

DES
COMMISSION PARITAIRE DES ETABLISSEMENTST ET SERVICES DE SANTE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 OCTOBRE
2021 CONCERNANT L'OCTROI D'UN JOUR DE CONGE
SUPPLÉMENTAIRE EXCEPTIONNEL DIT « CONGE CORONA »

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

§ 1^{er} La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des maisons de repos pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins, des résidences-services, des centres de soins de jour pour personnes âgées et des centres d'accueil de jour pour personnes âgées qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui sont agréées par la Région wallonne et qui ressortissent à la commission paritaire des établissements et services de santé.

§ 2. Pour l'application de la présente CCT, il faut entendre par « travailleur » : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord-cadre 2021-2024 du 27 mai 2021 pour le secteur non-marchand wallon en ce qui concerne l'utilisation du budget non-récurrent en 2021.

CHAPITRE 2 : OBJET, APPLICABILITÉ ET MODALITÉS D'OCTROI

Article 3

Un jour de congé supplémentaire et exceptionnel est octroyé, en sus des congés légaux, des congés sectoriels, congés d'ancienneté et congés extralégaux au personnel visé à l'article 1 de la présente convention.

Article 4

Ce jour de congé supplémentaire est octroyé selon les conditions suivantes :

1. Le jour de congé est octroyé à tout travailleur présent dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et qui est entré en service au plus tard le 1^{er} septembre 2021
2. Il est fixé de commun accord entre l'employeur et le travailleur, compte tenu des possibilités du service.
3. Le congé est octroyé entre la date d'entrée en vigueur de la présente CCT et le 30 juin 2022. La date ultime pour la prise de ce jour de congé peut être fixée au 31 mars 2022 moyennant information par l'employeur au plus tard pour le 15 décembre 2021 du personnel et des organes de concertation au sein de l'entreprise. Cette période est prolongée des périodes d'incapacité de travail du travailleur. Si le congé est pris courant le premier semestre 2022, il doit l'être avant la prise du premier jour de vacances annuelles.

Article 5

Pour ce jour de congé supplémentaire et exceptionnel, le travailleur perçoit la rémunération qui lui était normalement due pour ce jour (7H36 au maximum en régime de 38 heures/semaine).

Article 6

Si, pour une raison d'organisation du service, il n'est pas possible pour l'employeur d'accorder ce jour de congé supplémentaire au travailleur dans le courant de la période visée à l'article 4,3, ou avant son départ, quelle qu'en soit la raison hors le licenciement pour motif grave signifié avant la prise du jour de congé, le travailleur recevra un salaire égal au nombre d'heures de travail correspondant (7H36 heures au maximum par jour dans la semaine de 38 heures), multiplié par son salaire horaire normal visé à l'article 5 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES

Article 7.

Cette convention entre en vigueur le jour de sa ~~conclusion~~ et est conclue pour une durée déterminée qui s'achèvera le 30 juin 2022, sans reconduction tacite possible. Les parties conviennent explicitement que le jour de congé ne sera octroyé que pour autant que le pouvoir subsidiant exécute les mesures de financement telles que prévues dans l'accord-cadre.

Article 8.

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 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.

PARITAIR COMITE VOOR DE GEZONDHEIDSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 11 OKTOBER 2021 TOT TOEKENNING VAN EEN EXTRA UITZONDERLIJKE VERLOFDAG, "CORONA" GENAAMD

HOOFDSTUK 1: TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de bejaardentehuizen, van de rust- en verzorgingstehuizen, van de service-flats, van de dagverzorgingscentra voor bejaarden en van de dagopvangcentra voor bejaarden die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, die worden erkend door het Waals Gewest en ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

§2. Voor de toepassing van deze cao, wordt onder “werknemer” verstaan: het arbeiders- en bediendepersoneel, zowel mannen als vrouwen.

Artikel 2

De collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met uitvoering van de raamovereenkomst 2021-2024 van 27 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector voor wat betreft het gebruik van het niet-recurrent budget in 2021.

HOOFDSTUK 2: DOEL, TOEPASBAARHEID EN TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 3

Er wordt bovenop het wettelijk verlof, het sectoraal verlof, het anciënniteitsverlof en het extralegaal verlof een extra en uitzonderlijke verlofdag toegekend aan het personeel dat wordt bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst.

Artikel 4

Deze extra verlofdag wordt toegekend volgens deze voorwaarden:

1. De verlofdag wordt aan elke werknemer die aanwezig is in de onderneming op de datum van de inwerkingtreding van deze overeenkomst en die ten laatste in dienst is getreden op 1 september 2021, toegekend.
2. Deze wordt vastgelegd na gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer, rekening houdend met de mogelijkheden van de dienst.
3. Het verlof wordt toegekend tussen de datum van inwerkingtreding van de huidige CAO en 30 juni 2022. De ultieme datum voor de opname van deze verlofdag kan worden vastgelegd op 31 maart 2022 middels informatie aan het personeel en de overlegorganen binnen de onderneming door de werkgever tegen ten laatste 15 december 2021. Deze periode wordt verlengd door periodes van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Indien het verlof in de loop van het eerste semester 2022 wordt opgenomen moet deze opgenomen worden voor de opname van de eerste dag jaarlijkse vakantie.

Artikel 5

Voor deze extra en uitzonderlijke verlofdag ontvangt de werknemer het loon dat hem/haar normaal verschuldigd was voor die dag (7u36 maximum in een régime van 38u/week).

Artikel 6

Wanneer het voor een reden van organisatie van de dienst onmogelijk is voor de werkgever om deze extra verlofdag toe te kennen aan de werknemer in de loop van de periode bedoeld in artikel 4,3, of voor zijn vertrek, wat ook de reden is met uitzondering van de dringende reden betekend voor de opname van de verlofdag, zal de werknemer een loon ontvangen gelijk aan het aantal overeenstemmende arbeidsuren (maximaal 7u36 uur per dag in de week van 38 uren), vermenigvuldigd met zijn normale uurloon bedoeld in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 3: SLOTBEPALINGEN

Artikel 7

Deze overeenkomst treedt in werking op de dag van de *sluiting* ; ervan en wordt gesloten voor een bepaalde duur die ten einde loopt op 30 juni 2022, zonder mogelijke stilzwijgende verlenging. De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de verlofdag enkel zal worden toegekend voor zover de subsidiërende overheid de financieringsmaatregelen zoals voorzien in het kaderakkoord uitvoert.

Artikel 8

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.