissen van het sociaal fonds. Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van het mandaat van beheer dat zij ontvangen hebben.

Artikel 11

Het beheerscomité kiest elke twee jaar een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, beurtelings uit de werknemers- en de werkgeversdelegatie. Het duidt eveneens de persoon aan die met het secretariaat wordt belast.

Artikel 12

Het beheerscomité beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het sociaal fonds, binnen de limieten gesteld door de wet of deze statuten.

Tenzij andersluidende beslissing van het beheerscomité treedt dit laatste in al zijn handelingen op en handelt het in rechte via de voorzitter en de ondervoorzitter gezamenlijk, elk desgevallend vervangen door een lid van het beheerscomité, door het beheerscomité daartoe aangesteld.

Het beheerscomité heeft onder meer als opdracht:

1. over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel van het sociaal fonds;
2. controle te doen en alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van deze statuten;
3. de administratiekosten alsmede het aandeel van de jaarlijkse inkomsten die deze dekken, vast te stellen;
4. tijdens de maand juni van elk jaar schriftelijk verslag over te maken aan het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap over de vervulling van zijn opdrachten.

Artikel 13

Het beheerscomité vergadert minstens éénmaal per semester ter zetel van het sociaal fonds, hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft der leden van het beheerscomité, evenals op vraag van één der vertegenwoordigde organisaties.

De uitnodigingen moeten de agenda bevatten. De notulen worden opgemaakt door de secretaris, aangewezen door het beheerscomité, en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezet.

Artikel 14

Het beheerscomité kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft zowel van de leden van de werknemersafvaardiging als van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is of bij schriftelijke volmacht vertegenwoordigd is.

Elk aanwezig lid kan slechts drager zijn van maximaal 2 volmachten.

De beslissingen van het beheerscomité worden getroffen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige en door volmacht vertegenwoordigde leden.

HOOFDSTUK 5 - CONTROLE

Artikel 15

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid duidt het betrokken paritair subcomité in hoedanigheid van revisor een bedrijfsrevisor aan ter controle van het beheer van het sociaal fonds.

Deze moet minstens één maal per jaar verslag uitbrengen bij het betrokken paritair subcomité.

Bovendien licht hij/zij het beheerscomité van het sociaal fonds regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoek en doet de aanbevelingen die hij/zij nodig acht.

HOOFDSTUK 6 - BALANS EN REKENINGEN

Artikel 16

Elk jaar wordt op 31 december de “balans en rekeningen” van het verlopen dienstjaar afgesloten.

HOOFDSTUK 7 - ONTBINDING EN VEREFFENING

Artikel 17

Het sociaal fonds is opgericht voor een onbepaalde tijd. Het wordt ontbonden door het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap ingevolge een gebeurlijke vooropzeg, zoals voorzien door artikel 3. Voornoemd paritair subcomité duidt de vereffenaars aan onder de leden van het beheerscomité en beslist over de bestemming van de goederen en waarden van het sociaal fonds na betaling van het passief.

Deze bestemming moet in overeenstemming zijn met het doel waartoe het sociaal fonds werd opgericht.

8.26. Sectorale pensioentoezeggingen

Collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de sectorale pensioentoezeggingen:

- Voor de periode 2006-2010 (cao van 6.2.2012)
- Voor de periode 2011 (cao van 22.10.2012 (KB 8.5.2013, BS 16.9.2013))
- Voor de periode 2012 (cao van 23.5.2013)
- Voor de periode 2013 (cao van 2.6.2014)
- Voor de periode 2014 (cao van 27.5.2015)
- Voor de periode 2015 (cao van 27.6.2016)
- Voor de periode 2016 (cao van 20.4.2017)
- Voor de periode 2017 (cao van 26.4.2018)
- Voor de periode 2018 (cao van 28.5.2019)
- Voor de periode 2019 (cao van 6.7.2020)

1. SECTORALE PENSIOENTOEZEGGING VOOR DE PERIODE 2006-2010

HOOFDSTUK 1 - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten

- in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel, afgesloten in het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01)
- in toepassing van punt 4.1 van het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij de hoger genoemde collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 2 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, met uitzondering van:

- de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst
- de in het buitenland gevestigde werkgevers en hun in België gedetacheerde werknemers in de zin van de toepasselijke EEG-verordening inzake de sociale zekerheid.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van interimarbeid
- werknemers met een vakantie-, studenten- of ibo-contract (individuele beroepsopleiding)
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60§7 van de organieke wet op de inrichting van de OCMW's en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten
- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten, geregeld door het koninklijk besluit van 27 juli 1971 (B.S. 20 augustus 1971)
- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid.

HOOFDSTUK 3 - PENSIOENTOEZEGGING

Artikel 4

§1. Op 31 december 2011 wordt een eenmalige toelage op de individuele pensioenrekening gestort voor de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2010.

§2. §De valutadatum vanaf wanneer het rendement toegekend wordt is 1 januari 2012.

Artikel 5

§1. De eenmalige toelage is gelijk aan tien euro per rechtgevend trimester voor de periode tussen 1 januari 2006 en 31 december 2010 voor zover:

- de aangeslotene op 1 januari 2010 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én gedurende minstens 2 opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is, in de periode tussen 1 januari 2006 en 31 december 2010.

§2. Voor de werknemers die in dienst komen na 1 januari 2010 is de eenmalige toelage gelijk aan tien euro per rechtgevend trimester voor de periode tussen 1 januari 2010 en 31 december 2010 voor zover de aangeslotene na 1 januari 2010 gedurende minstens 2 opeenvolgende trimesters verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is.

Artikel 6

§1. Het aantal rechtgevende trimesters wordt als volgt bepaald :

- Wanneer de aangeslotene tijdens een kalendertrimester verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is, door een arbeidsovereenkomst en voltijdse prestaties verrichtte, telt dat trimester als 1 rechtgevend trimester.
- Wanneer een aangeslotene tijdens een kalendertrimester verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is, door een arbeidsovereenkomst en minder dan voltijdse prestaties verrichtte, telt dat trimester mee als rechtgevend trimester voor een gedeelte van 1 in verhouding tot de effectieve tewerkstellingsbreuk en met een minimum van 0,50.
- De som van de aldus bepaalde rechtgevende trimesters en trimesterdelen tijdens de betrokken periode wordt opgeteld, en het resultaat wordt afgerond tot de dichtstbijzijnde eenheid.

§2. Het aantal rechtgevende trimesters wordt vastgesteld op basis van de gegevens die meegedeeld werden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid via de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

§3. De effectieve tewerkstellingsbreuk is het door de RSZ berekende veld aanwezig in de kwartaal-aangifte (DMFA) dat per werknemer weergeeft wat zijn tewerkstellingsbreuk is per werkgever in verhouding tot een voltijdse werknemer voor een volledig kalenderkwartaal. De effectieve tewerkstellingsbreuk wordt gedefinieerd als de som van het aantal werkdagen in een kalenderkwartaal in verhouding tot 13 keer het normaal aantal werkdagen per week van het voltijdse arbeidsstelsel. Het aantal weerhouden werkdagen zijn niet enkel de effectief gepresteerde en betaalde dagen, maar zijn alle dagen waar de werkgever - al dan niet direct - in tussenkomt en meer in het bijzonder: de prestatiecodes 01, 02, 03, 04, 05, 12, 20 en 72 .

HOOFDSTUK 4 - INWERKINGTREDING, DUUR EN OPZEGGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 7

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder kalenderjaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend kalenderjaar. De opzegging moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekenende partij.

2. SECTORALE PENSIOENTOEZEGGING VOOR DE PERIODE 2011

Cao van 22.10.2012

HOOFDSTUK 1 - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten

- in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 103513/CO/319.01), afgesloten in het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap
- in toepassing van artikel 4 van het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij de hoger genoemde collectieve arbeidsovereenkomst en zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2012 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01.

HOOFDSTUK 2 - TOEPASSINGSGBIED**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, met uitzondering van:

- de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst
- de in het buitenland gevestigde werkgevers en hun in België gedetacheerde werknemers in de zin van de toepasselijke EEG-verordening inzake de sociale zekerheid.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van interimarbeid
- werknemers met een vakantie-, studenten- of ibo-contract (individuele beroepsopleiding)
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60§7 van de organieke wet op de inrichting van de OCMW's en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten
- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten, geregeld door het koninklijk besluit van 27 juli 1971 (B.S. 20 augustus 1971)
- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid.

HOOFDSTUK 3 - PENSIOENTOEZEGGING**Artikel 4**

§1. Op 31 december 2011 wordt een eenmalige toelage op de individuele pensioenrekening gestort voor het jaar 2011.

§2. De valutadatum vanaf wanneer het rendement toegekend wordt is 1 januari 2012.

Artikel 5

§1. De toelage voor het jaar 2011 bedraagt maximaal drieëndertig euro en vijfenzeventig eurocent per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2011 en 31 december 2011 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2011 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is

- én in de periode tussen 1 januari 2006 en 31 december 2011 gedurende minstens twee opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2011 bijdragen betaalde in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.01, algemeen verbindend verklaard bij KB van 06/07/2011, B.S. 25/08/2011) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2011 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2011 (registratienummer 103831/CO/319.01, algemeen verbindend verklaard bij KB van 06/07/2011, B.S. 25/08/2011).

§2. De toelage voor het jaar 2011 bedraagt maximaal zes euro per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2011 en 31 december 2011 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2011 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én in de periode tussen 1 januari 2006 en 31 december 2011 gedurende minstens twee opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2011 een vrijstelling van bijdragen had in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.01, algemeen verbindend verklaard bij KB van 06/07/2011, B.S. 25/08/2011) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2011 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2011 (registratienummer 103831/CO/319.01, algemeen verbindend verklaard bij KB van 06/07/2011, B.S. 25/08/2011).

Artikel 6

§1. De toelage wordt toegekend in verhouding tot de 'contractuele arbeidstijd', zijnde [het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer] gedeeld door [het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon].

Als de werknemer geen volledig trimester gewerkt heeft of in de loop van een trimester van contractuele arbeidstijd is veranderd, wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen van de arbeidsduur ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.

§2. Als de werknemer in de loop van het trimester met wettelijk pensioen is gegaan wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen tot de pensioendatum ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.

§3. De berekening van de toelage wordt vastgesteld op basis van de gegevens die meegedeeld werden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid via de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

HOOFDSTUK 4 - INWERKINGTREDING, DUUR EN OPZEGGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 7

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder kalenderjaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend kalenderjaar. De opzegging moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekenende partij.

3. SECTORALE PENSIOENTOEZEGGING VOOR DE PERIODE 2012

Cao van 23.5.2013

HOOFDSTUK 1 - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten

- in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 103513/CO/319.01), afgesloten in het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap
- in toepassing van artikel 4 van het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij de hoger genoemde collectieve arbeidsovereenkomst en zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2012 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 112309/CO/319.01).

HOOFDSTUK 2 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, met uitzondering van:

de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst

de in het buitenland gevestigde werkgevers en hun in België gedetacheerde werknemers in de zin van de toepasselijke EEG-verordening inzake de sociale zekerheid.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van interimarbeid
- werknemers met een vakantie-, studenten- of ibo-contract (individuele beroepsopleiding)
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60§7 van de organieke wet op de inrichting van de OCMW's en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten
- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten, geregeld door het koninklijk besluit van 27 juli 1971 (B.S. 20 augustus 1971)
- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid.

HOOFDSTUK 3 - PENSIOENTOEZEGGING**Artikel 4**

§1. Op 31 december 2012 wordt een eenmalige toelage op de individuele pensioenrekening gestort voor het jaar 2012.

§2. De valutadatum vanaf wanneer het rendement toegekend wordt is 1 januari 2013.

Artikel 5

§1. De toelage voor het jaar 2012 bedraagt maximaal dertig euro per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2012 en 31 december 2012 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2012 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én in de periode tussen 1 januari 2012 en 31 december 2012 gedurende minstens twee opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2012 bijdragen betaalde in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.01, algemeen verbindend verklaard bij KB van 06/07/2011, B.S. 25/08/2011) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 2012 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2012 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2012 (registratienummer 109285/CO/319.01, algemeen verbindend verklaard bij KB van 03/04/2013).

§2. De toelage voor het jaar 2012 bedraagt maximaal vijf euro per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2012 en 31 december 2012 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2012 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én in de periode tussen 1 januari 2012 en 31 december 2012 gedurende minstens twee opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2012 een vrijstelling van bijdragen had in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.01, algemeen verbindend verklaard bij KB van 06/07/2011, B.S. 25/08/2011) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 2012 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2012 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2012 (registratienummer 109285/CO/319.01, algemeen verbindend verklaard bij KB van 03/04/2013).

Artikel 6

§1. De toelage wordt toegekend in verhouding tot de 'contractuele arbeidstijd', zijnde [het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer] gedeeld door [het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon].

Als de werknemer geen volledig trimester gewerkt heeft of in de loop van een trimester van contractuele arbeidstijd is veranderd, wordt de contractuele arbeidstijd geproriseerd in functie van het aantal kalenderdagen van de arbeidsduur ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.

§2. Als de werknemer in de loop van het trimester met wettelijk pensioen is gegaan wordt de contractuele arbeidstijd geproriseerd in functie van het aantal kalenderdagen tot de pensioendatum ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.

§3. In geval van opzeggingsvergoeding wordt de toelage, bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, toegekend voor de volledige periode waarmee deze opzeggingsvergoeding overeenkomt, voor zover deze periode een aanvang neemt in het jaar 2012 en de betrokken werknemer voorafgaand aan deze periode aan de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft voldaan.

§4. De berekening van de toelage wordt vastgesteld op basis van de gegevens die meegedeeld werden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid via de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

HOOFDSTUK 4 - INWERKINGTREDING, DUUR EN OPZEGGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**Artikel 7**

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder kalenderjaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend kalenderjaar. De opzegging moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekenende partij.

4. SECTORALE PENSIOENTOEZEGGING VOOR DE PERIODE 2013

Cao van 23.5.2013

HOOFDSTUK 1 - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten

- in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 103513/CO/319.01), afgesloten in het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap
- in toepassing van artikel 4 van het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij de hoger genoemde collectieve arbeidsovereenkomst en zoals laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2014 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer /CO/319.01).

HOOFDSTUK 2 - TOEPASSINGSGBIED**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, met uitzondering van:

- de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst
- de in het buitenland gevestigde werkgevers en hun in België gedetacheerde werknemers in de zin van de toepasselijke EEG-verordening inzake de sociale zekerheid.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van interimarbeid
- werknemers met een vakantie-, studenten- of IBO-contract (individuele beroepsopleiding)
- leerlingen waarvoor geen sociale zekerheidsbijdragen worden betaald (erkende leerling van de middenstand, leerling met industrieel leercontract, leerling in opleiding tot ondernemingshoofd, leerling met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten, stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst)
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60§7 van de organieke wet op de inrichting van de OCMW's en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het KB van 25.11.1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten
- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten, geregeld door het Koninklijk Besluit van 27 juli 1971 (B.S. 20 augustus 1971)
- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid
- niet aan RSZ onderworpen werknemers die occasioneel sociaal-cultureel werk verrichten.

