

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

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2019 ter vervanging van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 september 2018 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van doelgroepwerknemers lokale diensteneconomie**

---

#### **I. TOEPASSINGSGEBIED**

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

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de loon- en arbeidsvoorwaarden van:

- 1) de doelgroepwerknemers, zoals gedefinieerd in het artikel 6 van het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie (BS 7 januari 2014) die prestaties leveren in een sui generis-afdeling van de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap waarvoor een erkenning lokale diensteneconomie is bekomen;
- 2) de werknemers die prestaties leveren in het kader van tewerkstellings- of doorstromingsprogramma's die door de Vlaamse overheid gereguleerd worden.

#### **II. MINIMUMLONEN**

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

§ 1. De minimumuurlonen voor de werknemers bedoeld in artikel 1 worden bepaald overeenkomstig het in bijlage 1 opgenomen barema.

§ 2. Op bedrijfsniveau bestaande regelingen voor doelgroepwerknemers die gunstiger zijn worden behouden.

##### **Koppeling van de lonen aan het indexcijfer**

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

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen worden gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2003 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2002 betreffende de loonvoorwaarden (Vlaamse Gemeenschap) in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social-Profitsector van 29 maart 2000.

##### **Artikel 4.**

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse tewerkstelling bedraagt 38 uur. De wettelijk voorziene rustpauzes worden genomen buiten de eigenlijke arbeidstijd.

#### **III. HAARD- EN STANDPLAATSTOELAGE**

##### **Artikel 5.**

Aan de in artikel 1 bedoelde werknemers wordt, met uitzondering van hun eerste jaar dienst, een hard- en standplaatstoelage toegekend volgens de zelfde voorwaarden en de zelfde

modaliteiten zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2003 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2002 betreffende de loonvoorwaarden (Vlaamse Gemeenschap) in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social-Profitsector van 29 maart 2000.

#### **IV. BAREMIEKE ANCIËNNITEIT**

##### **Artikel 6.**

Wanneer de werknemer in dienst komt, wordt hij ingeschaald in de minimum-loonschaal met een baremieke anciënniteit van 0 jaar.

##### **Artikel 7.**

Voor de bepaling van de baremieke anciënniteit wordt geen onderscheid gemaakt tussen de deeltijdse en voltijdse prestaties.

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

Een verhoging van de baremieke anciënniteit binnen het loonbarema gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin een jaar baremieke anciënniteit wordt bereikt.

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

§1. Volgende schorsingen van de arbeidsovereenkomst geven voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geen aanleiding tot opbouw van baremieke anciënniteit:

1. Periodes van volledige beroepsloopbaanonderbreking.
2. Periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst die niet gedekt zijn door loon behalve de gelijkstellingen voorzien in de wetgeving op de jaarlijkse vakantie van 28 juni 1971.

§2. In uitzondering van §1 geven volgende schorsingen wel aanleiding tot opbouw van baremieke anciënniteit: de periodes van volledige beroepsloopbaanonderbreking ingevolge palliatieve zorg of verzorging van een zwaar ziek gezinslid.

## V. TEGEMOETKOMING IN DE VERVOERSKOSTEN

### a. Algemeen kader

#### **Artikel 10.**

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. Dit maakt deel uit van een jaarlijkse bespreking van de mobiliteitsproblematiek in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis in het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis in de syndicale afvaardiging.

De ondertekenende partijen erkennen dat omwille van het specifieke karakter van de thuiszorg, alternatieven in beperkte mate mogelijk zijn.

### b. Woon-werkverkeer

#### **Artikel 11.**

§1. De werknemers hebben voor hun woon-werkverkeer, ongeacht het gebruikte vervoersmiddel, met uitzondering van de (elektrische) fiets, speed pedelec, motor- of bromfiets, en zonder voorwaarde betreffende de minimumafstand, ten laste van de werkgever recht op een bijdrage van 80% in de prijs van een treinkaart 2e klasse van de NMBS voor het aantal kilometers afgelegd tussen de verblijfplaats van de werknemer en zijn/haar werkplaats.

