

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 flexibele arbeidsorganisatie**

### **HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGBIED**

#### **Artikel 1**

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, met uitzondering van het leidinggevend personeel, zoals bepaald in art. 4 4° van de Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen.

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.

#### **Artikel 2**

Voor de vormen ploegenarbeid, ochtendarbeid, avondarbeid en zaterdagwerk is er geen afbakening naar activiteit, behoudens de wettelijke bepalingen.

De bepalingen opgenomen in deze cao zijn niet van toepassing op de horeca-activiteiten in de maatwerkbedrijven. Voor de horeca-activiteiten zijn voor alle werkgevers als overgangmaatregel vanaf 1 januari 2019 de vergoedingen van toepassing, die zijn opgenomen in de cao van 27/09/2016 inzake de aanvullende financiële bijdrage door de werkgever bij onregelmatige prestaties van de werknemer in de sociale werkplaatsen.

Bestaande gunstigere bepalingen op ondernemingsniveau blijven van toepassing.

De sociale partners verbinden zich ertoe om ten laatste op 31.12.2019 een aangepaste collectieve arbeidsovereenkomst voor de vergoedingen bij horeca-activiteiten af te sluiten.

De toepassing van de systemen van flexibele arbeidsorganisatie bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst gebeurt conform de kerndoelstelling van de maatwerkbedrijven, d.i. het voorzien van tewerkstelling op maat voor zoveel mogelijk doelgroepwerknemers.

#### **Artikel 3**

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende begrippen gehanteerd:

- Ploegenarbeid: een systeem van voltijdse arbeidsprestaties die op eenzelfde arbeidsplaats zodanig georganiseerd worden dat een ploeg werknemers bij het beëindigen van haar prestaties opgevolgd wordt door een andere ploeg werknemers. Een ploeg bestaat uit minstens 2 werknemers. De overlapping van de ploegen zal niet meer dan 4 uur bedragen.
- Vormen van flexibele arbeidsorganisatie:
  - Ochtendarbeid: van 6u tot 7u
  - Avondarbeid: van 19u tot 22u
  - Nachtarbeid: van 22u tot 6u
  - Zaterdagarbeid: van 0u tot 24u op zaterdag
  - Zondagsarbeid: van 0u tot 24u op zondag.

Indien er op het niveau van het maatwerkbedrijf op 31.12.2018 afspraken tussen werkgever en werknemers bestaan met betrekking tot een andere tijdsafbakening van één van de bovenstaande vormen van flexibele arbeidsorganisatie, blijven deze afspraken gelden.

## HOOFDSTUK II: VERGOEDINGEN

### Artikel 4

Er kunnen voor volgende vormen van flexibele arbeidsorganisatie geen lagere vergoedingen toegekend worden dan de volgende

Ploegenarbeid	13%
Ochtendarbeid	10%
Avondarbeid	13%
Zaterdagarbeid	20%
Zondagarbeid / feestdag	30%

Indien er in een maatwerkbedrijf op 31.12.2018 lagere vergoedingen worden toegekend voor één of meerdere van de vormen van flexibele arbeidsorganisatie, dienen deze ten laatste op 31 december 2019 aangepast te zijn aan de in deze cao bepaalde vergoedingen.

Tenzij er op ondernemingsniveau een akkoord is/wordt bereikt over de invulling van de vergoeding, betreffen de vergoedingen het bovenvermelde % van het bruto uurloon.

De vergoeding voor ochtend- en avondarbeid is enkel van toepassing op de arbeidstijd die gepresteerd wordt tussen respectievelijk 6u tot 7 uur en tussen 19u en 22u. De ploegenvergoeding is van toepassing op de gehele arbeidstijd die in een ploegenstelsel wordt gepresteerd. De maatwerkbedrijven weerhouden er zich van om het werk zo te organiseren waardoor de afspraken rond ploegenarbeid omzeild worden, zo niet geldt de ploegenpremie.

Nachtarbeid dient vermeden te worden, aangezien het niet bijdraagt tot de kerndoelstelling van maatwerkbedrijven. Enkel bij wijze van grote uitzondering en na het naleven van alle wettelijke procedures kan nachtarbeid georganiseerd worden in maatwerkbedrijven, enkel voor de wettelijk afgebakende activiteiten.

De vergoeding voor nachtarbeid wordt, gezien het uitzonderlijke karakter ervan, bepaald op ondernemingsniveau.

### Artikel 5

Volgende vergoedingen dienen gecumuleerd te worden door het optellen van de afzonderlijke vergoedingen:

	Ploeg	Ochtend	Avond	Zaterdag	Zondag/feestdag
Ploeg				X	X
Zaterdag	X	X	X		
Zondag/feestdag	X	X	X		
Ochtend				X	X
Avond				X	X

## **Artikel 6**

Enkel bij de werknemer die werkt in ploegenstelsel wordt de ploegenvergoeding toegekend bij overuren, en dus meegerekend bij de berekening van het overloon. In andere gevallen worden de flexibiliteitsvergoeding niet toegekend voor overuren, tenzij de flexibiliteitsvergoeding hoger ligt dan de vergoeding voor overloon. In dat laatste geval wordt het verschil tussen beide vergoedingen toegevoegd aan de vergoeding voor overloon.

## **HOOFDSTUK III: DE ORGANISATIE VAN PLOEGENARBEID**

### **Artikel 7**

Indien nodig wordt het arbeidsreglement aangepast conform de wettelijke bepalingen en conform de bepalingen in deze cao.

Het overstappen naar het werken in ploegenstelsel gebeurt voor de doelgroepwerknemers op vrijwillige basis met de mogelijkheid om terug te keren naar dagarbeid. Indien de werknemer terug wenst over te stappen naar dagarbeid deelt de werknemer dit mondeling mee aan de monitor en bevestigt de werknemer dit formeel aan de personeels- of de sociale dienst. Vanaf het moment dat er werk op maat voorhanden is in dagarbeid stelt de werkgever de werknemer hiervan op de hoogte.

Doelgroepwerknemers die van bij aanvang van tewerkstelling in ploegenarbeid werken, kunnen na 9 maanden tewerkstelling aangeven dat ze wensen over te schakelen naar dagarbeid. De werknemer deelt dit mondeling mee aan de monitor en bevestigt dit formeel aan de personeels- of de sociale dienst. Vanaf het moment dat er werk op maat voorhanden is in dagarbeid (ten laatste binnen de drie maanden), stelt de werkgever de werknemer hiervan op de hoogte.

De werkgever kan te allen tijde beslissen om de tewerkstelling in ploegenarbeid te stoppen. Dit kan voor de individuele werknemer alsook voor de gehele opdracht zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de respectievelijke overlegorganen.

### **Artikel 8**

De sociale dienst van het maatwerkbedrijf volgt werknemers die structureel in ploegen werken van nabij op. Daartoe

- Maakt de sociale dienst een plan van aanpak op, dat jaarlijks besproken wordt op het comité voor preventie en bescherming op het werk.
- Vindt er jaarlijks een communicatie plaats naar de werknemers in ploegenarbeid met betrekking tot de gezondheidsrisico's en de mogelijkheid om consultatie aan te vragen bij de arbeidsgeneesheer.
- Ligt de monitoring van de werknemersvragen die teruggaan naar dagarbeid ter inzage van de syndicale delegatie bij de sociale dienst.
- Gaat de werkgever bij de opstart van de tewerkstelling in ploegenarbeid bij de werknemer na of dit haalbaar is in functie van het woon-werkverkeer van de werknemer.

## **HOOFDSTUK IV: BESTAANDE SYSTEMEN**

### **Artikel 9**

Bestaande, meer gunstige systemen blijven behouden, zonder cumulatief effect met deze cao. Bestaande, minder gunstige plaatselijke systemen, worden omgezet in de regeling van deze cao zonder te cumuleren.

## **HOOFDSTUK V - SLOTBEPALING, INWERKINGTREDING**

### **Artikel 10**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019.

Ze vervangt de cao van 27/09/2016 inzake de aanvullende financiële bijdrage door de werkgever bij onregelmatige prestaties van de werknemer in de sociale werkplaatsen, registratienummer 135632/CO/327.01, behalve voor de vergoedingen in de horeca.

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 l'organisation du travail flexible**

**CHAPITRE I<sup>er</sup>: CHAMP D'APPLICATION**

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

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 et féminin, à l'exception du personnel dirigeant, tel que visé à l'art. 4 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales.

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".

**Article 2**

Pour les formes de travail en équipes, de travail du matin, de travail du soir et de travail du samedi, il n'y a pas de délimitation de l'activité, sauf dispositions légales.

Les dispositions reprises dans la présente CCT ne s'appliquent pas aux activités horeca dans les "maatwerkbedrijven". Pour les activités horeca, une mesure transitoire s'applique pour tous les employeurs depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019: sont d'application les indemnités reprises dans la CCT du 27/09/2016 relative à l'intervention financière complémentaire par l'employeur en cas de prestations irrégulières du travailleur dans les ateliers sociaux.

Les dispositions plus favorables existantes au niveau des entreprises restent d'application.

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure, au plus tard le 31.12.2019, une convention collective de travail adaptée pour les indemnités dans le cadre d'activités horeca.

L'application des systèmes d'organisation du travail flexible fixés dans la présente convention collective de travail se fait conformément à l'objectif principal des "maatwerkbedrijven", à savoir prévoir un emploi sur mesure pour un maximum de travailleurs des groupes cibles.

**Article 3**

Pour l'application de la présente convention collective de travail, les notions suivantes sont utilisées:

- Travail en équipes: un système de prestations de travail à temps plein qui sont organisées en un même lieu de travail de telle sorte qu'une équipe de travailleurs soit suivie, à la fin de ses prestations, par une autre équipe de travailleurs. Une équipe se compose d'au moins 2 travailleurs. Le chevauchement des équipes ne dépassera pas 4 heures.
- Formes d'organisation de travail flexible:
  - Travail du matin: de 6h à 7h
  - Travail du soir: de 19h à 22h
  - Travail de nuit: de 22h à 6h

- Travail du samedi: de 0h à 24h le samedi
- Travail du dimanche: de 0h à 24h le dimanche.

S'il existe, au 31.12.2018, des accords au niveau de la "maatwerkbedrijf" entre l'employeur et les travailleurs concernant une autre dérogation de temps que l'une des formes susmentionnées d'organisation du travail flexible, ces accords restent en vigueur.

## CHAPITRE II: INDEMNITÉS

### Article 4

Pour les formes suivants d'organisation du travail flexible, l'on ne peut pas octroyer des indemnités inférieures aux indemnités suivantes

Travail en équipes	13%
Travail du matin	10%
Travail du soir	13%
Travail du samedi	20%
Travail du dimanche/jour férié	30%

Si, au 31.12.2018, des indemnités inférieures sont octroyées dans une "maatwerkbedrijf" pour une ou plusieurs des formes d'organisation du travail flexible, ces indemnités doivent avoir été adaptées, au plus tard le 31 décembre 2019, aux indemnités fixées dans la présente CCT.

À moins qu'il y ait/que l'on passe un accord au niveau de l'entreprise concernant la mise en œuvre de l'indemnité, les indemnités portent sur le % susmentionné du salaire horaire brut.

L'indemnité pour le travail du matin et le travail du soir s'applique uniquement au temps de travail presté entre, respectivement, 6h et 7h et 19h et 22h. L'indemnité d'équipes s'applique à l'ensemble du temps de travail qui est presté dans un système de régime d'équipes. Les "maatwerkbedrijven" évitent d'organiser le travail de telle manière que les accords relatifs au travail d'équipes soient contournés, sinon la prime d'équipes s'applique.