HOOFDSTUK 3 - PENSIOENTOEZEGGING**Artikel 4**

§1. Op 31 december 2013 wordt een eenmalige toelage op de individuele pensioenrekening gestort voor het jaar 2013.

§2. De valutadatum vanaf wanneer het rendement toegekend wordt is 1 januari 2014.

Artikel 5

§1. De toelage voor het jaar 2013 bedraagt maximaal dertig euro per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2013 en 31 december 2013 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2013 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én in de periode tussen 1 januari 2013 en 31 december 2013 gedurende minstens twee opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2013 bijdragen betaalde in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.01, algemeen verbindend verklaard bij KB van 06/07/2011, B.S. 25/08/2011) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2013 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2013 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2013 (registratienummer 114272/CO/319.01, algemeen verbindend verklaard bij KB van 11/11/2013, B.S. 11/12/2013).

§2. De toelage voor het jaar 2013 bedraagt maximaal dertien euro en vijftig cent per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2013 en 31 december 2013 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2013 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én in de periode tussen 1 januari 2013 en 31 december 2013 gedurende minstens twee opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2013 een vrijstelling van bijdragen had in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.01, algemeen verbindend verklaard bij KB van 06/07/2011, B.S. 25/08/2011) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2013 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2013 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2013 (registratienummer 114272/CO/319.01, algemeen verbindend verklaard bij KB van 11/11/2013, B.S. 11/12/2013).

Artikel 6

- §1. De toelage wordt toegekend in verhouding tot de 'contractuele arbeidstijd', zijnde [het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer] gedeeld door [het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon]. Als de werknemer geen volledig trimester gewerkt heeft of in de loop van een trimester van contractuele arbeidstijd is veranderd, wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen van de arbeidsduur ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.
- §2. Als de werknemer in de loop van het trimester met wettelijk pensioen is gegaan wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen tot de pensioendatum ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.
- §3. In geval van opzeggingsvergoeding wordt de toelage, bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, toegekend voor de volledige periode waarmee deze opzeggingsvergoeding overeenkomt, voor zover deze periode een aanvang neemt in het jaar 2013 en de betrokken werknemer voorafgaand aan deze periode aan de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft voldaan.
- §4. De berekening van de toelage wordt vastgesteld op basis van de gegevens die meegedeeld werden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid via de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

HOOFDSTUK 4 - INWERKINGTREDING, DUUR EN OPZEGGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**Artikel 7**

- §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en is gesloten voor onbepaalde tijd.
- §2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder kalenderjaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend kalenderjaar. De opzegging moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekenende partij.

5. SECTORALE PENSIOENTOEZEGGING VOOR DE PERIODE 2014**Cao van 27.5.2014****HOOFDSTUK 1 - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST****Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten

- in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 103513/CO/319.01), afgesloten in het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap
- in toepassing van artikel 4 van het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij de hoger genoemde collectieve arbeidsovereenkomst en zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2014 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 122570/CO/319.01).

HOOFDSTUK 2 - TOEPASSINGSGBIED**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, met uitzondering van:

- de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst
- de in het buitenland gevestigde werkgevers en hun in België gedetacheerde werknemers in de zin van de toepasselijke EEG-verordening inzake de sociale zekerheid.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van interimarbeid
- werknemers met een vakantie-, studenten- of IBO-contract (individuele beroepsopleiding)
- leerlingen waarvoor geen sociale zekerheidsbijdragen worden betaald (erkende leerling van de middenstand, leerling met industrieel leercontract, leerling in opleiding tot ondernemingshoofd, leerling met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten, stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst)
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60§7 van de organieke wet van 8 juli 1976 op de inrichting van de OCMW's en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het KB van 25/11/1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten
- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten, geregeld door het Koninklijk Besluit van 27 juli 1971 (B.S. 20 augustus 1971)
- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid
- niet aan RSZ onderworpen werknemers die occasioneel sociaal-cultureel werk verrichten.

HOOFDSTUK 3 - PENSIOENTOEZEGGING**Artikel 4**

- §1. Op 31 december 2014 wordt een eenmalige toelage op de individuele pensioenrekening gestort voor het jaar 2014.
- §2. De valutadatum vanaf wanneer het rendement toegekend wordt is 1 januari 2015.

Artikel 5

- §1. De toelage voor het jaar 2014 bedraagt maximaal dertig euro per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014 voor zover
- de aangeslotene in het jaar 2014 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
 - én in de periode tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014 gedurende minstens twee opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
 - én deze organisatie voor het jaar 2014 bijdragen betaalde in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.01) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2014 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2014 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2014 (registratienummer 122422/CO/319.01).
- §2. De toelage voor het jaar 2014 bedraagt maximaal twaalf euro per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014 voor zover
- de aangeslotene in het jaar 2014 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
 - én in de periode tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014 gedurende minstens twee opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
 - én deze organisatie voor het jaar 2014 een vrijstelling van bijdragen had in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.01) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2014 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2014 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2014 (registratienummer 122422/CO/319.01).

Artikel 6

- §1. De toelage wordt toegekend in verhouding tot de 'contractuele arbeidstijd', zijnde [het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer] gedeeld door [het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon]. Als de werknemer geen volledig trimester gewerkt heeft of in de loop van een trimester van contractuele arbeidstijd is veranderd, wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen van de arbeidsduur ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.
- §2. Als de werknemer in de loop van het trimester met wettelijk pensioen is gegaan wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen tot de pensioendatum ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.
- §3. In geval van opzeggingsvergoeding wordt de toelage, bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, toegekend voor de volledige periode waarmee deze opzeggingsvergoeding overeenkomt, voor zover deze periode een aanvang neemt in het jaar 2014 en de betrokken werknemer voorafgaand aan deze periode aan de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft voldaan.
- §4. De berekening van de toelage wordt vastgesteld op basis van de gegevens die meegedeeld werden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid via de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

HOOFDSTUK 4 - INWERKINGTREDING, DUUR EN OPZEGGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**Artikel 7**

- §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en is gesloten voor onbepaalde tijd.
- §2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder kalenderjaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend kalenderjaar. De opzegging moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekenende partij.

6. SECTORALE PENSIOENTOEZEGGING VOOR DE PERIODE 2015**Cao van 27.6.2016****HOOFDSTUK 1 - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST****Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten

- in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 103513/CO/319.01), afgesloten in het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, en zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2012 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 112309/CO/319.01), bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2014 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 122570/CO/319.01) en bij collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2014 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 125707/CO/319.01)
- in toepassing van artikel 4 van het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 103513/CO/319.01) en zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2012 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 112309/CO/319.01) en bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2014 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 122570/CO/319.01).

HOOFDSTUK 2 - TOEPASSINGSGBIED**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, met uitzondering van:

- de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst
- de in het buitenland gevestigde werkgevers en hun in België gedetacheerde werknemers in de zin van de toepasselijke EEG-verordening inzake de sociale zekerheid.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van interimarbeid
- werknemers met een vakantie-, studenten- of IBO-contract (individuele beroepsopleiding)
- leerlingen waarvoor geen sociale zekerheidsbijdragen worden betaald (erkende leerling van de middenstand, leerling met industrieel leercontract, leerling in opleiding tot ondernemingshoofd, leerling met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten, stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst)
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60§7 van de organieke wet van 8 juli 1976 op de inrichting van de OCMW's en tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 78 van het KB van 25/11/1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten
- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten, geregeld door het Koninklijk Besluit van 27 juli 1971 (B.S. 20 augustus 1971)
- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid
- niet aan RSZ onderworpen werknemers die occasioneel sociaal-cultureel werk verrichten.

HOOFDSTUK 3 - PENSIOENTOEZEGGING**Artikel 4**

§1. Op 31 december 2015 wordt een eenmalige toelage op de individuele pensioenrekening gestort voor het jaar 2015.

§2. De valutadatum vanaf wanneer het rendement toegekend wordt is 1 januari 2016.

Artikel 5

§1. De toelage voor het jaar 2015 bedraagt maximaal dertig euro per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2015 en 31 december 2015 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2015 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én in de periode tussen 1 januari 2015 en 31 december 2015 gedurende minstens twee opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2015 bijdragen betaalde in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.01) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2014 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2015 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2015 (registratienummer 126172/CO/319.01).

§2. De toelage voor het jaar 2015 bedraagt maximaal twaalf euro per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2015 en 31 december 2015 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2015 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én in de periode tussen 1 januari 2015 en 31 december 2015 gedurende minstens twee opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2015 een vrijstelling van bijdragen had in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.01) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2014 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2015 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2015 (registratienummer 126172/CO/319.01).

Artikel 6

§1. De toelage wordt toegekend in verhouding tot de 'contractuele arbeidstijd', zijnde [het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer] gedeeld door [het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon]. Als de werknemer geen volledig trimester gewerkt heeft of in de loop van een trimester van contractuele arbeidstijd is veranderd, wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen van de arbeidsduur ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.

§2. Als de werknemer in de loop van het trimester met wettelijk pensioen is gegaan wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen tot de pensioendatum ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.

§3. In geval van opzeggingsvergoeding wordt de toelage, bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, toegekend voor de volledige periode waarmee deze opzeggingsvergoeding overeenkomt, voor zover deze periode een aanvang neemt in het jaar 2015 en de betrokken werknemer voorafgaand aan deze periode aan de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft voldaan.

§4. De berekening van de toelage wordt vastgesteld op basis van de gegevens die meegedeeld werden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid via de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

HOOFDSTUK 4. INWERKINGTREDING, DUUR EN OPZEGGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 7

- §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en is gesloten voor onbepaalde tijd.
- §2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder kalenderjaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend kalenderjaar. De opzegging moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekenende partij.

7. SECTORALE PENSIOENTOEZEGGING VOOR DE PERIODE 2016

Cao van 20.4.2017

HOOFDSTUK 1 - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten

- in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 103513/CO/319.01), afgesloten in het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, en zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2012 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 112309/CO/319.01), bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2014 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 122570/CO/319.01), bij collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2016 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 134530/CO/319.01) en bij collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2014 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 125707/CO/319.01)
- in toepassing van artikel 4 van het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 103513/CO/319.01) en zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2012 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 112309/CO/319.01), bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2014 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 122570/CO/319.01) en bij collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2016 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 134530/CO/319.01).

HOOFDSTUK 2 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, met uitzondering van:

- de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst
- de in het buitenland gevestigde werkgevers en hun in België gedetacheerde werknemers in de zin van de toepasselijke EEG-verordening inzake de sociale zekerheid.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van interimarbeid
- werknemers met een vakantie-, studenten- of IBO-contract (individuele beroepsopleiding)
- leerlingen waarvoor geen sociale zekerheidsbijdragen worden betaald (erkende leerling van de middenstand, leerling met industrieel leercontract, leerling in opleiding tot ondernemingshoofd, leerling met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten, stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst)
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60§7 van de organieke wet van 8 juli 1976 op de inrichting van de OCMW's en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het KB van 25/11/1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten
- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten, geregeld door het Koninklijk Besluit van 27 juli 1971 (B.S. 20 augustus 1971)

- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid
- niet aan RSZ onderworpen werknemers die occasioneel sociaal-cultureel werk verrichten.

HOOFDSTUK 3 - PENSIOENTOEZEGGING

Artikel 4

§1. Op 31 december 2016 wordt een eenmalige toelage op de individuele pensioenrekening gestort voor het jaar 2016.

§2. De valutadatum vanaf wanneer het rendement toegekend wordt is 1 januari 2017.

Artikel 5

§1. De toelage voor het jaar 2016 bedraagt maximaal dertig euro per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2016 en 31 december 2016 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2016 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én in de periode tussen 1 januari 2016 en 31 december 2016 gedurende minstens twee opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2016 bijdragen betaalde in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.01) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 februari 2016 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2016 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2016 (registratienummer 133134/CO/319.01).

§2. De toelage voor het jaar 2016 bedraagt maximaal dertien euro en zesenzeventig cent per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2016 en 31 december 2016 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2016 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én in de periode tussen 1 januari 2016 en 31 december 2016 gedurende minstens twee opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2016 een vrijstelling van bijdragen had in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.01) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 februari 2016 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2016 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2016 (registratienummer 133134/CO/319.01).

Artikel 6

§1. De toelage wordt toegekend in verhouding tot de 'contractuele arbeidstijd', zijnde [het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer] gedeeld door [het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon]. Als de werknemer geen volledig trimester gewerkt heeft of in de loop van een trimester van contractuele arbeidstijd is veranderd, wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen van de arbeidsduur ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.

§2. Als de werknemer in de loop van het trimester met wettelijk pensioen is gegaan wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen tot de pensioendatum ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.

§3. In geval van opzeggingsvergoeding wordt de toelage, bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, toegekend voor de volledige periode waarmee deze opzeggingsvergoeding overeenkomt, voor zover deze periode een aanvang neemt in het jaar 2016 en de betrokken werknemer voorafgaand aan deze periode aan de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft voldaan.

§4. De berekening van de toelage wordt vastgesteld op basis van de gegevens die meegedeeld werden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid via de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

HOOFDSTUK 4 - INWERKINGTREDING, DUUR EN OPZEGGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 7

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder kalenderjaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend kalenderjaar. De opzegging moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekenende partij.

8. SECTORALE PENSIOENTOEZEGGING VOOR DE PERIODE 2017**Cao van 26.4.2018****HOOFDSTUK 1 - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST****Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten

- in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 103513/CO/319.01), afgesloten in het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, en zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2012 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 112309/CO/319.01), bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2014 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 122570/CO/319.01), bij collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2016 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 134530/CO/319.01) en bij collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2014 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 125707/CO/319.0 1)
- in toepassing van artikel 4 van het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 103513/CO/319.01) en zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2012 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 112309/CO/319.0 1), bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2014 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 122570/CO/319.01) en bij collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2016 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 134530/CO/319.0 1).

HOOFDSTUK 2 - TOEPASSINGSGBIED**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, met uitzondering van:

- de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst
- de in het buitenland gevestigde werkgevers en hun in België gedetacheerde werknemers in de zin van de toepasselijke EEG-verordening inzake de sociale zekerheid. Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van interimarbeid
- werknemers met een vakantie-, studenten- of IBO-contract (individuele beroepsopleiding)
- leerlingen waarvoor geen sociale zekerheidsbijdragen worden betaald (erkende leerling van de middenstand, leerling met industriëlecontract, leerling in opleiding tot ondernemingshoofd, leerling met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten, stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst)
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60§7 van de organieke wet van 8 juli 1976 op de inrichting van de OCMW's en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het KB van 25/11/1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten

- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten, geregeld door het Koninklijk Besluit van 27 juli 1971 (B.S.20 augustus 1971)
- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid
- niet aan RSZ onderworpen werknemers die occasioneel sociaal-cultureel werk verrichten.

HOOFDSTUK 3 - PENSIOENTOEZEGGING**Artikel 4**

§1. Op 31 december 2017 wordt een eenmalige toelage op de individuele pensioenrekening gestort voor het jaar 2017.

§2. De valutadatum vanaf wanneer het rendement toegekend wordt is 1 januari 2018.

Artikel 5

§1. De toelage voor het jaar 2017 bedraagt maximaal dertig euro per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2017 en 31 december 2017 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2017 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én in de periode tussen 1 januari 2017 en 31 december 2017 gedurende minstens twee opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2017 bijdragen betaalde in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.0 1) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 februari 2017 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2017 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2017 (registratienummer 138199/CO/319.0 1).

§2. De toelage voor het jaar 2017 bedraagt maximaal dertien euro en zesenzeventig cent per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2017 en 31 december 2017 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2017 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én in de periode tussen 1 januari 2017 en 31 december 2017 gedurende minstens twee opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2017 een vrijstelling van bijdragen had in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.0 1) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 februari 2017 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2017 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2017 (registratienummer 138199/CO/319.01).

Artikel 6

- §1. De toelage wordt toegekend in verhouding tot de 'contractuele arbeidstijd', zijnde [het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer] gedeeld door [het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon]. Als de werknemer geen volledig trimester gewerkt heeft of in de loop van een trimester van contractuele arbeidstijd is veranderd, wordt de contractuele arbeidstijd geproratischeerd in functie van het aantal kalenderdagen van de arbeidsduur ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.
- §2. Als de werknemer in de loop van het trimester met wettelijk pensioen is gegaan wordt de contractuele arbeidstijd geproratischeerd in functie van het aantal kalenderdagen tot de pensioendatum ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.
- §3. In geval van opzeggingsvergoeding wordt de toelage, bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, toegekend voor de volledige periode waarmee deze opzeggingsvergoeding overeenkomt, voor zover deze periode een aanvang neemt in het jaar 2017 en de betrokken werknemer voorafgaand aan deze periode aan de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft voldaan.
- §4. De berekening van de toelage wordt vastgesteld op basis van de gegevens die meegedeeld werden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid via de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

HOOFDSTUK 4 - INWERKINGTREDING, DUUR EN OPZEGGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**Artikel 7**

- §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en is gesloten voor onbepaalde tijd.
- §2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder kalenderjaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend kalenderjaar. De opzegging moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekenende partij.

9. SECTORALE PENSIOENTOEZEGGING VOOR DE PERIODE 2018**Cao van 28.5.2019****HOOFDSTUK 1 - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST****Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten

- in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 103513/CO/319.01), afgesloten in het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, en zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2012 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 112309/CO/319.01), bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2014 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 122570/CO/319.01), bij collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2016 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 134530/CO/319.01) en bij collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2014 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 125707/CO/319.01)
- in toepassing van artikel 4 van het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 103513/CO/319.01) en zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2012 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 112309/CO/319.01), bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2014 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 122570/CO/319.01), bij collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2016 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 134530/CO/319.01) en bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 2019 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer .../CO/319.01).

HOOFDSTUK 2 - TOEPASSINGSGBIED**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, met uitzondering van:

- de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst
- de in het buitenland gevestigde werkgevers en hun in België gedetacheerde werknemers in de zin van de toepasselijke EEG-verordening inzake de sociale zekerheid.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van interimarbeid
- werknemers met een vakantie-, studenten- of IBO-contract (individuele beroepsopleiding)
- leerlingen waarvoor geen sociale zekerheidsbijdragen worden betaald (erkende leerling van de middenstand, leerling met industrieel leercontract, leerling in opleiding tot ondernemingshoofd, leerling met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten, stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst)
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60§7 van de organieke wet van 8 juli 1976 op de inrichting van de OCMW's en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het KB van 25/11/1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten

- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten, geregeld door het Koninklijk Besluit van 27 juli 1971 (B.S. 20 augustus 1971)
- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid
- niet aan RSZ onderworpen werknemers die occasioneel sociaal-cultureel werk verrichten.

HOOFDSTUK 3 - PENSIOENTOEZEGGING

Artikel 4

§1. Op 31 december 2018 wordt een eenmalige toelage op de individuele pensioenrekening gestort voor het jaar 2018.

§2. De valutadatum vanaf wanneer het rendement toegekend wordt is 1 januari 2019.

Artikel 5

§1. De toelage voor het jaar 2018 bedraagt maximaal zevenendertig euro en vijftig cent per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2018 en 31 december 2018 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2018 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2018 bijdragen betaalde in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.01) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 februari 2018 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2018 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2018 (registratienummer 145019/CO/319.01).

§2. De toelage voor het jaar 2018 bedraagt maximaal eenentwintig euro en zesentwintig cent per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2018 en 31 december 2018 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2018 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2018 een vrijstelling van bijdragen had in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.01) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 februari 2018 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2018 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2018 (registratienummer 145019/CO/319.01).

Artikel 6

§1. De toelage wordt toegekend in verhouding tot de 'contractuele arbeidstijd', zijnde [het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer] gedeeld door [het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon]. Als de werknemer geen volledig trimester gewerkt heeft of in de loop van een trimester van contractuele arbeidstijd is veranderd, wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen van de arbeidsduur ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.

§2. Als de werknemer in de loop van het trimester met wettelijk pensioen is gegaan wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen tot de pensioendatum ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.

§3. In geval van opzeggingsvergoeding wordt de toelage, bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, toegekend voor de volledige periode waarmee deze opzeggingsvergoeding overeenkomt, voor zover deze periode een aanvang neemt in het jaar 2018 en de betrokken werknemer voorafgaand aan deze periode aan de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft voldaan.

§4. De berekening van de toelage wordt vastgesteld op basis van de gegevens die meegedeeld werden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid via de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

HOOFDSTUK 4 - INWERKINGTREDING, DUUR EN OPZEGGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 7

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder kalenderjaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend kalenderjaar. De opzegging moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekenende partij.

10. SECTORALE PENSIOENTOEZEGGING VOOR DE PERIODE 2019

Cao van 6.7.2020

HOOFDSTUK 1 - VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten

- in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 1 03513/CO/319.01), afgesloten in het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, en zoals laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 2019 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 152215/CO/319 .01) en bij collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2014 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 125707 /CO/319.01)
- in toepassing van artikel 4 van het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel (registratienummer 103513/CO/319.01) en zoals laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 2019 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 319.01 (registratienummer 152215/CO/319.01).

HOOFDSTUK 2 - TOEPASSINGSGBIED**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, met uitzondering van:

- de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst
- de in het buitenland gevestigde werkgevers en hun in België gedetacheerde werknemers in de zin van de toepasselijke EEG-verordening inzake de sociale zekerheid.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van interimarbeid
- werknemers met een vakantie-, studenten- of IBO-contract (individuele beroepsopleiding)
- leerlingen waarvoor geen sociale zekerheidsbijdragen worden betaald (erkende leerling van de middenstand, leerling met industrieel leercontract, leerling in opleiding tot ondernemingshoofd, leerling met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten, stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst)
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60§ 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 op de inrichting van de OCMW' s en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het KB van 25/1 1 I 1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten
- erkende beroepsjournalisten gedurende de periode die in aanmerking komt voor het wettelijk aanvullend pensioen voor erkende beroepsjournalisten, geregeld door het Koninklijk Besluit van 27 juli 1971 {B.S. 20 augustus 1971)
- coöperanten van Belgische niet-gouvernementele organisaties, die werken in het buitenland en voor wie een aansluiting bestaat bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid
- niet aan RSZ onderworpen werknemers die occasioneel sociaal-cultureel werk verrichten.

HOOFDSTUK 3 - PENSIOENTOEZEGGING**Artikel 4**

§1. Op 31 december 2019 wordt een eenmalige toelage op de individuele pensioenrekening gestort voor het jaar 2019.

§2. De valutadatum vanaf wanneer het rendement toegekend wordt is 1 januari 2020.

Artikel 5

§1. De toelage voor het jaar 2019 bedraagt maximaal zevenendertig euro en vijftig cent per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2019 en 31 december 2019 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2019 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2019 bijdragen betaalde in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" (registratienummer 103830/CO/319.01) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 2019 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2019 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2019 (registratienummer 150631 /CO/319 .01).

§2. De toelage voor het jaar 2019 bedraagt maximaal eenentwintig euro en zesentwintig cent per rechtgevend trimester in de periode tussen 1 januari 2019 en 31 december 2019 voor zover

- de aangeslotene in het jaar 2019 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én deze organisatie voor het jaar 2019 een vrijstelling van bijdragen had in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioen pijler" (registratienummer 1 03830/CO/319 .01) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 2019 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2019 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 319.01 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van bijdragen voor het jaar 2019 (registratienummer 150631 /CO/319 .01).

Artikel 6

§1. De toelage wordt toegekend in verhouding tot de 'contractuele arbeidstijd', zijnde [het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer] gedeeld door [het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon]. Als de werknemer geen volledig trimester gewerkt heeft of in de loop van een trimester van contractuele arbeidstijd is veranderd, wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen van de arbeidsduur ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.

§2. Als de werknemer in de loop van het trimester met wettelijk pensioen is gegaan wordt de contractuele arbeidstijd geproratiseerd in functie van het aantal kalenderdagen tot de pensioendatum ten opzichte van het aantal kalenderdagen in het betrokken trimester.

§3. In geval van opzeggingsvergoeding wordt de toelage, bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, toegekend voor de volledige periode waarmee deze opzeggingsvergoeding overeenkomt, voor zover deze periode een aanvang neemt in het jaar 2019 en de betrokken werknemer voorafgaand aan deze periode aan de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft voldaan.

§4. De berekening van de toelage wordt vastgesteld op basis van de gegevens die meegedeeld werden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid via de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

HOOFDSTUK 4. INWERKINGTREDING, DUUR EN OPZEGGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 7

- §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en is gesloten voor onbepaalde tijd.
- §2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder kalenderjaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend kalenderjaar. De opzegging moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekenende partij.

HOOFDSTUK 9 SYNDICAAL

9.1. Statuut syndicale afvaardiging

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen

Cao van 1.7.1998 (KB 17.7.2002 BS 7.11.2002)

- geldig vanaf 1.7.1998 voor onbepaalde duur
- Opheffing:
 - Cao van 30.11.1976
 - Cao van 30.9.1977

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK 2 – ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2

Onverminderd de beschikkingen van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, aangevuld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1971, verklaren de werkgevers en werknemersorganisaties welke zijn vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité van de Vlaamse Gemeenschap dat de essentiële beginselen betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardigingen van het personeel worden bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de werkgevers en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden er zich toe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de inrichting direct noch indirect te hinderen.

Artikel 4

De werkgeversorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangeslotenen aan te bevelen, op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten.

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun organisaties waaruit zij zijn samengesteld, aan te bevelen in de instellingen de praktijken van paritaire verhoudingen welke met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven.

Artikel 5

De organisaties verbinden er zich toe hun aangesloten organisaties aan te bevelen:

- respectievelijk de werkgevers en de syndicale afgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening welke bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de instelling;
- er over te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Artikel 6

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel een beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Subcomité van de Vlaamse Gemeenschap voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging in de instellingen - rekening houdend met het aantal leden waaruit zij moet samengesteld zijn en met het getal dat aan iedere vertegenwoordigde organisatie toekomt, en er voor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of voor verkiezing voorgedragen kandidaten worden gekozen op grond van hun gezag, waarover zij in het uitvoeren van hun functies moeten beschikken, evenals voor hun bevoegdheid.

HOOFDSTUK 3 – OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AF-VAARDIGING

Artikel 7

Alleen de erkende werknemersorganisaties vermeld in artikel 2, hebben het recht kandidaten voor te dragen voor de aanduiding of de verkiezing van de syndicale afvaardiging.

Artikel 8

Een syndicale afvaardiging moet in elke zetel worden opgericht:

- welke gedurende de zes maanden voor de aanvraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging, ten minste over een gemiddelde bezetting van tien tewerkgestelde personen beschikt (onder tewerkgesteld personeel wordt verstaan, al de personeelsleden onderworpen aan de wetten op de sociale zekerheid van de werknemers);
- wanneer de helft of meer van het in deze zetel tewerkgesteld personeel hierom verzoekt (het directiepersoneel, begrepen in de zin van de wettelijke beschikkingen inzake sociale verkiezingen voor de samenstelling van de ondernemingsraden en de comités voor Preventie en Bescherming van de werkplaatsen komen niet in aanmerking om deze meerderheid te bepalen).

Artikel 9

Een syndicale afvaardiging moet eveneens worden opgericht wanneer een juridische “entiteit” met meerdere zetels in al deze zetels samen minstens tien personen tewerkstelt, en dat de helft of meer -directiepersoneel niet medegerekend - hierom verzoekt.

Een syndicale afvaardiging kan eveneens worden opgericht wanneer meerdere juridische entiteiten < 10 werknemers, hiertoe een samenwerkingsakkoord sluiten als “groepering van ondernemingen” en aldus minstens 10 personen tewerkstellen die aan de wetten op de sociale zekerheid van de werknemers zijn onderworpen.

Artikel 10

§1. Wanneer één of meerdere werknemersorganisaties menen dat de voorwaarden voorzien bij de artikelen 8 en 9 vervuld zijn, kunnen zij een aanvraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging per aangetekend schrijven aan de werkgever richten. In geval slechts één werknemersorganisatie deze aanvraag indient, verwittigt zij ervan gelijktijdig de andere. In deze brief moeten de werknemersorganisaties naar de beschikkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst verwijzen.

§2. Bij ontstentenis van enig antwoord van de werkgever binnen de dertig dagen, mag een vakbond-safvaardiging ambtshalve opgericht worden.

§3. Binnen dezelfde termijn mag de werkgever evenwel beslissen een beroep te doen op een geheim referendum, in samenwerking met de betrokken werknemersorganisatie(s) in te richten, ten einde de vervulling te toetsen van de voorwaarde voorzien in artikel 8, b). Hij bericht hierover per aangetekend schrijven de betrokken werknemersorganisatie(s). Een dergelijk referendum mag niet meer dan één keer per jaar ingericht worden, behalve indien de partijen er anders over beslissen.

§4. In geval van geheim referendum, zullen de modaliteiten van de organisatie ervan, evenals de stemoptelling in gemeen overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemersorganisatie(s) beslist worden. Deze modaliteiten kunnen zich laten leiden door de modellen die door het Paritair Subcomité zullen worden uitgewerkt. Bij gebrek aan een akkoord over bedoelde modaliteiten zal op het verzoeningsbureau een beroep worden gedaan om een oplossing te zoeken.

§5. Indien het resultaat van het referendum niet uitwijst dat de helft of meer van het personeel (di-

rectiepersoneel uitgezonderd) om de oprichting van een vakbondsafvaardiging verzoekt, zal deze evenwel toch aanvaard moeten worden als minstens 80 pct. van het personeel aan het referendum heeft deelgenomen en dat de helft of meer van de deelnemers zich in de zin van een dergelijke oprichting uitspreekt.

Artikel 11

De syndicale afvaardiging wordt samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, waarvan het aantal als volgt wordt bepaald:

	EFFECTIEVEN	PLAATSVERVANGENDEN
a) 10 tot en met 19 werknemers	2	-
b) 20 tot en met 30 werknemers	2	-
c) 31 tot en met 50 werknemers	2	2
d) 51 tot en met 100 werknemers	3	3
e) 101 tot en met 200 werknemers	4	4
f) 201 werknemers en meer	5	5

Indien het mandaat van een effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort het recht de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Artikel 12

Om als afgevaardigde te mogen fungeren, moeten de personeelsleden aan de volgende voorwaarden voldoen op de datum van de aanvraag tot oprichting van de afvaardiging:

- ten minste zes maanden “half-time” anciënniteit bezitten in de inrichting;
- niet zijn opgezegd;
- de pensioenleeftijd niet hebben bereikt;
- minstens 19 uur/week in de inrichting zijn tewerkgesteld;
- in de inrichting niet met een functie zijn belast welke met deze van syndicale afgevaardigde onverenigbaar is.

Artikel 13

Het plaatsvervangend lid wordt geroepen om te zetelen in vervanging van een effectief lid:

- wanneer het effectief lid belet is om aan de vergadering deel te nemen;
- wanneer het mandaat van het effectief lid ten einde loopt in uitvoering van artikel 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 14

Het mandaat van de afgevaardigde loopt ten einde:

- bij het verstrijken van de termijn;
- ingevolge schriftelijke ontslagneming aan de werkgever betekend;
- in geval de afgevaardigde ophoudt tot het personeel te behoren;
- ingeval hij in de inrichting met een functie wordt belast welke onverenigbaar is met deze van syndicale afgevaardigde;
- van zodra hij ophoudt te behoren tot de categorie van werknemers waarvoor hij werd afgevaardigd of gekozen. De werknemersorganisatie welke de afgevaardigde heeft voorgesteld, mag het voortlopen van het mandaat aanvragen bij aangetekende brief gericht tot de werkgever.
- in geval van overlijden;
- in geval van terugtrekking van mandaat door de werknemersorganisatie waarvan de afgevaardigde lid is.

Artikel 15

Het mandaat van afgevaardigde duurt vier jaar en is hernieuwbaar per aangetekend schrijven door de organisaties bepaald in artikel 7. Het aantal afgevaardigden mag gedurende de normale mandaattermijn niet worden gewijzigd.

Artikel 16

- §1. De betrokken werknemersorganisaties komen onderling overeen, gebeurlijk door zich te beroepen op de bemiddelende tussenkomst van de voorzitter van het Paritair Subcomité, om de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van de syndicale afvaardiging aan te duiden. De syndicale afgevaardigden worden aangesteld op basis van het gezag waarover ze moeten beschikken bij de vervulling van hun opdracht en ook van hun bekwaamheid welke een goede kennis van de inrichting en van de bedrijfstak vereist. De werknemersorganisaties delen aan de werkgever de lijst van de effectieve en plaatsvervangende leden mede ten laatste binnen de zestig dagen welke volgen op het stilzwijgend of uitdrukkelijk akkoord over de oprichting van een syndicale afvaardiging.
- §2. Ingeval geen akkoord tot stand komt tussen de werknemersorganisaties, zal binnen de twee maand welke volgen op de notulen van niet-verzoening opgemaakt door de voorzitter van het Paritair Subcomité van de Vlaamse Gemeenschap, worden overgegaan tot de verkiezing van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, volgens de procedure voorzien voor de Comités voor Preventie en Bescherming.
- §3. De syndicale afvaardiging treedt in werking vanaf de eerste dag van de maand volgend ofwel op de mededeling van de lijst van afgevaardigden voorzien in §1, ofwel op de uitslag van de verkiezingen voorzien in §2 van dit artikel.

HOOFDSTUK 4 – BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 17

Deze heeft betrekking op:

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de inrichting;
3. het waken op de toepassing van de Sociale Wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. de naleving van de algemene beginselen bepaald bij de artikelen 3 tot 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 18

Om de informatie van de syndicale afvaardiging over de financiële situatie van de inrichting te verzekeren, verbindt de werkgever er zich toe de begroting en de jaarrekening mede te delen, opgesteld op basis van het door de subsidiërende overheid opgelegd boekhoudkundig plan.

HOOFDSTUK 5 - WERKING

Artikel 19

De syndicale afvaardiging mag na raadpleging van de directie mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Artikel 20

De informatie en de raadpleging van de personeelsleden door de syndicale afvaardiging kan eventueel gebeuren op algemene personeelsvergaderingen tijdens de diensturen, mits akkoord van de werkgever. Deze laatste mag dit akkoord niet om willekeurige redenen weigeren. Plaats en tijd van samenkomen worden met de directie minstens vierentwintig uren vooraf afgesproken. Gedurende deze vergaderingen moeten de diensten in alle afdelingen en leefgroepen van de inrichting voldoende worden verzekerd.

Artikel 21

Ten einde de bijeenkomsten met de directie voor te bereiden kan de syndicale afvaardiging eveneens

vergaderen tijdens de diensturen, volgens praktische schikkingen welke bij onderling akkoord worden vastgesteld tussen de directie en de syndicale afvaardiging. De syndicale afvaardiging beschikt over een krediet van twee uren per maand voor deze voorbereidende vergaderingen.

Artikel 22

De directie van een instelling raadpleegt de syndicale afvaardiging wanneer belangrijke wijzigingen worden overwogen welke rechtstreeks de personeelsproblematiek beïnvloeden.

Artikel 23

De directie en de syndicale afvaardigingen gaan de verbintenis aan met elkaar overleg te plegen telkens een van de partijen om een onderhoud verzoekt. Dit onderhoud moet binnen de acht dagen na de aanvraag plaatsvinden. De uren aan deze vergaderingen besteed worden beschouwd als normale arbeidsuren.

Artikel 24

De syndicale afgevaardigden kunnen steeds beroep doen op de bijstand van vertegenwoordigers van hun werknemersorganisaties.

De directie kan zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van haar werkgeversorganisatie.

Indien geen oplossing wordt gevonden kan de directie of de syndicale afvaardiging beroep doen op de verzoeningsprocedure.

Artikel 25

De tussen de syndicale afvaardiging en de directie gesloten schriftelijke akkoorden worden door de directie van de inrichting ter kennis gebracht van het personeel door aanplakking in de lokalen van de inrichting, behoudens wanneer het gaat om individuele gevallen.

Artikel 26

De mogelijkheid voor de coördinatie tussen de syndicale afvaardigingen van verschillende zetels afhankelijk van eenzelfde inrichtend bestuur wordt verzekerd voor het onderzoek van specifieke kwesties van gemeenschappelijk belang.

HOOFDSTUK 6 - STATUUT EN ROL VAN DE AFGEVAARDIGDE

Artikel 27

Het mandaat van de syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties van de werknemersgroep waartoe zij behoren.

Artikel 28

Bewust van de medeverantwoordelijkheid inzake personeelsproblematiek bekijkt en behandelt de afgevaardigde de gestelde problemen met de nodige objectiviteit.

Artikel 29

Een afgevaardigde kan in alle omstandigheden met de directie spreken.

Artikel 30

De afgevaardigde mag niet worden afgedankt om redenen welke eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de werknemersorganisatie welke de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen

dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de werknemersorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Artikel 31

Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité van de Vlaamse Gemeenschap voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van de procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever werden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Artikel 32

In geval van ontslag van een afgevaardigde wegens dringende reden, moet de syndicale afvaardiging daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Artikel 33

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

1. indien hij een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de in de artikelen 30 en 31 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde procedure na te leven.
2. indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van voornoemd artikel 30, eerste lid, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever welke voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in de Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden, in de comités voor preventie en bescherming alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

HOOFDSTUK 7 – PROCEDURE VOOR HET REGELEN VAN DE SOCIALE GESCHILLEN – VERPLICHTINGEN VAN DE PARTIJEN IN GEVAL VAN GESCHIL

Artikel 34

De partijen erkennen dat de sociale conflicten een onmiddellijke terugslag kunnen hebben op de minderjarigen of de gehandicapte personen die door de inrichtingen worden opgevangen.

De partijen geven bijgevolg toe dat zij alles in het werk moeten stellen om elke voorbarige verklaring inzake staking of lock-out te vermijden.

Artikel 35

In de veronderstelling dat er een probleem oprijst in de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, moet in eerste instantie in de voorziening tussen de directie en de syndicale afvaardiging naar een oplossing worden gezocht.

Artikel 36

In geval de onderhandelingen bedoeld in artikel 36 in de voorziening mislukken, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité van de Vlaamse Gemeenschap voor te leggen.

Artikel 37

Wanneer al deze verschillende pogingen tot onderhandelingen zijn uitgeput en wanneer de werknemersorganisaties overwegen hun toevlucht tot staking te nemen, moeten deze laatste de stakingsaanzegging van veertien (kalender) dagen indienen bij de voorzitter van het Paritair Subcomité en bij de werkgever.

Artikel 38

Ondertekenende partijen nemen binnen het paritair Subcomité 319.01 van de Vlaamse Gemeenschap een beslissing in uitvoering van de Wet van 19 augustus 1948 inzake vitale behoeften en de minimumprestaties waarvoor tot de algemeen verbindendverklaring zal worden verzocht bij de bevoegde overheid.

HOOFDSTUK 8 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 39

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf de ingangsdatum de verdere toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op 30.11.1976, 30.9.1977, 29.9.1982 en 8.2.1988, uitsluitend voor wat betreft de toepassing ervan op het Paritair Subcomité 319.01 van de Vlaamse Gemeenschap.

De syndicale afvaardiging die overeenkomstig voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten reeds zijn opgericht, blijven onverkort bestaan en vallen vanaf de ingangsdatum van deze overeenkomst onder de integrale toepassing ervan.

De syndicale afvaardigingen die in oprichting zijn op de ingangsdatum van deze overeenkomst worden volgens de bepalingen ervan verdergezet.

Artikel 40

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 1.7.1998 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzegging van zes maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

De organisatie welke daartoe het initiatief neemt, verbindt er zich toe de redenen van haar opzegging bekend te maken en gelijktijdig amendementsvoorstellen in te dienen, waaromtrent de ondertekende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de maand na ontvangst in het Paritair Subcomité van de Vlaamse Gemeenschap te bespreken.

9.2. Syndicaal werk

Collectieve Arbeidsovereenkomst betreffende kredieturen voor syndicale vorming en externe syndicale activiteiten

Cao van 4.5.2012 (geldig vanaf 1.1.2012) (KB 4.5.2012, BS 10.9.2013)

- Opheffing van cao 1.7.1998 (KB 26.4.2000, BS 29.8.2000)
- Opheffing van cao 8.1.1976

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Aan de representatieve werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in de comités voor bescherming en preventie op het werk, en/of de syndicale afvaardigingen en/of de ondernemingsraden in de betrokken ondernemingen, worden de nodige kredieturen met behoud van loon ter beschikking gesteld ten einde hun afgevaardigden toe te laten vorming en externe syndicale activiteiten te volgen welke worden georganiseerd door de representatieve werknemersorganisaties en gericht zijn op het aanvullen van hun economische, sociale en technische kennis, nuttig voor het vervullen van hun opdracht als vertegenwoordigers van het personeel.

Artikel 3

§1. Het aantal dagen toegelaten afwezigheid dat ter beschikking wordt gesteld van een bepaalde representatieve werknemersorganisatie is gelijk, voor de totale duur van de mandaten, aan twintig maal het totaal aantal effectieve mandaten, toegekend of bekomen op de lijst voorgesteld door deze representatieve werknemersorganisatie in het comité voor bescherming en preventie op het werk, de syndicale afvaardiging en de ondernemingsraad.

§2. Van het aantal toegelaten dagen afwezigheid ter beschikking gesteld aan een representatieve werknemersorganisatie kan gebruik gemaakt worden door effectieve en/of plaatsvervangende afgevaardigden van deze werknemersorganisatie. Iedere afwezigheid onder toepassing van deze overeenkomst mag niet minder bedragen dan een halve dag. De betrokken afgevaardigden hebben de mogelijkheid om de recuperatie te vragen van een verlofdag of halve verlofdag indien deze samenvalt met een dag of halve dag voorzien in artikel 2. Deze wordt afgetrokken van het globaal krediet toegekend in §1 van dit artikel.

Artikel 4

De representatieve werknemersorganisaties moeten ten minste veertien kalenderdagen op voorhand bij de betrokken werkgever een schriftelijk verzoek indienen om voor hun betrokken leden de nodige kredieturen te verkrijgen voor het bijwonen van de ingerichte initiatieven.

Dit verzoek moet omvatten:

1. de naamlijst van de vakbondsmandatarissen ten gunste van wie de kredieturen worden gevraagd, alsmede de duurtijd van hun afwezigheid;
2. plaats, datum en duur van het initiatief waarvoor de deelname wordt verzocht.

De werkgever geeft aan dit verzoek een gunstig gevolg in de mate dat de aanwezigheid van de betrokken personen op de voorziene data niet noodzakelijk is voor het verzekeren van de continuïteit en de normale werking van de diensten. Het verzoek zal niet willekeurig worden geweigerd.

De werkgever verwittigt de betrokken representatieve werknemersorganisatie onmiddellijk wanneer, in geval van overmacht, een persoon wegens dringende dienstredenen niet kan deelnemen op de data waarvoor de werkgever zijn akkoord heeft gegeven.

Artikel 5

Alle geschillen, waartoe de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanleiding kan geven, worden behandeld door het verzoeningsbureau van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse gemeenschap.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan gunstigere bepalingen in bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsniveau.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2012. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse gemeenschap die alle ondertekenende organisaties hiervan verwittigt.

De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop de voorzitter van het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse gemeenschap de betrokken organisaties op de hoogte heeft gebracht van de opzegging.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf de ingangsdatum, de verdere toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1998 (K.B. 26/4/2000; B.S. 29/8/2000) betreffende de kredieturen voor syndicale vorming.

