

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

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2021 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 mei 2021 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 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 van 27 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.

commentaar: De private diensten voor logistieke hulp die erkend zijn door de Vlaamse gemeenschap overeenkomstig artikel 97 van de bijlage 2 van het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen voor mantelzorgers en gebruikers vallen eveneens onder het toepassingsgebied van deze cao.

**II. MINIMUMLONEN**

**Artikel 2.**

§ 1. De minimumuurlonen voor de werknemers bedoeld in artikel 1 worden bepaald overeenkomstig het in bijlage opgenomen barema. Dit barema is opgesteld overeenkomstig het zesde Vlaamse intersectorale akkoord afgesloten op 30 maart 2021 en is van toepassing vanaf 1 maart 2021.

De verlenging van de loonschaal wordt toegekend alsof deze in het verleden ook van toepassing op de medewerker was.

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

**Koppeling van de lonen aan de afgevlakte gezondheidsindex**

**Artikel 3.**

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen worden gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex zoals bepaald door de FOD Economie volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juni 2014 betreffende de koppeling van de lonen aan de afgevlakte gezondheidsindex (registratienummer: 122706/CO/318.02, registratiedatum: 29/07/2014)

**Artikel 4.**

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

### III. BAREMIEKE ANCIËNNITEIT

#### Artikel 5.

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

#### Artikel 6.

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

#### Artikel 7.

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 8.

§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.

### IV. TEGEMOETKOMING IN DE VERVOERSKOSTEN

#### a. Algemeen kader

#### Artikel 9.

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 10.

§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 11.**

§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 0,24 € per afgelegde kilometer vanaf 1 januari 2021.

§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 11, §1 vernoemde financiële bijdrage. Afwijkende regelingen wat betreft de financiële bijdrage op ondernemingsniveau blijven mogelijk.

#### **Artikel 12.**

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 10, §1 voor wat betreft het eventueel gedeelte van het traject met een privé-vervoermiddel en volgens artikel 10, §2 wat betreft het eventueel gedeelte van het traject treinvervoer of gemengd vervoer NMBS/MIVB/DE LIJN/TEC en volgens artikel 11 voor wat betreft het eventueel gedeelte van het traject met fietsvervoer.

#### **Artikel 13.**

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 14.**

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

- Vanaf 1 januari 2021 aan minimaal 0,3542 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 2021 bedraagt deze vergoeding 0,3707 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 0,0359 EUR/km – bedrag vanaf 1 juli 2021) 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 14 §1 en 2 vernoemde vergoedingen.

#### **Artikel 15.**

§ 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 2021 bedraagt deze vergoeding 0,3707 €/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 0,0359 €/km – bedrag vanaf 1 juli 2021) 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 15, § 1 vernoemde vergoeding.

#### **Artikel 16.**

§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 0,24 EUR/km voor alle afgelegde kilometers vanaf 1 januari 2021.

§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 16, §1 vernoemde vergoeding. Afwijkende regelingen wat betreft de vergoeding op ondernemingsniveau blijven mogelijk.

#### **Artikel 17.**

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 18.**

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 19.**

De vergoedingen van artikel 10 tot 17 worden aan de werknemers, bedoeld in artikel 1 betaald, vanaf het moment van indiensttreding.

## **V. DERTIENDE MAAND**

#### **Artikel 20.**

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.

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

### **Artikel 21.**

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.

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

### **Artikel 22.**

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.

## **VIII. ANCIËNNITEITSVERLOF**

### **Artikel 23.**

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.

## **IX. SYNDICALE PREMIE**

### **Artikel 24.**

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.

## **X. VOORRANG**

### **Artikel 25.**

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

## **XI. SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 26.**

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt retroactief in werking op 1 januari 2021 en is gesloten voor onbepaalde duur. Het artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt retroactief in werking op 1 maart 2021.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 mei 2021 gesloten in het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap ter vervanging van de CAO van 10 januari 2019 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van doelgroepwerknemers lokale diensteneconomie (registratienummer: 165023/CO/318,02 en registratiedatum: 03/06/2021)

§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.

**Artikel 27.**

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

Paritair subcomité 318.02

Barema geldig vanaf: 01/03/2021

spilindex: 107,20

coëfficiënt: 1,3728

**BAREMA D1 IN EURO**

Baremieke anciënniteit	UURLOON	
		(1)
0	10,0723	(2)
1	10,8886	
2	10,8886	
3	10,9478	
4	11,4736	
5	12,0063	
6	12,4182	
7	12,5716	
8	12,7255	
9	12,8204	
10	12,9848	
11	13,1828	
12	13,3271	
13	13,4621	
14	13,5883	
15	13,7062	
16	13,8601	
17	13,9628	
18	14,0584	
19	14,1476	
20	14,2305	
21	14,4254	
22	14,4254	
23	14,7530	
24	14,7530	
25	15,1666	
26	15,1666	
27	15,8603	
28	16,3319	
29	16,7857	
30	16,8163	
31	16,9588	
32	16,9852	
33	17,1319	
34	17,1547	
35	17,3049	

(1) Dit is (gebaseerd op) het gemiddelde minimummaandloon, uitgedrukt in uurloon; vanaf 21,5 jaar en 6 maanden anciënniteit wordt dit 10,1348 euro, vanaf 22 jaar en 12 maanden anciënniteit wordt dit 10,2512 euro

(2) Het gemiddeld minimummaandloon dient 1 maand voor 01/04/2020 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 1er juillet 2021 remplaçant la convention collective de travail du 6 mai 2021 relative aux conditions de travail et de rémunération des travailleurs des groupes cibles dans l'économie de services locaux**

---

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

##### **Article 1er**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des services d'aide aux familles 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;

Commentaire: les services privés d'aide logistique agréés par la Communauté flamande conformément à l'article 97 de l'annexe 2 de l'arrêté du Gouvernement flamand relatif à la programmation, aux conditions d'agrément et au régime de subventionnement de structures de soins résidentiels et d'associations d'intervenants de proximité et d'usagers, ressortissent également au champ d'application de la présente cct.

