

Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen,
de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2019 betreffende de invoering van de kleine flexibiliteit

Artikel 1: toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Onder werknemers wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profitsector van 8 juni 2018 en van het Protocol van akkoord voor PC 327.01 beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen, maatwerkbedrijven Vlaanderen.

De bepalingen opgenomen in deze cao zijn enkel van toepassing op de activiteiten groen en land- en tuinbouw, met uitsluiting van enclavewerk.

Deze cao kan jaarlijks herzien worden met het oog op het opnemen van andere seizoensgebonden activiteiten. Deze activiteiten kunnen worden uitgebreid via een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming. Bestaande afspraken op organisatieniveau lopen verder.

Artikel 2: invoering van kleine flexibiliteit

Deze cao wordt afgesloten in toepassing van artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971. Aanvullend op de mogelijkheid voor de ondernemingen om een ondernemings-cao af te sluiten, maakt deze kadercao voor de genoemde activiteiten van artikel 1 de invoering van kleine flexibiliteit via eenvoudige wijziging van het arbeidsreglement mogelijk.

De sectorale partners komen overeen dat de maatwerkbedrijven een stelsel van kleine flexibiliteit kunnen invoeren in de onderneming, enkel met het oog op het opvangen van seizoenschommelingen van minimum 28 dagen, volgens de modaliteiten in deze cao. De invoering van kleine flexibiliteit op basis van deze cao moet minstens een maand op voorhand worden gecommuniceerd aan de werknemers.

De manier van invullen van de piek- en dalperiodes worden op ondernemingsniveau in overleg uitgewerkt, zonder dat dit afbreuk doet aan de mogelijkheid tot het invoeren van het stelsel van kleine flexibiliteit door de werkgever.

De aanpassingen van het arbeidsreglement bevatten een verwijzing naar deze cao, de vermeldingen zoals verder gespecificeerd, en de uurroosters ingevoerd in toepassing van deze cao.

Artikel 3: Referteperiode

De te respecteren arbeidsduur, die bepaald wordt op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van toepassing in de onderneming, zal gespreid worden over een referteperiode van 12 maanden. De begin- en einddatum van de referteperiode worden opgenomen in het arbeidsreglement, samen met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en

de totale te presteren arbeidsduur over de referentieperiode. Deze totale arbeidsduur omvat het wettelijk en conventioneel verlof, feestdagen en andere gelijkgestelde dagen.

Artikel 4: afwijkingen van de normale arbeidsduurgrenzen

Het aantal uren dat beneden de normale gemiddelde daggrens mag gepresteerd worden bedraagt maximaal 2 uren. Het aantal uren dat boven de normale gemiddelde daggrens mag gepresteerd worden bedraagt maximaal 2 uren, zonder dat het totaal aantal uren per dag meer dan 9 uren mag bedragen.

Het aantal uren dat beneden of boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur mag gepresteerd worden bedraagt maximaal 5 uren, met een maximale arbeidsduur van 45 uren per week.

Artikel 5: betaling van het loon, vergoeding

Het loon wordt bepaald zoals gangbaar in de onderneming voor de invoering van de kleine flexibiliteit:

- Ofwel op basis van de gemiddelde wekelijkse contractuele arbeidsduur;
- Ofwel als maandloon zoals gangbaar bij bedienden.

Wanneer op de dag dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt of op het einde van de bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde periode, de werknemer minder heeft gewerkt dan de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur, blijft het hem uitbetaalde loon verworven en kan het niet in mindering worden gebracht van het nog verschuldigde loon. Heeft hij daarentegen meer uren gepresteerd, dan is hem het loon voor die meer gepresterde arbeidsuren verschuldigd.

Indien de uren gepresteerd in het kader van kleine flexibiliteit vallen onder de vergoedingsregeling voor ochtendwerk, avondwerk, zaterdagwerk of zondagwerk dan zijn de voorziene vergoedingen, zoals bepaald in art. 4 van de cao van 22/01/2019 betreffende de flexibele arbeidsorganisatie, van toepassing.

De overschrijdingen van de normale grenzen van de arbeidsduur die voortvloeien uit de toepassing van het stelsel van de flexibele uurregelingen, zijn geen overuren. De uren die de maximale daggrens en jaargrens overschrijden worden beschouwd als overuren.

