

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19/05/2020 betreffende de invoering van de flexibele arbeidsorganisatie in de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven

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, zaterdagarbeid, zondagarbeid en arbeid op feestdagen is er geen afbakening naar activiteit, behoudens de wettelijke bepalingen.

Bestaande gunstigere bepalingen op ondernemingsniveau blijven van toepassing.

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:

- Werknemers tewerkgesteld in een activiteit horeca: het personeel tewerkgesteld in het kader van activiteiten waarbij dranken of maaltijden worden bereid en/of opgediend voor verbruik ter plaatse aan cliënteel van het maatwerkbedrijf of cliënteel van het bedrijf dat het maatwerkbedrijf met deze activiteiten heeft belast of logies worden verschaft, al dan niet op de plaats waar het maatwerkbedrijf is gevestigd. Worden eveneens beschouwd als werknemers tewerkgesteld in een activiteit horeca, de doelgroepwerknemers en het (omkaderings)personeel van de maatwerkbedrijven die via enclavewerking, zoals omschreven in de cao van 22 januari 2019 met betrekking tot enclavewerking (nr. 150936/CO/327.01), zijn ingeschakeld in dezelfde activiteiten bij een klant van het maatwerkbedrijf die tot het paritair comité 302 voor het hotelbedrijf behoort.

- 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 0 tot 24u op zaterdag
 - Zondagsarbeid/arbeid op een feestdag: van 0 tot 24u op zondag of feestdag

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 (niet-horeca-activiteiten)	30%
Zondagarbeid/feestdag (horeca-activiteiten)	23%

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

De vergoeding voor ochtend- en avondarbeid is enkel van toepassing op de arbeidstijd die gepresteerd wordt tussen respectievelijk 6u tot 7u 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

* Deze vergoedingen dienen niet gecumuleerd te worden in een horeca-activiteit, zoals gedefinieerd in artikel 3 lid 1, 1°.

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 wordt 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 2020.

Ze vervangt de cao van 22 januari 2019 betreffende de invoering van de flexibele arbeidsorganisatie, registratienummer 150934/CO/327.01.

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.

Artikel 11

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 voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

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

Convention collective de travail du 19/05/2020 relative à l'instauration de l'organisation du travail flexible dans les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven »

CHAPITRE I^{er}: CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

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, de travail du samedi, de travail du dimanche et de travail les jours fériés, il n'y a pas de délimitation de l'activité, sauf dispositions légales.

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

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:

- Travailleurs occupés dans une activité horeca: le personnel occupé dans le cadre d'activités où sont préparés et/ou servis des boissons ou des repas pour une consommation sur place à la clientèle de la maatwerkbedrijf ou à la clientèle de l'entreprise qui a chargé la maatwerkbedrijf de ces activités ou un logement est fourni, que ce soit ou non à l'endroit où est établie la maatwerkbedrijf. Sont également considérés comme étant occupés dans une activité horeca, les travailleurs des groupes cibles et le personnel (d'encadrement) des maatwerkbedrijven qui, par le biais du travail en enclave tel que décrit dans la CCT du 22 janvier 2019 relative au travail en enclave (n° 150936/CO/327.01), ont exercé les mêmes activités pour un client de la maatwerkbedrijf appartenant à la commission paritaire 302 pour l'industrie hôtelière.

- 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 0 à 24h le samedi
 - Travail du dimanche/travail un jour férié: de 0 à 24h le dimanche ou le jour férié.

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 suivantes 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 (activités non-horeca)	30%
Travail du dimanche/jour férié (activités horeca)	23%

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 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

* Ces indemnités ne doivent pas être cumulées dans une activité horeca, telle que définie à l'article 3 alinéa 1er, 1^o.

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

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Elle remplace la CCT du 22 janvier 2019 relative à l'instauration de l'organisation du travail flexible, numéro d'enregistrement 150934/CO/327.01.

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".

Article 11

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 la présente convention collective de travail, 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.