#### **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 en annexe. Ce barème est établi conformément au sixième Accord intersectoriel flamand conclu le 30 mars 2021 et est d'application dès le 1 mars 2021. La prolongation de l'échelle salariale est octroyée comme si cette dernière s'appliquait également au travailleur par le passé.

§ 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 santé lissé**

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

Les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés sont liés à l'indice santé lissé tel que fixé par le SPF Economie selon les dispositions de la convention collective de travail du 5 juin 2014 relative à la liaison des salaires à l'indice santé lissé (numéro d'enregistrement: 122706/CO/318.02, date d'enregistrement: 19/07/2014).

##### **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. ANCIENNETÉ BARÉMIQUE

#### Article 5.

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

#### Article 6.

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 7.

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 8.

§ 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 complète de carrière;
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 complète de carrière en raison de soins palliatifs ou de soins à un membre de la famille gravement malade.

### IV. INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

#### a. Cadre général

#### Article 9.

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 10.

§ 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 11.**

§ 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 0,24 € par kilomètre parcouru à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

§ 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 11, §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 12.**

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 10, §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 10 §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 11 pour ce qui concerne la partie éventuelle du trajet parcourue en vélo.

#### **Article 13.**

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 14.**

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

- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, à un minimum de 0,3542 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 2021, cette indemnité s'élève à 0,3707 €/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 0,0359 EUR/km — montant au 1<sup>er</sup> juillet 2021) 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 une voiture à la disposition du travailleur, l'intervention financière visée à l'article 14, §§ 1<sup>er</sup> et 2 ne s'applique pas.

**Article 15.**

§ 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 2021, cette indemnité s'élève à 0,3707 €/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 0,0359 €/km - montant à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021) 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 15, § 1<sup>er</sup> ne s'applique pas.

**Article 16.**

§ 1<sup>er</sup>. L'employeur paie une indemnité de 0,24 €/km pour tous les kilomètres parcourus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 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 16, § 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 17.**

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 18.**

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 19.**

Les indemnités visées aux articles 10 à 17 sont payées aux travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> dès le moment de leur entrée en service.

**V. TREIZIÈME MOIS**

#### **Article 20.**

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.

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

#### **Article 21.**

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<sup>\*</sup> en exécution de l'Accord intersectoriel flamand du 29 mars 2000, modifié par la convention collective de travail du 6 décembre 2001.

<sup>\*</sup> inclus

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

#### **Article 22.**

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.

### **VIII. CONGÉ D'ANCIENNETÉ**

#### **Article 23.**

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.

### **IX. PRIME SYNDICALE**

#### **Article 24.**

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.

### **X. PRIORITÉ**

#### **Article 25.**

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.

### **XI. DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 26.**

§ 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail entre en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée. L'article 2 de cette convention collective de travail entre en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mars 2021.

Elle remplace la convention collective de travail du 6 mai 2021 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande en remplacement de la CCT du 10 janvier 2019 relative aux conditions de travail et de rémunération des travailleurs du groupe cible économie de services locaux (numéro d'enregistrement: 165023/CO/318,02 et date d'enregistrement: 03/06/2021)

§ 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.

*\* à la poste*

**Article 27.**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective\*, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

*\* de travail*

## ANNEXE

Sous-commission paritaire 318.02

Barème valable à

partir du:

01/03/2021

indice-pivot: 107,20

coefficient: 1,3728

**BARÈME D1 EN EUROS**

Ancienneté barémique	SALAIRE HORAIRE	
		(1)
0	10,0723	(2)
1	10,8886	
2	10,8886	
3	10,9478	
4	11,4736	
5	12,0063	
6	12,4182	
7	12,5716	
8	12,7255	
9	12,8204	
10	12,9848	
11	13,1828	
12	13,3271	
13	13,4621	
14	13,5883	
15	13,7062	
16	13,8601	
17	13,9628	
18	14,0584	
19	14,1476	
20	14,2305	
21	14,4254	
22	14,4254	
23	14,7530	
24	14,7530	
25	15,1666	
26	15,1666	
27	15,8603	
28	16,3319	
29	16,7857	
30	16,8163	
31	16,9588	
32	16,9852	
33	17,1319	
34	17,1547	
35	17,3049	

(1) C'est (basé sur) le salaire mensuel minimum moyen, exprimé en salaire horaire; à partir de 21,5 ans et 6 mois d'ancienneté, c'est 10,1348 euros, à partir de 22 ans et 12 mois d'ancienneté, c'est 10,2512 euros.

(2) Le salaire mensuel minimum moyen doit être appliqué 1 mois avant le 01/04/2020