Artikel 6: geldigheidsduur en inwerkingtreding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019.

Ze is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven"

Convention collective de travail du 22 janvier 2019 relative à l'instauration de la petite flexibilité

Article 1^{er}: Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven" ressortissant à la sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven".

Par "travailleurs", on entend le personnel ouvrier et employé, masculin ou féminin.

La présente convention collective de travail est conclue en application du "Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profitsector" (Accord intersectoriel flamand pour le secteur non marchand) du 8 juin 2018 et du Protocole d'accord pour la SCP 327.01 pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven".

Les dispositions reprises dans la présente CCT s'appliquent uniquement aux activités vertes, d'agriculture et d'horticulture, à l'exclusion du travail en enclave.

La présente CCT peut être révisée annuellement en vue de reprendre d'autres activités saisonnières. Ces activités peuvent être élargies par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise. Les accords existants au niveau de l'organisation sont conservés.

Article 2: Instauration de la petite flexibilité

La présente CCT est conclue en application de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971. En plus de la possibilité pour les entreprises de conclure une CCT d'entreprise, cette CCT cadre permet l'instauration de la petite flexibilité, pour les activités visées à l'article 1^{er}, au moyen d'une simple modification du règlement de travail.

Les partenaires sectoriels conviennent que les "maatwerkbedrijven" peuvent instaurer un régime de petite flexibilité dans l'entreprise, uniquement en vue de réagir aux variations saisonnières de minimum 28 jours, selon les modalités fixées dans la présente CCT. L'instauration de la petite flexibilité sur la base de la présente CCT doit être communiquée aux travailleurs au moins un mois à l'avance.

La manière de répondre aux périodes de pics et de creux est élaborée en concertation au niveau de l'entreprise, sans préjudice de la possibilité pour l'employeur d'instaurer le régime de petite flexibilité.

Les adaptations du règlement de travail comprennent une référence à la présente CCT, les mentions telles que spécifiées, et les horaires instaurés en application de la présente CCT.

Article 3: Période de référence

La durée de travail à respecter, laquelle est déterminée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail d'application dans l'entreprise, sera répartie sur une période de référence de 12 mois. La date de début et la date de fin de la période de référence sont reprises dans le règlement de travail, de même que la durée hebdomadaire

moyenne de travail et la durée de travail totale à prester sur la période de référence. Cette durée de travail totale comprend les congés, jours fériés et autres jours assimilés légaux et conventionnels.

Article 4: Dérogations aux limites normales de la durée de travail

Le nombre d'heures pouvant être presté en deçà de la limite journalière moyenne normale est de maximum 2 heures. Le nombre d'heures pouvant être presté au-delà de la limite journalière moyenne normale est de maximum 2 heures, sans que le nombre total d'heures par jour puisse dépasser 9 heures.

Le nombre d'heures pouvant être presté en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire moyenne de travail est de maximum 5 heures, avec une durée de travail maximale de 45 heures par semaine.

Article 5: Paiement du salaire, indemnité

Le salaire est déterminé comme habituellement dans l'entreprise pour l'introduction de la petite flexibilité:

- Soit sur la base de la durée de travail contractuelle hebdomadaire moyenne;
- Soit sous la forme de salaire mensuel, comme habituellement pour les employés.

Si, au terme du contrat de travail ou de la période déterminée par convention collective de travail, le travailleur a moins travaillé que la durée de travail moyenne convenue, le salaire qui lui a été payé reste acquis et ne peut pas être déduit du salaire encore dû. Par contre, s'il a presté plus d'heures, le salaire pour ces heures de travail prestées en plus lui est dû.

Si les heures prestées dans le cadre de la petite flexibilité tombent sous le régime d'indemnité pour travail du matin, du soir, du samedi ou du dimanche, les indemnités prévues, telles que fixées à l'art. 4 de la CCT du 22/01/2019 relative à l'organisation du travail flexible, sont d'application.

Les dépassements des limites normales de la durée de travail qui découlent de l'application du régime des horaires flexibles ne sont pas des heures supplémentaires. Les heures qui dépassent les limites journalière et annuelle maximales sont considérées comme des heures supplémentaires.

Article 6: Durée de validité et entrée en vigueur

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven".