

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE OPVOEDINGS- EN HUISVESTINGSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP (319.01)	SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'ÉDUCATION ET D'HÉBERGEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (319.01)
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 april 2024 met betrekking tot de arbeidsorganisatie en de stabiliteit van de uurroosters</b>	<b>Convention collective de travail du 16 avril 2024 relative à l'organisation du travail et à la stabilité des horaires</b>
<b>Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied</b>	<b>Chapitre 1<sup>er</sup> : Champ d'application</b>
Artikel 1	Article 1 <sup>er</sup>
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.	La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01).  Par "travailleurs", on entend: le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.
<b>Hoofdstuk 2: Context</b>	<b>Chapitre 2 : Contexte</b>
Artikel 2	Article 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.	Cette convention collective de travail est conclue en exécution du point 2.6. Organisation du travail du Vijfde Vlaamse Intersectoraal akkoord du 8 juin 2018 et du point 7, Chapitre I, Volet II du Zesde Vlaamse Intersectoraal akkoord du 20 mars 2021.
<b>Hoofdstuk 3: De uurroosters</b>	<b>Chapitre 3 : Les horaires</b>
Artikel 3: Algemeen uitgangspunt	Article 3 : Principe général
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.	Lors de la rédaction des horaires de travail, il faudra dans tous les cas tenir compte, entre autres, de la réglementation existante, des souhaits des travailleurs, des effectifs, des limites de planification dans le cadre de la période de référence, du temps de travail moyen à atteindre dans la période de référence.
Artikel 4: Opmaak en bekendmaking van de uurroosters in drie stappen	Article 4 : Élaboration et communication des horaires en trois étapes
Bij de opmaak van de uurroosters wordt er in drie stappen gewerkt: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Stap 1: Gepland uurrooster</b> 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 wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd over een periode van ten hoogste 3 opeenvolgende maanden/13 opeenvolgende weken. Dit uurrooster alsook de eventuele wijzigingen worden gecommuniceerd.</li> </ul>	Lors de l'élaboration des horaires, il est procédé en trois phases : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Etape 1 : Horaire planifié</b> Un horaire planifié, qui a trait à un mois, est élaboré, sur la base d'une consultation des travailleurs, au plus tard 3 mois avant le début du mois pour lequel vaut l'horaire en question et ce, en tenant compte des besoins du service. Dans cet horaire planifié, la durée hebdomadaire moyenne de travail est respectée sur une période de maximum trois mois consécutifs/13 semaines consécutives. Cet horaire est communiqué ainsi que les modifications éventuelles.</li> </ul>

<p><b>Stap 2: Geafficheerd* uurrooster</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>* hetzij elektronisch, hetzij op papier</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Stap 3: Definitief uurrooster</b> 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.</li> </ul>	<p><b>Etape 2 : L'horaire affiché*</b></p> <p>L'horaire planifié est affiché un mois avant le début du mois pour lequel vaut l'horaire. Une modification de cet horaire affiché est uniquement possible moyennant l'accord mutuel de l'employeur et du travailleur, sauf si la modification est motivée par les besoins du service, après que l'employeur a fourni les efforts qui pouvaient être raisonnablement attendus de sa part (par ex. consultation de tous les collègues de l'unité/du service concerné) et après que toutes les solutions ont été épuisées.</p> <p>Au sein de la concertation sociale locale (en conseil d'entreprise, comité pour la prévention et protection au travail, délégation syndicale), les représentants des travailleurs seront informés chaque trimestre des changements par service/département effectués par l'employeur sans accord mutuel.</p> <p>* soit de façon électronique, soit sur papier</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Etape 3 : L'horaire définitif</b> 7 jours calendrier avant le début de la semaine pour laquelle vaut l'horaire, l'horaire est définitif pour la semaine complète et ne peut être modifié qu'en commun accord entre le travailleur et l'employeur.</li> </ul>
<p>Artikel 5</p>	<p>Article 5</p>
<p>Het definitief uurrooster (artikel 4 stap 3) respecteert de sociale en arbeidswetgeving, onder meer inzake het recht op betaling van overuren.</p>	<p>L'horaire définitif (article 4 étape 3) respecte la législation sociale et la loi sur le travail, notamment en matière de droit au paiement d'heures supplémentaires.</p>
<p><b>Hoofdstuk 4: Referteperiode</b></p>	<p><b>Chapitre 4 : Période de référence</b></p>
<p>Artikel 6</p>	<p>Article 6</p>
<p>§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.</p> <p>§2. Evenwel kan op het einde van de eerste drie opeenvolgende maanden of 13 opeenvolgende weken</p>	<p>§ 1<sup>er</sup>. En exécution de l'article 26 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, de l'article 2 de l'arrêté royal du 18 février 2024 relatif à la durée du travail des travailleurs occupés dans des institutions et services ressortissant à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande et de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la période de référence est élargie à une période de maximum 6 mois consécutifs ou 26 semaines consécutives. Dans ce cas, la durée hebdomadaire moyenne contractuelle de travail doit être respectée à la fin de cette période.</p> <p>§2. Cependant, à la fin des trois premiers mois consécutifs ou 13 semaines consécutives, un quota de maximum 50 heures prestées au-delà de la durée</p>

<p>een contingent van maximum 50 uren gepresteerd boven de gemiddelde contractuele wekelijkse arbeidsduur overgedragen worden naar de volgende drie maanden of 13 weken.</p> <p>§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.</p> <p>§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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>hebdomadaire moyenne contractuelle de travail peut être reporté aux trois mois suivants ou 13 semaines suivantes.</p> <p>§3. La notion de six mois consécutifs ou 26 semaines consécutives dans ce chapitre ne correspond pas nécessairement à un semestre civil, mais doit, dans ce cas, être identique pour tous les travailleurs au sein de l'institution.</p> <p>§4. Par le biais d'une CCT d'entreprise, la période de référence peut, comme déterminé au §1<sup>er</sup> de cet article, être prolongée jusqu'à maximum 12 mois consécutifs ou 52 semaines consécutives. Dans ce cas, la durée hebdomadaire moyenne contractuelle de travail doit être respectée à la fin de cette période.</p> <p>Cependant, à la fin de chaque période de 3 mois consécutifs ou 13 semaines consécutives, un quota de maximum 50 heures prestées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne contractuelle de travail peut être reporté aux trois mois suivants ou 13 semaines suivantes.</p> <p>La notion de 12 mois consécutifs ou 52 semaines consécutives dans ce chapitre ne correspond pas nécessairement à une année civile, mais doit, dans ce cas, être identique pour tous les travailleurs au sein de l'institution.</p>
<p>Artikel 7: Overgangsmaatregelen</p>	<p>Article 7 : Mesures transitoires</p>
<p>§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.</p> <p>§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</p>	<p>§1<sup>er</sup>. La première période de référence prolongée dont question à l'article 6, § 1<sup>er</sup> ou §4, peut commencer au plus tôt le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail. Le premier report de 50 heures pourra donc être effectué à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit les trois premiers mois consécutifs ou les 13 premières semaines consécutives dont il est question à l'article 6, §2, ou ultérieurement en fonction d'une autre date de début.</p> <p>§2. S'il existe, au moment de la première application de la nouvelle période de référence, un quota d'heures presté au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail qui n'est pas apuré à la fin de la période de référence en cours, ces heures s'ajoutent au contingent de 50 heures fixé à l'article 6, § 2, de la présente convention collective de travail. Ce nombre d'heures qui n'a pas été apuré, doit être apuré dans les délais et selon les modalités déterminées dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise au plus tard à la fin de la première application de la</p>