§2. De werkgevers zijn er toe gehouden om voor de werknemers die voor hun woon-werkverkeer elke werkdag met een vast traject gebruik maken van de trein of gemengd vervoer NMBS/MIVB/DE LIJN/TEC voor dit treinvervoer of het gemengd vervoer NMBS/MIVB/DE LIJN/TEC, een overeenkomst, genaamd derdebetalersregeling, af te sluiten met de NMBS, waardoor het treinvervoer onder deze derdebetalersregeling kosteloos is voor de werknemers.

#### **Artikel 12.**

§1. Indien de werknemer gebruik maakt van een (elektrische) fiets, speed pedelec, motor- of bromfiets als privé-vervoermiddel tussen de verblijfplaats en de werkplaats en terug, draagt de werkgever bij in de vervoersonkosten van de werknemer met een financiële bijdrage van 0,23 € per afgelegde kilometer vanaf 1 augustus 2018.

§2. Indien in het kader van een bedrijfsregeling de werkgever kosteloos een (elektrische) fiets, speed pedelec, motor- of bromfiets ter beschikking stelt, onderhoudt, herstelt en vervangt dan vervalt de in dit artikel 12 §1 vernoemde financiële bijdrage. Afwijkende regelingen wat betreft de financiële bijdrage op ondernemingsniveau blijven mogelijk.

#### **Artikel 13.**

Bij een gecombineerd gebruik van openbare vervoermiddelen en privé-vervoermiddelen, wordt de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemer samengesteld volgens artikel 11, §1 voor wat betreft het eventueel gedeelte van het traject met een privé-vervoermiddel en volgens artikel 11 §2 wat betreft het eventueel gedeelte van het traject treinvervoer of gemengd vervoer NMBS/MIVB/DE LIJN/TEC en volgens artikel 12 voor wat betreft het eventueel gedeelte van het traject met fietsvervoer.

#### **Artikel 14.**

Voor de basis(doelgroep)werknemers bedoeld in artikel 1 wordt voor de verplaatsing van hun

verblijfplaats naar de eerste cliënt en voor de verplaatsing van de laatste cliënt naar de verblijfplaats een zelfde vergoeding betaald zoals bepaald in punt c voor verplaatsingen in opdracht.

**c. Verplaatsingen in opdracht**

**Artikel 15.**

§1 Alle met de wagen afgelegde kilometers worden als volgt vergoed

- Vanaf 1 januari 2015 aan minimaal 0,32 EUR per kilometer
- Vanaf 1 juli 2019 aan minimaal 0,346 EUR per kilometer

Deze minimumkilometervergoeding geldt exclusief de eventuele door de werkgever ter beschikking gestelde omniumverzekering.

De kilometervergoeding, inclusief de door de werkgever ter beschikking gestelde omniumverzekering, kan nooit hoger liggen dan de forfaitaire kilometervergoeding die de overheid hanteert voor de ambtenaren van de federale overheid.

§2 In afwijking van § 1 wordt voor verplaatsingen in opdracht met de wagen die het gevolg zijn van afspraken tussen de cliënt en de dienst dezelfde kilometervergoeding betaald als deze die de overheid betaalt voor dienstreizen van ambtenaren (artikel 13 van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten). Vanaf 1 juli 2018 bedraagt deze vergoeding 0,3573 EUR/km inclusief de door de werkgever ter beschikking gestelde omniumverzekering.

Wanneer de onderneming voor deze verplaatsingen in opdracht met de wagen die het gevolg zijn van afspraken tussen de cliënt en de dienst een omniumverzekering heeft afgesloten, wordt de werkelijke kostprijs van deze omniumverzekering (met een maximum van **0,0351 EUR/km** – bedrag vanaf 1 juli 2018) van de kilometervergoeding in mindering gebracht. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd volgens dezelfde principes als de indexering van de kilometervergoeding voor dienstreizen van ambtenaren. Afwijkende regelingen worden onderhandeld op bedrijfsniveau.

§ 3. Indien in het kader van een bedrijfsregeling, de werkgever een wagen ter beschikking stelt, dan vervalt de in dit artikel 15 § 1 en 2 vernoemde vergoedingen.

**Artikel 16.**

§ 1. Aan het omkaderingspersoneel en administratief personeel (bedienden) dat voor hun verplaatsingen in opdracht van de werkgever gebruik maakt van de wagen betaalt de werkgever voor de afgelegde kilometers dezelfde kilometervergoeding als deze die de overheid betaalt voor dienstreizen van ambtenaren (artikel 13 van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten) zonder dat ooit sprake kan zijn van een dubbele vergoeding voor dezelfde kilometers. Vanaf 1 juli 2018 bedraagt deze vergoeding 0,3573 €/km inclusief de door de werkgever ter beschikking gestelde omniumverzekering.

Wanneer de onderneming voor deze verplaatsingen in opdracht met de wagen een omniumverzekering heeft afgesloten, wordt de werkelijke kostprijs van deze omniumverzekering (met een maximum van **0,0351 €/km** – bedrag vanaf 1 juli 2018) van de kilometervergoeding in mindering gebracht. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd volgens dezelfde principes als de indexering van de kilometervergoeding voor dienstreizen van ambtenaren. Afwijkende regelingen worden onderhandeld op bedrijfsniveau.

§ 2 Indien in het kader van een bedrijfsregeling, de werkgever een wagen ter beschikking stelt, dan vervalt de in dit artikel 16 § 1 vernoemde vergoeding.

#### **Artikel 17.**

§1. Aan de werknemers die voor hun verplaatsingen in opdracht gebruik maken van een (elektrische) fiets, speed pedelec, motor- of bromfiets, betaalt de werkgever een vergoeding van 0,23 EUR/km voor alle afgelegde kilometers vanaf 1 augustus 2018.

§2. Indien in het kader van een bedrijfsregeling de werkgever kosteloos een (elektrische) fiets, speed pedelec, motor- of bromfiets ter beschikking stelt, onderhoudt, herstelt en vervangt dan vervalt de in dit artikel 17 §1 vernoemde vergoeding. Afwijkende regelingen wat betreft de vergoeding op ondernemingsniveau blijven mogelijk.

#### **Artikel 18.**

Aan de werknemers die voor hun verplaatsingen in opdracht gebruik maken van het openbaar vervoer, betaalt de werkgever de reële kostprijs volgens de goedkoopste formule.

#### **d. Terugbetaling**

#### **Artikel 19.**

De uitbetaling van de vergoedingen door de werkgever gebeurt ten laatste tijdens de loonafrekening van de maand volgend op de maand waarin de vervoerskosten werden gemaakt.

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

De uitbetaling van de vergoeding kan enkel gebeuren op voorwaarde dat de vervoerskosten met de gevraagde nodige bewijsstukken of verklaringen werden gestaafd.

#### **Artikel 20.**

De vergoedingen van artikel 11 tot 18 worden aan de werknemers, bedoeld in artikel 1 betaald, vanaf het moment van indiensttreding.

### **VI. DERTIENDE MAAND**

#### **Artikel 21.**

De werknemers bedoeld in artikel 1,1) hebben recht op de betaling door de werkgever van een dertiende maand volgens de voorwaarden en de modaliteiten zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2019 betreffende de toekenning van een dertiende maand ter uitvoering van het Vijfde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social- / non-profitsectoren 2018-2020.

### **VII. AANVULLENDE VERLOFDAGEN VANAF 35 JAAR TOT EN MET 44 JAAR**

#### **Artikel 22.**

De werknemers bedoeld in artikel 1 hebben, met uitzondering van hun eerste jaar dienst, recht op de aanvullende verlofdagen volgens de zelfde voorwaarden en de zelfde modaliteiten zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 2001 betreffende de toekenning van vijf aanvullende verlofdagen vanaf 35 jaar tot en met 44 jaar in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord van 29 maart 2000, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2001.

### **VIII. VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES VANAF 45 JAAR**

#### **Artikel 23.**

De werknemers bedoeld in artikel 1 hebben, met uitzondering van hun eerste jaar dienst, recht op vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 45 jaar volgens de zelfde voorwaarden en de zelfde modaliteiten zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart 2006 betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de leeftijd van 45 jaar in het kader van de eindloopbaan, in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord 2006-2010 voor de non profit/ Social Profit.

## **IX. ANCIËNNITEITSVERLOF**

### **Artikel 24.**

De werknemers bedoeld in artikel 1 hebben recht op de dagen anciënniteitsverlof, volgens dezelfde voorwaarden en modaliteiten voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 1998 betreffende het anciënniteitsverlof.

## **X. SYNDICALE PREMIE**

### **Artikel 25.**

De werknemers bedoeld in artikel 1 hebben recht op een syndicale premie volgens de zelfde voorwaarden en dezelfde modaliteiten zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2010 tot toekenning van een sociaal voordeel.

## **XI. Voorrang**

### **Artikel 26.**

De werknemers zoals omschreven in artikel 1 krijgen, wanneer zij aan de criteria voldoen, voorrang bij aanwerving in de reguliere poetshulp.

## **XII. Slotbepalingen**

### **Artikel 27.**

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt retroactief in werking op 1 januari 2019 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst 6 september 2018 (registratiedatum 17/10/2018 - registratienummer 148354/CO/318.02) en vervangt tevens de collectieve arbeidsovereenkomst 6 december 2012 (registratiedatum 24/12/2014 – registratienummer 124825/CO/318.02) gesloten in het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van doelgroepwerknemers lokale diensteneconomie.

§2 Zij kan door elk van de ondertekenende 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 diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse gemeenschap.

**BAREMA D1 IN EUR**

coëfficiënt:

1,3459

Baremieke anciënniteit	UURLOON (zonder haard- of standplaatstoelage ) 38 uur (100%)		HAARDTOELAG E (uurloon) 38 uur (100%)	STANDPLAATS -TOELAGE (uurloon) 38 uur (100%)
0	9,8748	(1)	0,0000	0,0000
1	9,8748	(2)	0,6219	0,3109
2	9,8748		0,6219	0,3109
3	9,9319		0,6219	0,3109
4	10,4387		0,6219	0,3109
5	10,6920		0,6219	0,3109
6	11,3494		0,6219	0,3109
7	11,4973		0,6219	0,3109
8	11,6455		0,6219	0,3109
9	11,7122		0,6219	0,3109
10	11,7309		0,6219	0,3109
11	11,8491		0,6219	0,3109
12	11,9313		0,6219	0,3109
13	11,9428		0,6219	0,3109
14	11,9829		0,6219	0,3109
15	12,3642		0,6219	0,3109
16	12,3657		0,6219	0,3109
17	12,6459		0,6219	0,3109
18	12,6459		0,6219	0,3109
19	12,9059		0,6219	0,3109
20	12,9059		0,6219	0,3109
21	13,2843		0,6219	0,3109
22	13,2843		0,6219	0,3109
23	13,6517		0,5702	0,2593
24	13,6517		0,5702	0,2593
25	14,3097		0,3109	0,1555
26	14,3097		0,3109	0,1555
27	14,9785		0,3109	0,1555
28	15,4966		0,2475	0,0920
29	16,1815		0,0000	0,0000

(1) Dit is (gebaseerd op) het gemiddelde minimummaandloon, uitgedrukt in uurloon; vanaf 21,5 jaar en 6 maanden anciënniteit wordt dit 9,9353 euro en vanaf 22 jaar en 12 maanden anciënniteit wordt dit 10,0495 euro

(2) Het gemiddeld minimummaandloon dient 1 maand voor 1/10/2018 toegepast te worden

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

### **Convention collective de travail du 10 janvier 2019 remplaçant la convention collective de travail du 6 septembre 2018 relative aux conditions de travail et de rémunération des travailleurs des groupes cibles dans l'économie de services locaux**

---

#### **I. CHAMP D'APPLICATION**

##### **Article 1<sup>er</sup>.**

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

La présente convention collective de travail règle les conditions de travail et de rémunération des:

- 1) travailleurs des groupes cibles, tels que définis à l'article 6 du décret du 22 novembre 2013 relatif à l'économie de services locaux (MB du 7 janvier 2014) qui fournissent des prestations dans une division qui génère des services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande ayant obtenu un agrément en tant qu'économie de services locaux;
- 2) travailleurs fournissant des prestations dans le cadre de programmes pour l'emploi ou de transition professionnelle régis par l'Autorité flamande.