9.3. Informatie aan de ondernemingsraad (Ministeriële omzendbrief)¹

Ministeriële Omzendbrief over de toepassing van het Koninklijk Besluit houdende de reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.

Ministeriële Omzendbrief van 19.03.1984 (BS 23.3.1984)

Koninklijk Besluit van 27.11.1973 (BS van 28.11.1973) geldig van 1.1.1974 voor onbepaalde duur

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN**Artikel 1**

Het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde die hem bindt, moeten aan de ondernemingsraad de economische en financiële voorlichting, die betrekking heeft op de onderneming zoals omschreven bij artikel 14 van de Wet van 20 september 1948, overmaken.

Zij wordt in voorkomend geval, aangevuld :

1. met inlichtingen van dezelfde aard over de juridische entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt;
2. met inlichtingen over de economische of financiële entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt.

Voor de bij het Besluit uitdrukkelijk aangeduide aangelegenheden moeten, wanneer de onderneming productiecentra bevat die voorzien zijn van een eigen bestaan, de beschikbare inlichtingen nopens deze onderdelen worden medegedeeld. Voor de concrete aanduiding van de productiecentra die onderdelen vormen in de zin van onderhavig Besluit, is elke ondernemingsraad bevoegd. In geval van onenigheid is elke partij ertoe gemachtigd een der overeenkomstig artikel 39 van onderhavig Besluit aangewezen ambtenaren het geschil voor te leggen; de bevoegde ambtenaar regelt het geschil op advies van het bij artikel 28 beoogd Comité ad hoc.

MINISTERIËLE OMZENDBRIEF 9.1.1987

- Het ondernemingshoofd:
 - De Voorzitter van de inrichtende macht of zijn gemachtigde.
- De technische bedrijfseenheid:
 - De instelling (of groep van instellingen) waarin een ondernemingsraad werd opgericht.
- De economische of financiële entiteit:
 - Van een economische of financiële entiteit kan sprake zijn wanneer op de werking van de technische bedrijfseenheid, door een andere entiteit, een permanent beslissende invloed kan uitgeoefend worden, niet alleen op financieel gebied, doch ook op sociaal en organisatorisch gebied.
 - Voor de toepassing van deze bepalingen kan deze invloed ook van de technische bedrijfseenheid uit gaan naar andere entiteiten.
- De onderdelen:
 - Het betreft afdelingen (van een technische bedrijfseenheid) die een zekere homogeniteit vertonen en een autonomie hebben.

¹ De artikelen 1, 5, 6, 7, 8, 10 en 24 van het Koninklijk Besluit van 27.11.1973 worden in de Ministeriële Omzendbrief van 9.1.1987 verduidelijkt m.b.t. de toepassing ervan in de sector Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen.

Hier nemen wij het volledige Koninklijk Besluit op, met na de betreffende artikelen de uitleg zoals verstrekt in de Ministeriële Omzendbrief

Artikel 2

De inlichtingen bevatten:

1. een basisinformatie;
2. een jaarlijkse voorlichting;
3. een periodieke voorlichting;
4. een occasionele voorlichting.

Bovendien, ingeval dat hetzij de onderneming, hetzij de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt, opgericht werd onder de vorm van een vennootschap, is het ondernemingshoofd verplicht aan de leden van de ondernemingsraad alle documenten te overhandigen, die aan de vennoten worden medegedeeld.

Artikel 3

De inlichtingen moeten de werknemers in staat stellen zich een klaar en juist beeld te vormen van de toestand, de evolutie en de vooruitzichten van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij eventueel deel uitmaakt.

Zij moeten toelaten het verband te leggen tussen de gegevens van economische aard en die van financiële aard, en te begrijpen welke de terugslag is van deze gegevens op het beleid van de onderneming inzake organisatie, werkgelegenheid en personeel.

Zij moeten het tevens mogelijk maken de onderneming te situeren in het ruimer kader, enerzijds, van de economische of financiële groep waarvan zij eventueel deel uitmaakt, en, anderzijds, van de sector en de gewestelijke, nationale en internationale economie.

HOOFDSTUK 2 - BASISINFORMATIE**Artikel 4**

De basisinformatie wordt aan de leden van de ondernemingsraad medegedeeld binnen de twee maanden die volgen op hun verkiezing of hun herverkiezing.

De informatie heeft betrekking op de hiernavolgende gegevens:

- het statuut van de onderneming;
- de concurrentiepositie van de onderneming op de markt;
- de productie en de productiviteit;
- de financiële structuur van de onderneming;
- de budgettering en de kostprijsberekening;
- de personeelskosten;
- het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming;
- het wetenschappelijk speurwerk;
- de overheidshulp van gelijk welke aard die aan de onderneming verleend werd;
- het organigram van de onderneming.

Wat de hierboven vermelde punten a, d en j betreft, zal de informatie verschaft worden aan de hand van specifieke bescheiden.

Wat de andere punten betreft, zal de informatie gebeuren door het overhandigen van een geschreven verslag met vermelding van de cijfergegevens eigen aan deze bestanddelen en met alle aanwijzingen nuttig voor hun interpretatie.

De basisinformatie wordt toegelicht en besproken tijdens een vergadering die met dit doel wordt samengeroepen, ten minste vijftien dagen en hoogstens twee maand na het overhandigen van de bescheiden.

Artikel 5

De inlichtingen bepaald bij artikel 4, a, betreffende het statuut van de onderneming of, eventueel, van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bevatten ten minste:

1. haar juridische vorm;
2. haar statuten en de eventuele wijzigingen ervan;
3. haar leiding;
4. haar financieringsmiddelen op halflange en lange termijn, en voornamelijk de economische en financiële betrekkingen die zij onderhoudt met andere juridische, economische of financiële entiteiten, evenals de aard van deze betrekkingen;
5. eventueel het bestaan en de aard van de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de toestand van de onderneming.

MINISTERIËLE OMZENDBRIEF 9.1.1987

- Het statuut:
 - Naast de eigenlijke statuten van de juridische entiteit of de inrichtende macht zal het ondernemingshoofd tevens een aantal inlichtingen ter consultatie ter beschikking houden i.v.m. het reglementair statuut van de instelling (Fonds 81, Dienst voor jeugdbescherming, ...) eventuele wetten, besluiten, decreten en circulaires die van toepassing zijn, evenals de erkenningbesluiten.
- De leiding:
 - Het betreft de samenstelling van de directie en van het beleidsorgaan van de inrichtende macht (raad van bestuur, OCMW, bestendige deputatie). Daarbij dienen ook andere instellingen of organen vermeld die een economische, financiële of andere feitelijke invloed uitoefenen op de instelling.
- De financieringsmiddelen:
 - Dit omvat zowel de eigen middelen als de leningen en de door de gebruikers aangebrachte financiële middelen.
- Belangrijke en langdurige overeenkomsten of akkoorden:
 - Dit omvat o.a. samenwerkingsakkoorden met andere instellingen of diensten, overeenkomsten met derden (huur- of leasingovereenkomsten, vervoer, schoonmaak, aankoop van voedingswaren, wassen van het linnen, verkoop van de productie).

Artikel 6

De bij artikel 4, b, bepaalde inlichtingen betreffende de concurrentiepositie op de markt van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bevatten op zijn minst:

1. de voornaamste nationale en internationale concurrenten waarmee de onderneming rekening moeten houden;
2. de concurrentiemogelijkheden en -moeilijkheden;
3. de afzetgebieden;
4. de aan- en verkoopcontracten en -akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de onderneming;
5. de verschillende types van overeenkomsten afgesloten met het Ministerie van Economische Zaken, zoals programma-, vooruitgangs-, herstructureringsovereenkomsten;
6. de elementen die moeten toelaten een algemeen inzicht te krijgen in de wijze waarop de producten van de onderneming gecommercialiseerd worden, zoals de distributiekanaalen, de verkoopstechnieken, beduidende gegevens betreffende de distributiemarges;
7. de boekhoudkundige gegevens in verband met de omzet en zijn evolutie over vijf jaar, met aanduiding, percentsgewijze, van het aandeel dat respectievelijk op de binnenlandse markt in de E.E.G.-landen en in de andere landen verwezenlijkt wordt. Wanneer de onderneming verscheidene onderdelen omvat, zal, in voorkomende geval, een uitsplitsing per onderdeel van de gegevens verstrekt worden;

8. een overzicht van de kostprijzen en verkoopprijzen per eenheid, waarin zullen worden verstrekt, voor zover mogelijk per eenheid, het niveau en de evolutie van die prijzen. Indien het niet mogelijk is dergelijke inlichtingen te verschaffen zullen de ondernemingshoofden, gegevens verstrekken over de evolutie van de kostprijzen per groep van producten of per onderdeel, of voor een aantal representatieve producten;
9. de marktpositie van de onderneming en de evolutie ervan in het binnenland, de Europese Gemeenschap en de andere landen, eventueel per onderdeel.

MINISTERIËLE OMZENDBRIEF 9.1.1987

- De concurrentiepositie:
 - De voornaamste concurrenten: lijst van de instellingen binnen dezelfde cultuurgemeenschap die dezelfde functie(s) vervullen.
 - De afzetgebieden: de herkomst van de gebruikers volgens provincie.
 - De commercialisatie: de methoden en middelen welke de instelling aanwendt om haar diensten en specifieke kenmerken ter kennis te brengen van het publiek.
 - De boekhoudkundige gegevens in verband met de omzet: dit zijn de totale ontvangsten, zowel wat de forfaitaire onderhoudsprijs betreft als de andere ontvangsten: financiële bijdrage ten laste van de gebruikers, eventuele afdrachten van dokters en andere zorgenverstrekkers op hun honoraria, vergoedingen voor verstrekte diensten, andere opbrengsten en ontvangsten.
 - Een overzicht van de kostprijzen en verkoopprijzen per eenheid: dit omvat de gemiddelde werkelijke kost van de opvang per dag en per persoon, alsmede de vergoeding per onderhoudsdag die de instelling ontvangt, eventueel verhoogd met wat de gebruiker per dag bijbetaalt. Worden die rekeningen per afdeling gemaakt, dan dienen zij ook te worden medegedeeld.
 - De marktpositie van de onderneming:
- Dit is:
 - de opnamecapaciteit van alle instellingen uit de omgeving die zich richten tot gelijkaardige doelgroepen en de theoretische opnamecapaciteit van de eigen instelling m.b.t. lokalen, uitrusting en personeel.
 - het effectief aantal gebruikers van de instelling t.o.v. het totaal aantal gebruikers van de andere instellingen uit de omgeving als dit wordt medegedeeld door de overheid.

Deze gegevens dienen, desgevallend, uitgesplitst te worden tussen internaten en semi-internaten en naar doelgroep.

Artikel 7

De inlichtingen betreffende de productie en de productiviteit bepaald bij artikel 4, c, bevatten ten minste:

1. de evolutie van de productie uitgedrukt in volume, getal of gewicht evenals in waarde en toegevoegde waarde;
2. de aanwending van de economische productiecapaciteit; de evolutie van de productiviteit, om meer bepaald de toegevoegde waarde per arbeidsduur of de productie per werknemer in het licht te stellen.
3. De gegevens moeten verstrekt worden in de vorm van tijdsreeksen die lopen over vijf jaar. Zij moeten, eventueel, per onderdeel verschaft worden.

MINISTERIËLE OMZENDBRIEF 9.1.1987

- De productie en productiviteit Met betrekking tot artikel 7 beslaan de te verstrekken inlichtingen een periode van vijf jaar.
 1. De evolutie van de productie: Het aantal onderhoudsdagen, het aantal gebruikers (uitgesplitst internaat - semi-internaat) en het aantal erkende plaatsen.
 2. De aanwending van de economische productiecapaciteit: De bezettingsgraad, in % t.o.v. de maximale opnamecapaciteit.
 3. De evolutie van de productiviteit: De verhouding tussen een aantal onderhoudsdagen en het aantal door het personeel gepresteerde en effectief uitbetaalde uren.

Artikel 8

De inlichtingen betreffende de financiële structuur van de onderneming, of van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt bepaald bij artikel 4, d, bevatten ten minste:

1. een verklarend commentaar van het gebruikte rekeningstelsel. De uitleg moet voldoende gedetailleerd zijn opdat het mogelijk zou zijn een inzicht te krijgen in de jaarrekening;
2. een ontleding van de financiële structuur door middel van een vergelijking met commentaar van de jaarrekeningen van de vijf laatste jaren.

MINISTERIËLE OMZENDBRIEF 9.1.1987

- De financiële structuur
 1. Een verklarende commentaar van het gebruikte rekeningstelsel: Dit is het gestandaardiseerd boekhoudplan voorgeschreven aan de instellingen, eventueel aangevuld met het eigen rekeningstelsel van de instelling.
 2. De jaarrekening van de vijf laatste jaren:
 - de liquiditeitsratio: bezittingen op minder dan 1 jaar in geld omzetbaar x (maal) 100 / (gedeeld door) schulden binnen het jaar te betalen
 - de solvabiliteitsratio: totaal bezit/totale schulden of eigen vermogen/vreemd vermogen

Artikel 9

De inlichtingen betreffende de aangewende budgetteringsmethode en de kostprijsberekening bepaald bij artikel 4, e, bevatten ten minste:

1. de budgetteringsmethode en de toelichting van de wijze waarop het budget wordt aangewend als algemeen beheersinstrument van de onderneming;
2. de berekeningsmethode van de kostprijs;
3. voldoende gegevens nopens de structuur van de kosten en de spreiding ervan om de ondernemingsraad in staat te stellen de evolutie van de kostprijzen en van de onderscheiden bestanddelen ervan te volgen, en zich hieromtrent met kennis van zaken een mening te vormen.

De verdeling van de kosten zal geschieden, hetzij per product, hetzij per onderdeel, volgens de in de onderneming toegepaste methodes. In geval een onderneming geen inlichtingen kan mededelen over de kostenstructuur per product, zal het ondernemingshoofd gegevens verstrekken betreffende groepen van producten of betreffende een aantal representatieve producten van de onderneming.

Artikel 10

De gegevens in verband met de personeelskosten, bepaald bij artikel 4, f, worden uitgesplitst per :

- kosten verbonden aan de personeelsdienst en de sociale dienst;
- vergoeding van het personeel, uitgesplitst per werknemers, bedienden, directiepersoneel;
- wettelijke sociale lasten die ten laste vallen van het ondernemingshoofd;
- kosten voor verzekeringen tegen arbeidsongevallen;
- sociale lasten voortspuitend uit conventionele bepalingen;
- aanvullende ouderdomsverzekering
- andere sociale lasten en extra legale voordelen.

In voorkomend geval zullen die gegevens per onderdeel worden verstrekt.

MINISTERIËLE OMZENDBRIEF 9.1.1987

- De personeelskosten

Deze kosten kunnen uitgesplitst worden in:

- directiepersoneel;
- opvoedend personeel;
- medisch personeel;
- arbeiders;
- administratief personeel;
- paramedisch personeel.