<p>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.</p>	<p>période de référence de six mois, prolongeable d'une seconde période de 6 mois au maximum, au terme de laquelle, faute de convention collective de travail, le solde est liquidé.</p>
<p><b>Hoofdstuk 5: Gelijktelling van sommige prestaties van deeltijdse werknemers met overwerk</b></p>	<p><b>Chapitre 5 : Assimilation à du travail supplémentaire de certaines prestations de travailleurs à temps partiel</b></p>
<p>Artikel 8</p>	<p>Article 8</p>
<p>§1. Onder bijkomende prestaties wordt verstaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wanneer een vast uurrooster wordt toegepast: elke prestatie die buiten het uurrooster wordt verricht</li> <li>- 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 opgesteld 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.</li> </ul> <p>§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.</p> <p>§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 gelijktelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk.</p> <p>§4. Artikel 2, §1 en de artikels 3 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijktelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk worden van toepassing verklaard.</p>	<p>§1<sup>er</sup>. Par prestations complémentaires, on entend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- quand un horaire fixe est appliqué: toute prestation effectuée en dehors de l'horaire</li> <li>- pour les travailleurs à temps partiel ayant un horaire variable: en dérogation à l'article 2, §2 de l'arrêté royal du 25 juin 1990, on entend par prestations complémentaires uniquement les prestations effectuées en dehors de l'horaire définitif (cf. article 4 de la présente convention collective de travail), pour autant que l'horaire planifié ait bien été conçu en respectant les dispositions de l'article 4 étape 1 ci-dessus. En conséquence, seules ces prestations peuvent donner lieu au paiement d'un sursalaire, après épuisement du crédit visé aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 25 juin 1990.</li> </ul> <p>§2. Les prestations effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail, qui sont cependant conformes à l'horaire définitif, ne sont donc pas comptabilisées dans le crédit visé à l'article 4 de l'arrêté royal du 25 juin 1990.</p> <p>§3. L'éventuel solde d'heures non récupérées à la fin de la période de référence est soumis à la réglementation en vigueur, à savoir la loi sur le travail du 16 mars 1971 et l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel.</p> <p>§4. L'article 2, §1<sup>er</sup> et les articles 3 à 6 inclus de l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel sont déclarés d'application.</p>
<p><b>Hoofdstuk 6: Voorwaardelijke vermindering van de rustperiode van 11 uren tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties</b></p>	<p><b>Chapitre 6 : Réduction conditionnelle de la période de repos de 11 heures entre deux prestations de travail consécutives</b></p>
<p>Artikel 9</p>	<p>Article 9</p>
<p>§1. Deze bepaling wordt gesloten in uitvoering van artikel 38ter, §2, 4° van de arbeidswet van 16 maart 1971.</p>	<p>§1. Cette disposition est prise conformément à l'article 38ter, § 2, 4°, de la loi sur le travail du 16 mars 1971.</p>

<p>§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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hetzij op schriftelijk verzoek van de werknemer;</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>§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 weerkerende basis zijn, en kan bijgevolg pas voorkomen vanaf stap 2 van de opmaak van uurroosters zoals bepaald in artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>§2. La période de 11 heures de repos entre deux prestations de travail consécutives pourra être ramenée à au moins 9 heures si un service de soir est immédiatement suivi par un service du matin :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soit sur demande écrite du travailleur ;</li> <li>- Soit, avec l'accord du travailleur, en vue de répondre aux besoins de services spécifiques ou en cas de circonstances imprévues, telles qu'une incapacité de travail d'un collaborateur devant être remplacé.</li> </ul> <p>§3. La diminution des 11 heures de repos à au moins 9 heures de repos si un service de soir est immédiatement suivi par un service de matin ne peut constituer un horaire sur base fixe ou récurrente et ne peut par conséquent survenir qu'à partir de la phase 2 de l'élaboration des horaires telle que déterminée à l'article 4 de la présente convention collective de travail.</p>
<p><b>Hoofdstuk 7: Inwerkingtreding en slotbepalingen</b></p>	<p><b>Chapitre 7 : Entrée en vigueur et dispositions finales</b></p>
<p>Artikel 10: Inwerkingtreding</p>	<p>Article 10 : Entrée en vigueur</p>
<p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde duur.</p> <p>Zij treedt in werking op 1 mei 2024.</p> <p>§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.</p>	<p>§1<sup>er</sup>. Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.</p> <p>Elle entre en vigueur le 1er mai 2024.</p> <p>§2. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.</p>
<p>Artikel 11: Slotbepalingen</p>	<p>Article 11 : Dispositions finales</p>
<p>§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.</p> <p>§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.</p>	<p>§1<sup>er</sup>. Les accords plus favorables au niveau de l'entreprise, qui ont été conclus par Convention Collective de Travail ou modification du Règlement de travail, continuent d'être appliqués. En ce qui concerne l'appréciation des accords locaux relatifs aux horaires, les dispositions du chapitre 3 doivent être considérées comme un ensemble.</p> <p>§2. Après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail sectorielle, des règles locales peuvent être améliorées ou convenues au niveau de l'entreprise par voie de convention collective de travail.</p>