#### **II. SALAIRES MINIMUMS**

##### **Article 2.**

§ 1<sup>er</sup>. Les salaires horaires minimums pour les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> sont fixés conformément au barème repris à l'annexe 1.

§ 2. Les régimes plus favorables pour les travailleurs des groupes cibles existant au niveau de l'entreprise sont maintenus.

##### **Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation**

##### **Article 3.**

Les salaires horaires minimums, ainsi que les salaires horaires effectivement payés sont liés à l'indice des prix à la consommation, comme prévu dans la convention collective de travail du 16 décembre 2003 remplaçant la convention collective de travail du 18 janvier 2002 relative aux conditions de rémunération (Communauté flamande), en exécution du "Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social-Profitsector" du 29 mars 2000.

##### **Article 4.**

La durée du travail hebdomadaire moyenne est de 38 heures pour un emploi à temps plein. Les pauses prévues par la loi sont prises en dehors du temps de travail proprement dit.

#### **III. ALLOCATION DE FOYER ET DE RÉSIDENCE**

##### **Article 5.**



À l'exception de leur première année de service, une allocation de foyer et de résidence est octroyée aux travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup>, selon les mêmes conditions et les mêmes modalités que celles prévues dans la convention collective de travail du 16 décembre 2003 remplaçant la convention collective de travail du 18 janvier 2002 relative aux conditions de rémunération (Communauté flamande), en exécution du "Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social-Profitsector" du 29 mars 2000.

#### **IV. ANCIENNETÉ BARÉMIQUE**

##### **Article 6.**

Quand un travailleur entre en service, il est barémisé à l'échelle salariale minimum avec une ancienneté barémique de 0 an.

##### **Article 7.**

Pour la détermination de l'ancienneté barémique, il n'est pas fait de distinction entre les prestations à temps partiel et les prestations à temps plein.

##### **Article 8.**

Une augmentation de l'ancienneté barémique dans le barème salarial prend effet le premier jour du mois suivant le mois dans lequel une année d'ancienneté barémique est atteinte.

##### **Article 9.**

§ 1<sup>er</sup>. Les suspensions du contrat de travail suivantes ne donnent, pour l'application de la présente convention collective de travail, pas lieu à la constitution d'une ancienneté barémique:

1. les périodes d'interruption de carrière complète;
2. les périodes de suspension du contrat de travail non couvertes par le salaire, hormis les assimilations prévues par la législation relative aux vacances annuelles du 28 juin 1971.

§ 2. Par exception au § 1<sup>er</sup>, les suspensions suivantes donnent lieu à la constitution d'une ancienneté barémique: les périodes d'interruption de carrière complète suite aux soins palliatifs ou aux soins à un membre du ménage gravement malade.

## V. INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

### a. Cadre général

#### **Article 10.**

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la problématique de la mobilité. Dans ce cadre, elles s'efforcent d'encourager l'utilisation de moyens de transport autres que la voiture privée, de tendre vers des déplacements en commun ou d'élaborer d'autres mesures qui offrent une réponse à la problématique de la mobilité. Ceci fait partie d'une discussion annuelle au sujet de la problématique de la mobilité au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, au sein du comité de prévention et de protection au travail ou, à défaut, au niveau de la délégation syndicale.

Les parties signataires reconnaissent qu'en raison du caractère spécifique de la prestation de services à domicile, les alternatives ne sont possibles que dans une mesure limitée.

### b. Déplacements domicile-lieu de travail

#### **Article 11.**

§ 1<sup>er</sup>. Pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé, à l'exception du vélo (électrique), du speed pedelec, de la moto ou du cyclomoteur, et sans condition quant à la distance minimum, les travailleurs ont droit, à charge de l'employeur, à une intervention de 80% du prix d'un billet de train de 2<sup>e</sup> classe de la SNCB pour le nombre de kilomètres parcourus entre leur domicile et leur lieu de travail.

§ 2. Pour les travailleurs qui empruntent chaque jour ouvrable, pour leurs déplacements domicile-lieu de travail, un trajet fixe en utilisant le train ou un transport combiné SNCB/STIB/DE LIJN/TEC, les employeurs sont tenus, pour ce transport en train ou le transport combiné SNCB/STIB/DE LIJN/TEC, de conclure une convention dite "système du tiers payant" avec la SNCB, ce qui rend le transport en train sous ce système de tiers payant gratuit pour les travailleurs.

#### **Article 12.**

§ 1<sup>er</sup>. Si le travailleur utilise un vélo (électrique), un speed pedelec, une moto ou un cyclomoteur comme moyen de transport privé entre son domicile et son lieu de travail, l'employeur contribue aux frais de déplacement du travailleur avec une intervention financière de 0,23 € par kilomètre parcouru à partir du 1<sup>er</sup> août 2018.

§ 2. Si, dans le cadre d'un régime d'entreprise, l'employeur met gratuitement un vélo (électrique), un speed pedelec, une moto ou un cyclomoteur à la disposition du travailleur et qu'il l'entretient, le répare et le remplace, l'intervention financière visée à l'article 12, §1<sup>er</sup> ne s'applique pas. Des règles dérogatoires en ce qui concerne l'intervention financière au niveau de l'entreprise restent possibles.

#### **Article 13.**

En cas d'utilisation combinée de moyens de transport publics et de moyens de transport privés, l'intervention financière de l'employeur dans les frais de déplacement du travailleur est composée en vertu de l'article 11 §1<sup>er</sup> pour ce qui concerne la partie éventuelle du trajet effectuée avec un moyen de transport privé et en vertu de l'article 11 §2 pour ce qui concerne la partie éventuelle du trajet effectuée en train ou en transport combiné SNCB/STIB/DE LIJN/TEC et en vertu de l'article 12 pour ce qui concerne la partie éventuelle du trajet parcourue en vélo.

#### **Article 14.**

Pour les travailleurs de base (groupes cibles) visés à l'article 1<sup>er</sup>, le même remboursement

que celui prévu au point c) pour les déplacements dans le cadre du service est effectué pour le déplacement de leur domicile à leur premier client et de leur dernier client à leur domicile.

### **c. Déplacements dans le cadre du service**

#### **Article 15.**

§ 1<sup>er</sup>. Tous les kilomètres parcourus en voiture sont indemnisés comme suit:

- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à un minimum de 0,32 EUR par kilomètre
- À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, à un minimum de 0,346 EUR par kilomètre

Cette indemnité kilométrique minimale s'applique à l'exclusion de l'assurance omnium éventuellement mise à disposition par l'employeur.

L'indemnité kilométrique, assurance omnium éventuellement mise à disposition par l'employeur comprise, ne peut jamais excéder l'indemnité kilométrique forfaitaire que les pouvoirs publics utilisent pour les fonctionnaires de l'administration fédérale.

§ 2. Par dérogation au §1<sup>er</sup>, pour les déplacements en voiture dans le cadre du service suite à des accords entre le client et le service, il sera payé la même indemnité kilométrique que celle que les pouvoirs publics paient pour les déplacements de service des fonctionnaires (article 13 de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant règlement général en matière de frais de parcours). Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018, cette indemnité s'élève à 0,3573 €/km, à l'inclusion de l'assurance omnium mise à disposition par l'employeur.

Lorsque l'entreprise a contracté une assurance omnium pour ces déplacements en voiture dans le cadre du service suite à des accords entre le client et le service, le coût réel de cette assurance omnium (avec un maximum de **0,0351 EUR/km** — montant au 1<sup>er</sup> juillet 2018) est déduit de l'indemnité kilométrique. Ce montant est indexé chaque année selon les mêmes principes que l'indexation de l'indemnité kilométrique pour les déplacements de service des fonctionnaires. Les régimes dérogatoires sont négociés au niveau de l'entreprise.