Artikel 11

De voorlichting in verband met het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming, of van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bepaald bij artikel 4, g, strekt zich uit tot alle aspecten van de activiteit van de onderneming, inzonderheid de industriële, financiële, commerciële, sociale aspecten en het speurwerk, met inbegrip van de vooruitzichten inzake haar verdere uitbouw en inlichtingen over de financiering van de voorgenomen investeringen.

Artikel 12

De inlichtingen betreffende het wetenschappelijk speurwerk, bepaald bij artikel 4, h, hebben, in algemene zin, betrekking op het ter zake gevoerde en in het vooruitzicht gestelde beleid.

Uitleg zal verstrekt worden onder meer over de aangewende middelen, de personen en instellingen belast met het speurwerk en over de oriëntering van het speurwerk.

Artikel 13

De inlichtingen in verband met de overheidstegemoetkomingen, bepaald bij artikel 4, i, slaan zowel op de aard en de omvang van de ontvangen tegemoetkomingen als op de eraan verbonden voorwaarden, en de bestemming die ze hebben gekregen, onverminderd de regelingen genomen ter uitvoering van artikel 37, lid 2 en lid 3, van de Wet van 30 december 1970 betreffende de economische expansie.

Artikel 14

Het organigram, waarvan sprake in artikel 4, j, beschrijft en verklaart de interne organisatie, de hiërarchische structuur, de verdeling van de bevoegdheden en de verantwoordelijkheden in de schoot van de onderneming.

Bij het organigram wordt een plan gevoegd van de onderneming, alsmede een tabel van de organisatie van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt; deze tabel moet toelaten de onderneming te situeren in de schoot van de entiteit.

HOOFDSTUK 3 - DE JAARLIJKSE VOORLICHTING

Artikel 15

De jaarlijkse voorlichting heeft ten doel de ondernemingsraad in te lichten zowel omtrent de toestand en de evolutie van de onderneming tijdens het voorbije jaar, als omtrent de objectieven die in het vooruitzicht worden gesteld voor de daaropvolgende jaren. Deze voorlichting wordt in voorkomend geval per onderdeel verstrekt.

Deze voorlichting licht de ondernemingsraad in omtrent het verschil dat bestaat tussen de nagestreefde objectieven en de verwezenlijkingen.

Zij is er voornamelijk op gericht de ondernemingsraad in staat te stellen zich een oordeel te vormen over de financiële stabiliteit, alsmede over de vooruitzichten ter zake van de werknemers.

Artikel 16

De jaarlijkse voorlichting moet verstrekt en besproken worden in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar.

Indien de onderneming of de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt opgericht is onder de vorm van een vennootschap, heeft de vergadering van de ondernemingsraad, gewijd aan het onderzoek van deze voorlichting, verplicht plaats voor de algemene vergadering tijdens welke de vennoten zich uitspreken over het beheer en de jaarrekeningen. Het verslag van deze vergadering wordt aan de vennoten medegegeeld ter gelegenheid van voornoemde algemene vergadering.

Artikel 17

De bescheiden die betrekking hebben op de jaarlijkse voorlichting worden aan de leden van de ondernemingsraad overgemaakt ten minste vijftien dagen voor de vergadering, belegd om deze voorlichting te onderzoeken.

De documenten bevatten ten minste:

1. een geschreven verslag waarin de basisinformatie, voorgeschreven in de artikelen 4 tot 14, wordt bijgewerkt;
2. een exemplaar van de balans, van de winst- en verliesrekening, de bijlage, het jaaroverzicht en, eventueel van het rapport van de revisor;
3. een verslag omtrent de toepassing, de aanwending en de weerslag in zijn onderneming van de fiscale en financiële aanmoedigingsmaatregelen vanwege de overheid alsmede de aangaande door de overheid getroffen maatregelen met het oog op het opvangen en verminderen der Sociale Zekerheidslasten en sociale lasten van de onderneming. Dit verslag bevat de cijfergegevens betreffende het voorbije jaar en de vooruitzichten voor het komende jaar; (KB 12.8.1981, artikel 1).
4. een exemplaar van de geconsolideerde jaarrekening, wanneer de onderneming consolidatieplichtig is. Heeft de onderneming gebruik gemaakt van artikel 8 van het Koninklijk Besluit dd. 6 maart 1990 op de geconsolideerde jaarrekening van de ondernemingen, dan heeft de vrijstelling van consolidatieplicht waarin genoemd artikel voorziet geen uitwerking ten aanzien van de ondernemingsraad; in dat geval mag de aan de ondernemingsraad mede te delen geconsolideerde toelichting worden beperkt tot de posten I tot VI, X, XII tot XIV, A & B, en XV tot XVII van de lijst in artikel 69 van genoemd Koninklijk Besluit (KB 6.3.1990, artikel 1A).

Van de verplichting die volgt uit de tweede volzin van het tweede lid, 4° kan evenwel worden afgeweken als de ondernemingsraad oordeelt dat het doel van artikel 3 wordt bereikt door de mededeling van een geconsolideerde jaarrekening met toepassing van artikel 21 dan wel door de mededeling van andere inlichtingen die hij gelijkwaardig acht. Als de ondernemingsraad het niet eens wordt, kan een afwijking worden toegestaan volgens de procedure van artikel 28 (KB 6.3.1990, artikel 1B).

Artikel 18

Het ondernemingshoofd verstrekt toelichting en commentaar bij het geschreven verslag dat de basisinformatie aanvult.

Zijn commentaar heeft vooral betrekking op de wijzigingen die zich hebben voorgedaan en de factoren die ze hebben veroorzaakt, alsmede op die, om reden van deze wijzigingen, genomen en te nemen maatregelen.

Artikel 19

Het ondernemingshoofd licht de balans toe, maakt de vergelijking met de balansen van de voorgaande twee dienstjaren en geeft uitleg over de wijzigingen die zich hebben voorgedaan.

Hij commentarieert vooral:

1. de wijzigingen in het maatschappelijk vermogen;
2. de wijziging en de bestemming van de reserves;
3. de gedane afschrijvingen met vermelding van hun aard, hun belang en hun evolutie;
4. de wijzigingen in de schuldenlast volgens de aard van de schuldeisers en de aflossingstermijn, evenals de terugslag van deze wijzigingen op de activa;
5. de wijzigingen van de vaste activa;
6. de wijzigingen in het realiseerbare;
7. de wijzigingen in het beschikbare;
8. de solvabiliteit en de rentabiliteit van de onderneming aan de hand van de ratio's, met toelichting over de aangewende gegevens.

Artikel 20

Het ondernemingshoofd verstrekt toelichting bij de winst- en verliesrekening, maakt de vergelijking met de winst- en verliesrekening van de twee voorgaande jaren, en geeft uitleg over de wijzigingen die zich hebben voorgedaan.

Hij commentarieert vooral:

1. de evolutie van het niveau van de verschillende inkomsten en van de verschillende uitgaven;
2. de winstverdeling;
3. de manier waarop de onderneming haar eventueel verlies zal aanzuiveren;
4. het bedrag van de vergoedingen toegekend, tijdens het dienstjaar, aan de leden van de beheers-, bestuurs- en controleorganen;
5. de evolutie van de rentabiliteit van de onderneming op basis van ratio's, met commentaar bij de gebruikte gegevens.

Het ondernemingshoofd verstrekt toelichting bij het verslag, vermeld in artikel, 17, 3. Ter gelegenheid hiervan zal hij de weerslag op de jaarrekening alsmede het gebruik dat van deze maatregelen zal worden gemaakt en welke gevolgen zij zullen hebben op het tewerkstellingsbeleid in het bijzonder aanduiden en ontleden (KB 12.8.1981, artikel 2).

Artikel 21

Ingeval de onderneming integraal of naar evenredigheid werd opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van een andere onderneming naar Belgisch of buitenlands recht, moet ook deze laatste aan de ondernemingsraad worden medegedeeld (KB 6.3.1990, artikel 2).

Artikel 22

Wanneer de gegevens betreffende de winst- en verliesrekening per onderdeel worden opgemaakt, moeten ze eveneens worden verstrekt.

Artikel 23

Wanneer de balans en de winst- en verliesrekening werden opgemaakt volgens een ander schema dan datgene dat gewoonlijk wordt aangewend, zullen het nieuwe schema en de draagwijdte van de wijzigingen in detail aan de ondernemingsraad worden uitgelegd.

In elk geval zal, voor het eerste jaar waarin dit schema wordt aangewend, de transpositie zoveel mogelijk gebeuren vanuit de rekeningen zoals zij vroeger werden opgemaakt.

HOOFDSTUK 4 - DE PERIODIEKE VOORLICHTING**Artikel 24**

De periodieke voorlichting moet ten minste om de drie maand worden verschaft. Zij moet de ondernemingsraad in staat stellen de gang van zaken in de onderneming te volgen en zich rekenschap te geven van de mate waarin de streefcijfers werden bereikt.

Zij verschaft de inlichtingen, met name over het te verwachten verloop van de afzet, van de bestellingen, van de markt, van de productiviteit en van de tewerkstelling, alsmede van de uitvoering van het programma van de onderneming.

Zij zal tenslotte de inlichtingen verschaffen omtrent de toepassing, de aanwending en de weerslag van de fiscale en financiële aanmoedigingsmaatregelen vanwege de overheid en van de door de overheid getroffen maatregelen met het oog op het opvangen en verminderen der Sociale Zekerheidslasten. Zij zal in het bijzonder de weerslag ervan aanstippen op het tewerkstellingsbeleid en aanduiden hoe het programma van de onderneming voor de volgende periode erdoor beïnvloed wordt (KB 12.8.1981, artikel 3).

Desgevallend worden de inlichtingen inzake het beheer bij middel van budgettering en eventueel per objectief medegedeeld.

De overeenkomstig dit artikel verschaft inlichtingen, moeten op geldige wijze kunnen vergeleken worden met de op grond van de artikelen 4 en 15 verstrekte gegevens.

Een schriftelijke samenvatting van de voorlichting, met cijfergegevens en de nodige elementen om deze te interpreteren worden aan de leden van de ondernemingsraad medegedeeld vijftien dagen voor de vergadering met op de agenda het onderzoek van deze voorlichting.

De bij onderhavig artikel beoogde voorlichting wordt desgevallend per onderdeel verstrekt.

MINISTERIËLE OMZENDBRIEF 9.1.1987

- Periodieke informatie

Deze inlichtingen omvatten:

- de evolutie van de totale ontvangsten;
- de evolutie van het aantal gebruikers;
- de evolutie van de kosten;
- de evolutie van de onderhoudsprijs;
- de evolutie van de productiviteit;
- de evolutie van de tewerkstelling, en

moeten verstrekt worden voor de drie laatste maanden (in vergelijking met de vooruitzichten en met de gegevens betreffende de overeenkomstige drie maanden van het voorgaande jaar) en in vooruitzicht voor de drie volgende maanden.

HOOFDSTUK 5 - DE OCCASIONELE VOORLICHTING**Artikel 25**

Occasionele voorlichting wordt aan de ondernemingsraad verstrekt, zonder het ogenblik van de periodieke voorlichting af te wachten:

1. telkens zich gebeurtenissen voordoen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming;
2. in alle gevallen waarin interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming tot stand komen. Zo mogelijk worden deze beslissingen medegedeeld alvorens ze worden uitgevoerd.

Deze voorlichting wordt desgevallend per onderdeel verstrekt

Artikel 26

De mededeling van de occasionele voorlichting gaat vergezeld van een commentaar betreffende de mogelijke gevolgen die de gebeurtenis of de beslissing kunnen hebben voor de ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming en voor de toestand van de werknemers.

Wanneer de voorlichting becijferde gegevens bevat, zal een schriftelijke samenvatting ervan aan elk der leden van de ondernemingsraad worden overhandigd.

HOOFDSTUK 6 - MOGELIJKHEDEN TOT AFWIJKING**Artikel 27**

Wanneer het verstrekken van een inlichting in de voorgeschreven vorm en binnen de bepaalde termijn een nadeel kan berokkenen aan de onderneming, kan het ondernemingshoofd gemachtigd worden af te wijken van het principe van de verplichte bekendmaking wat de hiernavolgende punten betreft :

1. de gegevens betreffende de distributiemarges;
2. de mededeling van de omzet in absolute waarde en zijn uitsplitsing ervan per onderdeel;
3. het niveau en de evolutie van de kostprijzen en van de verkoopprijzen per eenheid;
4. de gegevens omtrent de verdeling van de kosten per product en per onderdeel;
5. inzake programma en algemene toekomstvooruitzichten van de ondernemingen in de distributiesector de voorgenomen inplanting van nieuwe verkooppunten;
6. de inlichtingen in verband met het wetenschappelijk speurwerk;
7. de uitsplitsing per onderdeel van de gegevens betreffende de winst- en verliesrekening.

Artikel 28

Het aanwenden van deze mogelijkheid tot afwijking is onderworpen aan de voorafgaande goedkeuring van één van de ambtenaren, aangewezen overeenkomstig artikel 39 van dit Besluit.

Het verzoek tot afwijking moet met redenen omkleed zijn.

Bij het verzoek worden alle documenten gevoegd, nodig om de gegrondheid ervan te beoordelen en het uittreksel van de vergadering van de ondernemingsraad tijdens dewelke het ondernemingshoofd voorafgaandelijk het voorwerp van de inlichtingen heeft medegedeeld waarvoor een verzoek tot afwijking is ingediend.

De goedkeuring van het verzoek wordt verleend of geweigerd na raadpleging van een Comité ad hoc, gevormd in de schoot van de Centrale raad voor het Bedrijfsleven. De samenstelling, de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van dit Comité zullen bij Ministerieel Besluit worden omschreven.

Het verzoek kan niet worden geweigerd wanneer het eenparig advies van het Comité ad hoc de door de ondernemingsraad ter gelegenheid van de mededeling waarvan sprake in lid 1 gebeurlijk uitgedrukte eenparige instemming bevestigt. Elke beslissing van de bevoegde ambtenaar moet met redenen omkleed zijn.

Artikel 29

De bevoegde ambtenaar brengt het ondernemingshoofd en de secretaris van de ondernemingsraad op de hoogte van haar beslissing.

Wanneer de inlichtingen niet in de voorgeschreven vorm kunnen verleend worden, worden andere gegevens, van aard om een gelijkwaardige voorlichting te verschaffen, medegedeeld aan de ondernemingsraad.

Ingeval de inlichtingen niet onmiddellijk kunnen verstrekt worden, zal het ondernemingshoofd er mededeling van geven na verloop van een termijn door hem nauwkeurig aangegeven en bekendgemaakt aan de bevoegde ambtenaar.

HOOFDSTUK 7 - BEPALINGEN BETREFFENDE DE INLICHTINGEN IN HET ALGEMEEN**Artikel 30**

De inlichtingen die samenhangend moeten zijn en vergelijkbaar in de tijd, worden toegelicht en maken het voorwerp uit van een gedachtenwisseling.

De leden van de ondernemingsraad hebben de gelegenheid tijdens de vergaderingen aantekeningen te maken, om aanvullende inlichtingen te verzoeken, vragen te stellen, kritiek uit te brengen, voorstellen te doen en meningen naar voren te brengen.

Om de continuïteit van het gesprek te verzekeren, zal het ondernemingshoofd, hetzij onmiddellijk, hetzij tijdens de volgende vergadering, mededelen welk gevolg hij denkt te geven of gegeven heeft aan de vragen, de kritiek, de adviezen, en de geuite voorstellen of bedenkingen.

Artikel 31

De economische en financiële voorlichting zal onderzocht worden tijdens bijzondere vergaderingen van de ondernemingsraad, belegd buiten zijn normale bijeenkomsten.

Een voldoende aantal uren zal moeten worden besteed aan het onderzoek én van de basisgegevens én van de jaarlijkse inlichtingen. Voor elke van die categorie moet op zijn minst een totaal van 8 uur worden voorzien.

HOOFDSTUK 8 - VOORLICHTING VAN HET PERSONEEL VAN DE ONDERNEMING**Artikel 32**

De vertegenwoordigers van de werknemers in de schoot van de ondernemingsraad moeten voor de voorlichting van het personeel van de onderneming zorgen, aan de hand van de inlichtingen die hun worden medegedeeld, er over wakend dat deze met de nodige discretie worden gehanteerd, ten einde de belangen van de onderneming niet te schaden.

Elke schriftelijke mededeling gedaan door een lid van de ondernemingsraad bij toepassing van voorgaande alinea, moet voorafgaandelijk bij de secretaris van de ondernemingsraad neergelegd worden.

Artikel 33

Ter gelegenheid van zijn mededeling aan de ondernemingsraad doet het ondernemingshoofd, wanneer het geval zich voordoet, het vertrouwelijk karakter van zekere inlichtingen opmerken waarvan de verspreiding een nadeel aan de onderneming zou kunnen berokkenen.

In geval van onenigheid hieromtrent in de schoot van de ondernemingsraad zal het vertrouwelijk karakter van deze inlichtingen onderworpen zijn aan de goedkeuring van één van de ambtenaren beoogd in artikel 39.

Deze goedkeuring wordt verleend of geweigerd overeenkomstig de bij artikel 28 voorgeschreven procedure.

HOOFDSTUK 9 - HET BETREKKEN VAN DESKUNDIGEN BIJ ZEKERE WERKZAAMHEDEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD**Artikel 34**

Deskundigen mogen bij zekere werkzaamheden van de ondernemingsraad betrokken worden, hetzij om over te gaan tot een aanvullend onderzoek in verband met de medegedeelde gegevens, hetzij met het oog op het verstrekken van ophelderingsaan één van de partijen van de ondernemingsraad met betrekking tot bepaalde technische aspecten, en dit onder de volgende voorwaarden :

1. wanneer het erom gaat deskundigen met studies of navorsingswerk te belasten, is het akkoord van beide partijen in de ondernemingsraad noodzakelijk;
2. als een partij het nuttig acht één of meer deskundigen uit te nodigen om haar voor te lichten over zekere technische aspecten, dient zij de ondernemingsraad daarvan in kennis te stellen.

De andere partij heeft de mogelijkheid tot wraking. Dezelfde partij zal slechts tweemaal van die mogelijkheid gebruik mogen maken. Mocht na gebruikmaking van deze mogelijkheid een meningsverschil blijven bestaan, dan wordt de aanwijzing van de voorgedragen deskundige aan een der bij artikel 39 bedoelde ambtenaren, overeenkomstig de bij artikel 28 voorgeschreven procedure, ter goedkeuring voorgelegd. In de zin van dit artikel verstaat men onder “partijen” enerzijds de personen bedoeld bij artikel 16, a, en anderzijds de personen bedoel bij artikel 16, b, van de Wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Artikel 35

Elk van de partijen van de ondernemingsraad kan zonder formaliteiten deskundigen uitnodigen op de voorbereidende vergaderingen, hetzij tussen de leden die de werknemers vertegenwoordigen, hetzij tussen de leden die het ondernemingshoofd vertegenwoordigen.

Artikel 36

De deskundigen zijn gehouden tot het beroepsgeheim.

HOOFDSTUK 10 - SANCTIES

Artikel 37

De inbreuken op dit Koninklijk Besluit zullen worden opgespoord, vastgesteld en bestraft, overeenkomstig de bepalingen van de Wet van 20 september 1948.

Hoofdstuk 11 - Opheffingsbepalingen

Artikel 38

Het Koninklijk Besluit van 27 november 1950, genomen ter uitvoering van de Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, en in het bijzonder van artikel 15, b, is opgeheven.

HOOFDSTUK 12 - EINDBEPALINGEN

Artikel 39

De ambtenaren door de Minister van Economische Zaken aangesteld, zijn belast met het toezicht op de uitvoering van de beslissingen van de sectie IV van de Wet van 20 september 1948, en in het bijzonder op de uitvoering van de bepalingen van dit Besluit.

Artikel 40

De Minister van Economische Zaken brengt elk jaar bij de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verslag uit over de toepassing van deze regeling.

Artikel 41

Dit Besluit treedt in werking op 1 januari 1974.

Artikel 42

Onze Minister van Economische Zaken is belast met de uitvoering van dit Besluit.

9.4. Tewerkstelling en sociaal overleg (algemeen welzijnswerk)¹

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden en meer in het bijzonder de tewerkstelling en het sociaal overleg

Cao van 1.7.1999 artikel 3

- aanvulling cao van 1.7.1998
- geldig vanaf 1.7.1999 voor onbepaalde duur

Artikel 3 - Tewerkstelling en sociaal overleg

§1. Sectorale tewerkstellingsbudgetten:

De toewijzing aan de sector, of opdrachtgericht aan bepaalde centra, van bijkomende financiële middelen vanuit de overheid, zal omkaderd worden door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst over de aanwending van deze middelen.

§2. Overleg over de personele middelen in de centra:

De inzet van tewerkstellingsmiddelen in algemene zin behoort tot de materie van overleg tussen werkgever en syndicale afvaardiging:

- De huidige inzet van het personeelskader voor de diverse functies en opdrachten van elk centrum zal, wegens het ontbreken van een centraal referentiekader van personeelsnormering vanuit de overheid, in een overeenkomst tussen werkgever en syndicale afvaardiging worden vastgesteld.
- De wijziging en aanpassingen hiervan zullen voorafgaandelijk met de syndicale afvaardiging worden overlegd en aanleiding geven tot het actualiseren van hogergenoemde overeenkomst.
- De aanwending van bijkomende financiële middelen van de overheid, waarvan de invulling van de tewerkstelling wordt toevertrouwd aan de centra, en de toekenning aan bepaalde deelwerkingen, opdrachten of functies, gebeurt in overleg met de syndicale afvaardiging.
- Het toekennen van bijkomende middelen voor tewerkstelling impliceert het behoud van het bestaande personeelsvolume in het centrum voor zover de subsidiëring ervan ook behouden blijft, zodat de bijkomende tewerkstelling steeds determineerbaar is.
- Om over de personeelsomkadering overleg te voeren, zal de syndicale afvaardiging alle noodzakelijke informatie verkrijgen over de tewerkstellingsstatuten.

¹ We beperken ons hieronder tot artikel 3 van de CAO van 1.7.1999. De volledige CAO maakt deel uit van en is geïntegreerd in de basis-loonCAO van de sector algemeen welzijnswerk (zie hoofdstuk 2 van deze CAO-bundeling).

9.5. Minimumprestaties bij staking

Beslissing in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd

Beslissing van 1.7.1998

- geldig van 1.7.1998 voor onbepaalde duur

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze beslissing is van toepassing op de werkgevers en op het werklieden- en bediendenpersoneel van de instellingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

Artikel 2 - Vitale behoeften

De partijen komen overeen dat volgende vitale behoeften in ieder geval moeten verzekerd blijven: De continuering van de onontbeerlijke zorgen en de onmisbare aspecten van begeleiding inzake hygiëne, voeding, medische en paramedische verzorging; De interne en externe veiligheid van de bewoners en gebruikers.

Artikel 3 - Vastleggen van minimumprestaties

Indien de staking minder dan 24 uur duurt, zal als richtprincipe de zondagsprestaties worden gehanteerd. In ieder geval dienen de overeenkomsten inzake de te leveren en na te leven minimumarbeidsprestaties minimum die prestaties vast te leggen waardoor de hogergenoemde vitale behoeften verzekerd zijn.

Alle taken waarvan bewezen wordt dat zij noodzakelijk zijn voor de continuïteit van het functioneren van de voorziening zullen worden voorzien.

Artikel 4 - Invulling van de minimumprestaties

- §1. Bij de invulling van de minimumarbeidsprestaties dient ermee rekening te worden gehouden dat zij verzekerd worden door voor de betrokken taak bekwaam (door scholing of ervaring) personeel. Wat de opvoedende en begeleidende taken betreft zal dit tevens zoveel mogelijk door vertrouwd personeel worden ingevuld.
- §2. Er zal bij voorrang beroep worden gedaan op werkwilleg personeel voor het opvullen van de prestaties, waarbij zo nodig beroep wordt gedaan op werkwilige werknemers die niet waren opgenomen in de voor de betrokken dag voorziene uurroosters. Er kan enkel teamoverschrijdend worden gewerkt tussen groepen met verwant karakter.
- §3. Indien inzonderheid voldaan is aan de voorwaarde bepaald in §1, kan bij de invulling van de minimumarbeidsprestaties een bijdrage geleverd worden door werkwilleg staf- en omkaderingspersoneel.

Artikel 5 - Procedure

- §1. Om de minimumprestaties vast te leggen welke in geval van staking moeten worden verzekerd, wordt rekening houdende met hogergenoemde principes, een overeenkomst gesloten tijdens een periode van sociale rust op het niveau van de voorziening tussen de werkgever en de syndicale delegatie, of bij ontstentenis ervan met het personeel. In iedere voorziening worden akkoorden gesloten over de functies welke tijdens stakingsperiodes minimaal moeten ingevuld worden en over het aantal werknemers dat onontbeerlijk is om die functies op te vullen. Deze afspraken kunnen herzien worden op vraag van de meest gerede partij, en dit zowel in periodes van sociale rust als onder meer in omstandigheden van een stakingsactie met langdurig karakter.
- §2. Wanneer deze besprekingen niet tot een oplossing hebben geleid kan de meest gerede partij de zaak voorleggen aan het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap. Overeenkomstig de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd, wordt door de leden van het paritair subcomité een beperkt comité opgericht bestaande uit 6 leden waarvan 3 vertegenwoordigers van werknemers en 3 vertegenwoordigers van werkgevers.
- §3. Het beperkt comité zal in eerste instantie de procedure bepaald in § 1 ondersteunen en de partijen aanmanen tot een akkoord te komen binnen de 12 maanden of de bestaande akkoorden te bevestigen. In geval van staking, zal het beperkt comité de naleving van hogergenoemde principes opvolgen.

Artikel 6

Deze beslissing treedt in werking op 1 juli 1998.

9.6. Syndicale premie¹

Collectieve arbeidsovereenkomst houdende toekenning van een syndicale premie

Cao 8.6.2021

Vervangt cao van 12.12.2006

- geldig vanaf 1.1.1991
- Gewijzigd bij:
 - cao van 17.7.1998 (KB 26.4.2000, BS 29.8.2000) en geldig vanaf 1.7.1998 m.b.t. de artikelen 1 en 4 bis
 - cao van 16.12.2002 (KB 27.4.2008, BS 17.7.2008) en geldig vanaf 1.1.2002 m.b.t. het artikel 4ter
 - cao van 12.12.2006 (KB 10.2.2008, BS 12.3.2008) en geldig vanaf 12.12.2006 m.b.t. het artikel 4quater

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Aan de werknemers die aangesloten zijn bij één van de representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, zoals bepaald in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt jaarlijks een syndicale premie uitbetaald.

Artikel 3

- §1. Het administratief en financieel beheer van het stelsel van syndicale premies, inclusief het bepalen van de modaliteiten van uitbetaling en de inning van de financiële bijdragen, wordt uitgevoerd door de beheerstructuur van de representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, zijnde op het ogenblik van het afsluiten van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, het Intersyndicaal Fonds van de Opvoedings- en Huisvestingsinstellingen, hierna genoemd: "het Intersyndicaal Fonds".
- §2. In geval van wijzigingen in de beheerstructuur van de representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, zoals bepaald in § 1 van dit artikel, blijven de overige bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst onverminderd van kracht.

Artikel 4

- §1. Elke werkgever stort, met ingang vanaf het kalenderjaar 2021, jaarlijks per 31 juli van het betrokken kalenderjaar een forfaitair bedrag per contractueel verbonden werknemer uitgedrukt in VTE aan het Intersyndicaal Fonds met het oog op de uitbetaling van de syndicale premie. Het forfaitair bedrag per contractueel verbonden werknemer uitgedrukt in VTE bedraagt 18 euro op het ogenblik van het afsluiten van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.
- §2. Het aantal werknemers voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is gelijk aan het totaal aantal contractueel verbonden werknemers uitgedrukt in VTE op datum van 31 mei van het betrokken kalenderjaar. De werkgever attesteert het totaal aantal contractueel verbonden werknemers uitgedrukt in VTE op datum van 31 mei van het betrokken kalenderjaar aan het Intersyndicaal Fonds, op basis van de ondertekende verklaring op eer. Het model van de verklaring op eer wordt in bijlage van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst toegevoegd en maakt er integraal deel van uit.
- §3. In geval van kennelijke onder- en/of overschatting van het totaal aantal contractueel verbonden werknemers uitgedrukt in VTE op datum van 31 mei van het betrokken kalenderjaar, zal op basis van de staving van correcte gegevens een regularisatie doorgevoerd worden.

§1.

Artikel 5

Het forfaitair bedrag per contractueel verbonden werknemer uitgedrukt in VTE, zoals bepaald in artikel 4 § 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt jaarlijks, en met eerste toepassing in het kalenderjaar 2022, aangepast op basis van de stijging van het indexcijfer van de maand mei van het betrokken kalenderjaar ten opzichte van het indexcijfer van de maand mei van het voorafgaande kalenderjaar.

Artikel 6

- §1. Het Intersyndicaal Fonds stelt aan de werkgevers het modelformulier van de attesten ter beschikking. Het ter beschikking stellen van het modelformulier aan de werkgevers kan plaatsvinden op digitale wijze.
- §2. De werkgever stelt het attest, gevalideerd met de naam en de adresgegevens van de organisatie en van de werknemer, ter beschikking aan alle op dat ogenblik in dienst zijnde werknemers. De ter beschikkingstelling van het attest aan alle werknemers gebeurt in de maand oktober van elk jaar, samen met de loonfiche van de maand september, of in voorkomend geval bij de uitdiensttreding van de werknemer.
- §3. Het tijdstip van de ter beschikking stelling van het attest kan gewijzigd worden bij beslissing van het Intersyndicaal Fonds, die in voorkomend geval de betrokkenen hierover tijdig zal informeren.

Artikel 7

Het Intersyndicaal Fonds staat, op basis van haar toekenningsvoorwaarden en uitvoeringsmodaliteiten, in voor de betaling van de syndicale premie aan de rechthebbende werknemers. De betrokken werknemers dienen daartoe zelf het ingevulde attest over te maken aan de representatieve werknemersorganisatie waarbij zij is aangesloten.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf de datum van haar uitwerking de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 april 1991 houdende toekenning van een syndicale premie (K.B. van 3/10/1991, B.S. van 9/11/1991 -registratienummer 27259), zoals gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juli 1998 (K.B. van 26/4/2000, B.S. van 29/8/2000 - registratienummer 49110), de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2002 (K.B. van 27/4/2008, B.S. van 17/7 /2008- registratienummer 84158), en de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2006 (K.B. van 10/2/2008, B.S. van 12/3/2008 - registratienummer 84157).

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf de datum van haar afsluiting en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en-diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Artikel 10

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

BIJLAGE BIJ DE CAO VAN 16.12.2002 TER AANVULLING VAN DE CAO INZAKE DE SYNDICALE PREMIE (CAO VAN 15.4.1991, AANGEVULD BIJ CAO VAN 17.7.1998)

EVOLUTIE INDEX	
07-1998	102,87
07-2002	110,25

GEÏNDEXEERDE JAARSUBSIDIE/EENHEID WERKINGSKOSTEN 2002					
Sector	Werksoort	Jaarsubsidie/eenheid	Coëfficiënt	BEF	EURO
GZ	thuisbegeleiding	480	0,8123	3,90	0,10
	begeleid wonen	24.650	0,4956	122,17	3,03
	zelfstandig wonen	59.194	1,0357	613,08	15,20
	beschermd wonen	50.014	0,4607	230,41	5,71
AWW CAW		56.867	1,5300	870,06	21,57
CKG		176.033	0,2772	487,96	12,10
CIG		141.470	0,3458	489,20	12,13

- GZ=gehandicaptenzorg
- AWW=algemeen welzijnswerk; CAW= centrum voor algemeen welzijnswerk
- CKG=centrum voor kindercare en gezinsondersteuning
- CIG=centrum voor integrale gezinszorg

[Art4 quater]²

“Vanaf de betalingsperiode 2007 (31.7.2007), zal voor de Diensten voor Pleegzorg (bijzondere jeugdbijstand) het door de werkgever aan het Intersyndicaal Fonds te storten bedrag op dezelfde wijze worden berekend en zal dezelfde procedure van toepassing zijn zoals van kracht voor de Centra voor Algemeen Welzijnswerk.

Onder “erkende capaciteit” wordt verstaan: het aantal werknemers, tewerkgesteld in uitvoering van het toepasselijke erkennings- en/of subsidiëeringsbesluit, ongeacht hun tewerkstellingsduur.”

Artikel 5

Het “Intersyndicaal Fonds” bezorgt aan de betrokken werkgevers de nodige en voldoende formulieren ter bekoming van de syndicale premie.

De door de werkgever gevalideerde formulieren zullen door hem aan alle op dat ogenblik in dienst zijnde werknemers overhandigd worden in de loop van de maand oktober van elk jaar - met het loonbriefje van september - of vanaf het tweede jaar, ook bij uitdiensttreding.

Elke werknemer, die aan de voorwaarden voldoet tot het bekomen van de syndicale premie zal aan de hand van dit formulier de syndicale premie kunnen ontvangen uit het “Intersyndicaal Fonds”.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1991.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden,³ gericht bij een ter post aangetekend schrijven, aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen.

² Ingevoegd bij CAO van 12.12.2006.

³ De CAO van 17.7.1998 stelt zes maanden als opzeg m.b.t. de artikelen 1 en 4 bis evenals de CAO van 16.12.2002 m.b.t. artikel 4 ter en de CAO van 12.12.2006 m.b.t. artikel 4 quater.

9.7. Tewerkstelling en sociaal overleg (Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning en Centra voor Integrale Gezinszorg)

Uittreksel uit de cao van 21.9.2004 (zie onder 7.3), geldig vanaf 1.7.2004 voor onbepaalde duur

Artikel 4 - Sociaal overleg over de tewerkstelling

- §1. De inzet van de tewerkstellingsmiddelen in algemene zin behoort tot de materie van overleg tussen werkgever en syndicale afvaardiging. Bij aanpassingen of wijzigingen van de aanwending van de personele middelen, bijvoorbeeld deelwerkingen, werkvormen, nieuwe collectieve opdrachten, zal de syndicale afvaardiging worden geraadpleegd.
- §2. Om over de personeelsomkadering overleg te voeren, zal de werkgever de syndicale afvaardiging alle noodzakelijke informatie verstrekken over de tewerkstelling en de personele middelen.
- §3. Het toekennen van bijkomende middelen sociale maribel voor tewerkstelling impliceert het behoud van het al bestaande personeelsvolume, op voorwaarde dat de subsidiëring ervan ook behouden blijft, zodat de bijkomende tewerkstelling steeds determineerbaar is.

9.8. Transparantie van personeelsinzet en sociaal overleg

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake transparantie van de personeelsinzet en het sociaal overleg

Cao van 21.3.2018

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en – diensten van de Vlaamse Gemeenschap die activiteiten ontplooiën in het kader van de gehandicaptenzorg en op hun werknemers.

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doel: het garanderen en concretiseren van de transparantie inzake de personeelsinzet op organisatieniveau en het sociaal overleg daarover.

Onder personeelsinzet wordt een kwantitatief en een kwalitatief luik verstaan:

- Aantal werknemers:
 - Aantal voltijds
 - Aantal deeltijds
- Aard van de overeenkomst :
 - aantal onbepaalde duur en
 - bepaalde duur
- Studieniveau:
 - lager onderwijs,
 - secundair onderwijs,
 - bachelor en
 - master
- Beroeps categorie :
 - Directie en administratie,
 - Huishoudelijk,
 - Medisch,
 - Pedagogisch,
 - Staf,
 - Technisch

Onder organisatieniveau wordt verstaan: op het niveau van het geheel van de organisatie als zorgaanbieder, op het niveau van alle deelwerkingen en alle activiteits-domeinen, en in voorkomend geval op het niveau van samenwerkingsverbanden waar die gerelateerd zijn aan de personeelsinzet.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan bestaande regelingen inzake sociaal overleg zoals bepaald in onder meer de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad en de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1998 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen (49148/CO/319.01), algemeen verbindend verklaard bij KB van 17/07/2002 – B.S. 07/11/2002.

Artikel 4

De inzet van personele middelen, ongeacht de financieringswijze ervan, maakt deel uit van het sociaal overleg tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging.

Artikel 5

De inzet van personele middelen is een belangrijk deel van het beleidsplan. Dit beleidsplan is de leidraad bij het sociaal overleg en het sturingsmiddel waarmee de organisatie haar missie vertaalt in algemene en concrete doelstellingen. Hierbij wordt rekening gehouden met de realiteit, de eigenheid van de organisatie en met sectorale kwaliteitsindicatoren/kwaliteitsbepalingen.

Artikel 6

Om het sociaal overleg over de personeelsinzet met kennis van zaken te kunnen voeren, stelt de werkgever tijdig alle noodzakelijke informatie met betrekking tot de tewerkstelling en het personeelsbestand, alsook de overeenkomstige financiering en de financieringstechniek ervan, ter beschikking van de werknemersvertegenwoordiging.

- De werkgever verstrekt jaarlijks in het kader van dit sociaal overleg, desgevallend bijkomend aan de andere verplichte economische en sociale informatie, aan de werknemers-vertegenwoordiging, bij ontstentenis aan het personeel, de volgende informatie:
- De personeelsbegroting voor het voorgaande jaar (N-1) (aantal personeelspunten, aantal VTE en aantal punten per VTE)
- De ingezette personeelspunten voor het voorgaande jaar (N-1) (aantal personeelspunten, aantal VTE en aantal punten per VTE, desgevallend per afdeling of per werking)
- Het totaal beschikbare personeelspunten, opgesplitst in zorggebonden en organisatiegebonden personeelspunten na afloop van het jaar (N-1).
- De personeelsbegroting voor het lopende jaar (N) (aantal personeelspunten, aantal VTE en aantal punten per VTE per afdeling of werking)
- Hoeveel personeelspunten in totaliteit werden omgezet in werkingsmiddelen (jaar N-1).
- Het aantal toegekende vte sociale maribel (jaar N-1)

Onder personeelspunten wordt verstaan: alle financiering via het Vlaams Agentschap Personen met een Handicap (VAPH) via voucher en cash.

Artikel 7

Na sociaal overleg zal de personeelsinzet Cf. artikel 2 en artikel 6 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden vastgesteld. Bij ingrijpende wijzigingen in de personeelsinzet zal voorafgaandelijk sociaal overleg met de werknemersvertegenwoordiging worden gepleegd.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur en heeft uitwerking vanaf de datum van haar ondertekening. Zij kan met opzegtermijn van zes maanden door elk van de partijen worden opgezegd bij aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap.

HOOFDSTUK 10 BEDIENDENSTATUUT

10.1. Maandelijke uitbetaling loon arbeiders

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake het tijdstip van uitbetaling van het loon van sommige werknemers

Cao van 14.11.2000 (KB 25.2.2003, BS 20.5.2003)

- geldig van 1.1.2001 voor onbepaalde duur

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werkliedenpersoneel.

Artikel 2

In uitvoering van artikel 9, tweede lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers wordt het loon van het werkliedenpersoneel betaald overeenkomstig artikel 9, 1° van hierboven vermelde wet en dit volgens de termijnen bepaald in het arbeidsreglement van de onderneming.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzeggingstermijn van zes maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité.

10.2. Carensdag¹

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de betaling van de carensdag.

Cao van 26.6.2000 (KB 16.2.2006, BS 14.3.2006)

- Geldig van 1.1.2001 voor onbepaalde tijd
- Opheffing cao van 1.7.1998

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de instellingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2 - Betaling van de carensdag

De betaling van elke carensdag - dit wil zeggen de eerste dag afwezigheid wegens ziekte of ongeval - in afwijking van de artikelen 52, 70, 71 en 72 vastgesteld in de Wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is ten laste van de werkgever.

Artikel 3 - Geldigheid

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1.1.2001 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Vanaf de datum van algemeen verbindendverklaring, vervangt zij de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1998 betreffende de betaling van de carensdag.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, per aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

¹ Deze CAO vervangt de CAO van 1 juli 1998 vanaf de datum van publicatie in het Belgisch Staatsblad. Deze CAO breidt de betaling van de carensdag verder uit met de betaling van de carensdag bij bedienden in proeftijd of met arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur voor minder dan drie maanden.

10.3. Opzeggingstermijn werklieden

Koninklijk besluit tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden

KB van 26.1.2001 (BS 15.2.2001)

- Geldig vanaf 26.1.2001
- Opheffing KB van 13.9.1998

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

Artikel 2

§1. Wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, hebben de werklieden recht op een opzeggingstermijn die gelijk is aan de helft van de minimum wettelijke opzeggingstermijn zoals die wordt bepaald voor bedienden met de overeenkomstige anciënniteit in de inrichting of de dienst, in toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze bepaling geldt niet voor werklieden die zes maanden of minder in dienst zijn van de inrichting of de dienst.

§2. De opzeggingstermijn bepaald in § 1 is niet van toepassing in geval het ontslag gegeven wordt door de werkgever in het kader van een brugpensioenregeling. In dat geval worden de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 59, tweede lid van de wet van 3 juli 1978, toegepast.

Artikel 3

De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit, blijven al hun gevolgen behouden.

Artikel 4

Het koninklijk besluit van 13 september 1998 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden van de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap wordt opgeheven.

Artikel 5

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Artikel 6

Onze Minister van Werkgelegenheid is belast met de uitvoering van dit besluit.

10.4. Bediendestatuut

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het bediendestatuut
Cao van 22.1.2007

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (PC 319.01). Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Aan alle werknemers wordt door de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bedienden aangeboden. Dit enerzijds met als ingangsdatum uiterlijk 1 februari 2007, zonder instelling van een nieuwe proeftijd voor wat betreft de reeds voorheen in dienst zijnde werknemers, die niet reeds over een arbeidsovereenkomst voor bedienden beschikten; als anderzijds voor alle in de toekomst in dienst komende werknemers, met als ingangsdatum de datum van hun indiensttreding.

Artikel 3

Werknemers die niet zouden zijn ingegaan op het aanbod vermeld in artikel 2, kunnen dit alsnog op een latere ingangsdatum verkrijgen. Werknemers die het aanbod, vermeld in artikel 2, om welke reden dan ook, niet zouden hebben gekregen, kunnen dit recht op latere datum invoeren waarna hieraan door de werkgever gevolg zal worden gegeven.

Artikel 4

Voor de werknemers die reeds in dienst zijn, wijzigt zich door de overgang naar het bediendestatuut vanaf uiterlijk 1 februari 2007, of bij een overgang op latere datum, niets aan de rechten vanuit hun oorspronkelijke indiensttredingsdatum bij dezelfde werkgever, noch aan hun arbeidsduur.

Artikel 5

De werknemers die tewerkgesteld worden onder het bediendestatuut, blijven onder de toepassing van de subsidie categorie zoals voor hun functie van toepassing is, en onder de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 2000 betreffende de vaststelling van de baremieke anciënniteit.

Artikel 6

Voor de werknemers die een effectief of een plaatsvervangend mandaat bekleden in de Ondernemingsraad, en/of in het Comité Preventie en Bescherming op het Werk en/of in de Syndicale Afvaardiging, en die ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst een bediendestatuut zullen verwerven, zal de betrokken werkgever voorafgaand of uiterlijk gelijktijdig met het sluiten van de individuele arbeidsovereenkomst voor bedienden aan de representatieve werknemersorganisatie die deze werknemer heeft ingediend, of voor wie hij een mandaat waarneemt, schriftelijk verklaren dat dit mandaat ongewijzigd kan worden verder gezet ongeacht de wijziging van het werknemersstatuut.

Artikel 7

De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in generlei wijze afbreuk doen aan reeds bestaande voordelen in de onderneming die van toepassing zijn op de betrokken werknemer.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 22 januari 2007 en is gesloten voor onbepaalde duur. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap.