Le travail de nuit doit être évité étant donné qu'il ne contribue pas à l'objectif principal des "maatwerkbedrijven". Uniquement en cas d'exception importante et moyennant respect de toutes les procédures légales, le travail de nuit peut être organisé au sein des "maatwerkbedrijven", exclusivement pour les activités légalement dérogatoires.

L'indemnité pour le travail de nuit, vu son caractère exceptionnel, est fixée au niveau de l'entreprise.

### Article 5

Les indemnités suivantes doivent être cumulées en additionnant les indemnités particulières:

	Équipe	Matin	Soir	Samedi	Dimanche/jour férié
Équipe				X	X
Samedi	X	X	X		
Dimanche/ jour férié	X	X	X		
Matin				X	X
Soir				X	X

### **Article 6**

Uniquement pour le travailleur occupé dans un régime en équipes, l'indemnité d'équipes est octroyée en cas d'heures supplémentaires, et donc comptabilisée dans le calcul du sursalaire. Dans d'autres cas, l'indemnité de flexibilité n'est pas octroyée pour les heures supplémentaires, à moins que l'indemnité de flexibilité soit supérieure à l'indemnité pour sursalaire. Dans ce dernier cas, la différence entre les deux indemnités est ajoutée à l'indemnité pour sursalaire.

## **CHAPITRE III: L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN ÉQUIPES**

### **Article 7**

Si nécessaire, le règlement de travail est adapté conformément aux dispositions légales et conformément aux dispositions de la présente CCT.

Passer au travail en équipes se fait, pour les travailleurs des groupes cibles, sur une base volontaire avec la possibilité de revenir au travail de jour. Si le travailleur souhaite repasser au travail de jour, il le communique oralement au moniteur et le confirme formellement au service du personnel ou au service social. À partir du moment où il existe un travail adapté en travail de jour, l'employeur en informe le travailleur.

Les travailleurs des groupes cibles qui travaillent en équipes dès le début de l'occupation peuvent indiquer, après 9 mois d'occupation, qu'ils souhaitent passer au travail de jour. Le travailleur le communique oralement au moniteur et le confirme formellement au service du personnel ou au service social. À partir du moment où il existe un travail adapté en travail de jour (au plus tard dans les trois mois), l'employeur en informe le travailleur.

L'employeur peut à tout moment décider de stopper l'occupation en travail d'équipes. Cela peut se faire pour le travailleur individuel, ainsi que pour la mission complète sans préjudice des compétences des organes de concertation respectifs.

### **Article 8**

Le service social de la "maatwerkbedrijf" suit de près les travailleurs qui travaillent structurellement en équipes. À cette fin,

- le service social réalise un plan d'approche, qui doit faire l'objet de discussions chaque année au comité pour la prévention et la protection au travail;
- une communication est faite annuellement aux travailleurs en travail en équipes concernant les risques pour la santé et la possibilité de demander une consultation chez le médecin du travail;
- la surveillance des demandes des travailleurs revenant au travail de jour est assurée par le service social et portée à la connaissance de la délégation syndicale;
- au début de l'occupation en équipes, l'employeur vérifie auprès du travailleur si cette situation est tenable en fonction du trajet domicile-lieu de travail du travailleur.

## **CHAPITRE IV: SYSTÈMES EXISTANTS**

### **Article 9**

Les systèmes plus favorables existants restent maintenus, sans effet cumulatif avec la présente CCT. Les systèmes locaux existants moins favorables sont transformés selon les règles de la présente CCT sans cumul.

## **CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES, ENTRÉE EN VIGUEUR**

### **Article 10**

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Elle remplace la CCT du 27/09/2016 relative à l'intervention financière complémentaire par l'employeur en cas de prestations irrégulières du travailleur dans les ateliers sociaux, numéro d'enregistrement 135632/CO/327.01, excepté pour les indemnités dans l'horeca.

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".