§ 3. Si, dans le cadre d'un régime d'entreprise, l'employeur met gratuitement une voiture à la disposition du travailleur, l'intervention financière visée à l'article 15, §§1<sup>er</sup> et 2 ne s'applique pas.

#### **Article 16.**

§ 1<sup>er</sup>. L'employeur paie au personnel d'encadrement et au personnel administratif (employés) qui utilisent la voiture pour leurs déplacements de service la même indemnité kilométrique pour les kilomètres parcourus que celle payée par l'administration aux fonctionnaires pour les déplacements de service (article 13 de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours) sans qu'il puisse jamais être question d'une double indemnisation pour les mêmes kilomètres. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018, cette indemnité s'élève à 0,3573 €/km, à l'inclusion de l'assurance omnium mise à disposition par l'employeur.

Lorsque l'entreprise a contracté une assurance omnium pour ces déplacements de service avec la voiture, le coût réel de cette assurance omnium (avec un maximum de **0,0351 €/km** - montant à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2018) est déduit de l'indemnité kilométrique. Ce montant est indexé chaque année selon les mêmes principes que l'indexation de l'indemnité kilométrique pour les déplacements de service des fonctionnaires. Les régimes dérogatoires sont négociés au niveau de l'entreprise.

§ 2. Si, dans le cadre d'un régime d'entreprise, l'employeur met une voiture à la disposition du travailleur, l'intervention financière visée à l'article 16, §1<sup>er</sup> ne s'applique pas.

#### **Article 17.**

§ 1<sup>er</sup>. L'employeur paie une indemnité de 0,23 €/km pour tous les kilomètres parcourus à partir du 1<sup>er</sup> août 2018 aux travailleurs qui utilisent un vélo (électrique), un speed pedelec, une moto ou un cyclomoteur pour leurs déplacements de service.

§ 2. Si, dans le cadre d'un régime d'entreprise, l'employeur met gratuitement un vélo (électrique), un speed pedelec, une moto ou un cyclomoteur à la disposition du travailleur et qu'il l'entretient, le répare et le remplace, l'intervention financière visée à l'article 17, §1<sup>er</sup> ne s'applique pas. Des règles dérogatoires en ce qui concerne l'indemnité au niveau de l'entreprise restent possibles.

#### **Article 18.**

Aux travailleurs qui, pour leurs déplacements de service, utilisent les transports en commun, l'employeur paie le coût réel, selon la formule la moins chère.

#### **d. Remboursement**

#### **Article 19.**

Le remboursement des indemnités par l'employeur a lieu au plus tard lors de la liquidation du salaire du mois suivant le mois au cours duquel les frais de transport ont été exposés.

D'éventuelles corrections concernant le paiement de l'intervention financière de l'employeur seront imputées sur le paiement suivant.

Le paiement de l'indemnité ne peut avoir lieu qu'à condition que les frais de transport soient étayés à l'aide des pièces ou déclarations justificatives nécessaires.

#### **Article 20.**

Les indemnités visées aux articles 11 à 18 sont payées aux travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> dès le moment de leur entrée en service.

### **VI. TREIZIÈME MOIS**

#### **Article 21.**

Les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup>, 1) ont droit au paiement par l'employeur d'un treizième mois selon les conditions et les modalités prévues dans la convention collective de travail du 10 janvier 2019 relative à l'octroi d'un treizième mois en exécution du cinquième Accord intersectoriel flamand pour les secteurs sociaux/non marchands pour la période 2018-2020.

### **VII. JOURS DE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRES À PARTIR DE 35 ANS JUSQU'À 44 ANS**

#### **Article 22.**

Les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> ont, à l'exception de leur première année de service, droit aux jours de congé supplémentaires selon les mêmes conditions et modalités que celles prévues dans la convention collective de travail du 29 mars 2001 octroyant 5 jours de congé supplémentaires à partir de 35 ans jusqu'à 44 ans, en exécution de l'Accord intersectoriel flamand du 29 mars 2000, modifié par la convention collective de travail du 6 décembre 2001.

### **VIII. EXEMPTION DE PRESTATIONS DE TRAVAIL À PARTIR DE 45 ANS**

#### **Article 23.**

Les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> ont, à l'exception de leur première année de service, droit à l'exemption de prestations de travail à partir de 45 ans selon les mêmes conditions et modalités que celles prévues dans la convention collective de travail du 22 mars 2006 relative à l'exemption de prestations de travail avec maintien du salaire à partir de l'âge de 45 ans dans le cadre de la fin de la carrière, en exécution de l'Accord intersectoriel flamand 2006- 2010 pour les secteurs sociaux/non marchands.

## **IX. CONGÉ D'ANCIENNETÉ**

### **Article 24.**

Les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> ont droit aux jours de congé d'ancienneté selon les mêmes conditions et modalités que celles prévues dans la convention collective de travail du 18 juin 1998 relative au congé d'ancienneté.

## **X. PRIME SYNDICALE**

### **Article 25.**

Les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> ont droit à une prime syndicale selon les mêmes conditions et modalités que prévu dans la convention collective de travail du 2 décembre 2010 relative l'octroi d'un avantage social.

## **XI. Priorité**

### **Article 26.**

Lorsqu'ils satisfont aux critères requis, les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> auront la priorité lors de l'embauche d'aides-ménagères régulières.

## **XII. Dispositions finales**

### **Article 27.**

§ 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail entre en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 6 septembre 2018 (date d'enregistrement: 17/10/2018 - numéro d'enregistrement: 148354/CO/318.02) et remplace également la convention collective de travail du 6 décembre 2012 (date d'enregistrement du 24/12/2014 - numéro d'enregistrement 124825 / CO / 318.02), conclue en Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande relative aux conditions de travail et de rémunération des travailleurs des groupes cibles dans l'économie de services locaux.

§ 2. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande.

**BARÈME D1 EN EUR**

coefficient:

1,3459

Ancienneté barémique	SALAIRE HORAIRE (sans allocation de foyer ou résidence)  38 heures (100%)		ALLOCATION DE FOYER (salaire horaire)  38 heures (100%)	ALLOCATION DE RÉSIDENTE (salaire horaire)  38 heures (100%)
0	9,8748	(1) (2)	0,0000	0,0000
1	9,8748		0,6219	0,3109
2	9,8748		0,6219	0,3109
3	9,9319		0,6219	0,3109
4	10,4387		0,6219	0,3109
5	10,6920		0,6219	0,3109
6	11,3494		0,6219	0,3109
7	11,4973		0,6219	0,3109
8	11,6455		0,6219	0,3109
9	11,7122		0,6219	0,3109
10	11,7309		0,6219	0,3109
11	11,8491		0,6219	0,3109
12	11,9313		0,6219	0,3109
13	11,9428		0,6219	0,3109
14	11,9829		0,6219	0,3109
15	12,3642		0,6219	0,3109
16	12,3657		0,6219	0,3109
17	12,6459		0,6219	0,3109
18	12,6459		0,6219	0,3109
19	12,9059		0,6219	0,3109
20	12,9059		0,6219	0,3109
21	13,2843		0,6219	0,3109
22	13,2843		0,6219	0,3109
23	13,6517		0,5702	0,2593
24	13,6517		0,5702	0,2593
25	14,3097		0,3109	0,1555
26	14,3097		0,3109	0,1555
27	14,9785		0,3109	0,1555
28	15,4966		0,2475	0,0920
29	16,1815		0,0000	0,0000

(1) (Basé sur) le salaire mensuel minimum moyen, exprimé en salaire horaire;

À partir de 21,5 ans et 6 mois d'ancienneté: 9,9353 euros

À partir de 22 ans et 12 mois d'ancienneté: 10,0495 euros

(2) Le salaire mensuel minimum moyen doit être appliqué 1 mois avant le 1/10/2018.