



ERRATUM

**Commission paritaire pour le secteur franco-
phone et germanophone de l'aide sociale et des
soins de santé**

**CCT n° 183403/CO/332
du 22/09/2023**

Correction dans les deux langues :

- A l'article 9, § 1^{er} le nom de la CP doit être remplacé par « **Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé** ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de Franstalige en Duits-
talige en welzijns- en gezondheidssector**

**CAO nr. 183403/CO/332
van 22/09/2023**

Verbetering in beide talen :

- In artikel 9, § 1 moet de benaming van het PC vervangen worden door « **Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige en welzijns- en gezondheidssector** ».

Beslissing van

23 -01- 2024

**Philip BRAEKMANS
Adviseur-generaal**

COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR FRANCOPHONE ET GERMANOPHONE DE L'AIDE SOCIALE
ET DES SOINS DE SANTE

Convention collective de travail du 22/09/2023 relative à l'organisation du travail et à la stabilité des horaires adoptée en exécution de l'accord-cadre 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour le secteur non marchand Bruxellois

Préambule

La présente convention collective de travail :

- est conclue en exécution de l'accord-cadre 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour le secteur non marchand Bruxellois
- s'inscrit dans la volonté partagée des partenaires sociaux d'améliorer les conditions de travail des travailleurs, de renforcer l'attractivité du secteur en matière d'emplois et d'améliorer la qualité des services et de l'accompagnement des personnes ;
- a pour objectif d'améliorer l'organisation du travail et la stabilité et prévisibilité des horaires de travail des travailleurs en tenant compte entre autres de la réglementation existante, de la qualité des services, des souhaits des travailleurs, des effectifs, des limites de planification dans le cadre de la période de référence si celle-ci est d'usage, du temps de travail moyen à atteindre dans la période de référence.

Chapitre I. Champ d'application.

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui sont agréés et/ou subventionnés par la Commission Communautaire Commune et de la Commissions communautaire française la Région de Bruxelles-Capitale:

Par « travailleurs », il faut entendre : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Chapitre II. Objectifs

Article 2 . Lors de l'élaboration des horaires de travail, l'employeur ou son représentant tient compte, entre autres, de la réglementation existante, des souhaits des travailleurs, des effectifs, des limites de planification dans le cadre de la période de référence quand celle-ci est d'application, du temps de travail moyen à atteindre dans la période de référence.

Chapitre III. Modalités d'élaboration des horaires

Article 3 : Élaboration et communication des horaires

§1^{er}. Pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un horaire fixe, la durée de travail tant hebdomadaire que journalière reste constante et est fixée dans le contrat de travail.

§2. Pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un horaire variable, la durée de travail hebdomadaire et/ou journalière peut varier de semaines en semaines et/ou de jours en jours. Lorsque la durée de travail hebdomadaire est variable, le contrat de travail doit préciser la durée hebdomadaire moyenne à respecter sur une période de référence visée à l'article 6 de la présente convention.

En cas d'horaire variable, chaque travailleur doit être informé préalablement de ses horaires de travail via un avis écrit et daté par l'employeur. Cet avis doit déterminer les horaires de travail individuels se rapportant à un mois calendrier. Il doit être porté à la connaissance de chaque travailleur, soit de façon électronique, soit sur papier, au moins **20 jours** civils avant le début du mois auquel se rapporte l'horaire.

En cas de prestations d'heures supplémentaires ouvrant le droit à des heures de repos compensatoires, les repos compensatoires doivent être fixés de commun accord entre le travailleur et l'employeur.

Le nombre d'heures supplémentaire effectivement prestées au cours de la période couverte par la fiche de paie doit être mentionné sur cette fiche de paie.

Article 4 : Mesure particulière en cas de prestations irrégulières

Pour les travailleurs devant faire habituellement des prestations irrégulières en soirée et/ou de nuit (entre 18 heures le soir et 6 heures le matin), l'horaire de travail contient au minimum un jour par semaine (entre le lundi et le vendredi) pour lequel aucune prestation de soirée et/de nuit (entre 18 heures le soir et 6 heures le matin) ne peut être prévue. Ce jour est fixe et cela, de manière annuelle. Il est fixé de commun accord entre le travailleur et l'employeur.

En cas de nécessité impérieuse, une modification de cette soirée de non-travail est possible moyennant l'**accord mutuel** de l'employeur et du travailleur.

Commentaire

Par « travailleurs devant faire habituellement des prestations irrégulières de soirée et/ou de nuit », on entend les travailleurs qui ont été occupés, au cours du trimestre précédent, en moyenne au moins 3 jours sur la semaine entre 18 heures le soir et 6 heures le matin.

Article 5. Période de référence

§1^{er}. Lorsque la durée de travail hebdomadaire est variable, la durée hebdomadaire de travail est fixée en moyenne sur une période de référence. La durée hebdomadaire de travail peut donc varier d'une semaine à l'autre, pour autant qu'à la fin de la période de référence, la moyenne soit respectée.

La période de référence est de 3 mois maximum consécutifs ou 13 semaines maximum consécutives.

§2. Par dérogation au paragraphe précédent, pour les heures de réduction du temps de travail octroyées en vertu de la convention collective de travail du 28 février 2001 (n°57.815), qui sont réalisées sous forme de jours de compensation payés, la période de référence peut être prolongée jusqu'à un an maximum.

Chapitre IV. Transposition du dispositif réglant l'élaboration des horaires au sein du règlement de travail

Article 6.

Si nécessaire (présence d'horaires variables dans l'institution, prestations irrégulières, heures complémentaires et supplémentaires), l'employeur transpose les dispositions du chapitre III dans son règlement de travail au plus tard le 1er janvier 2025.

Cette transposition au sein du règlement de travail est réalisée dans le respect des dispositions prévues en matière d'établissement ou/et de modification du Règlement de travail (articles 11 ou 12 de la Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail).

Chapitre V. Accords et pratiques plus favorables au niveau des établissements

Article 7.

§1. Les accords préexistants au niveau de l'entreprise adoptés avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail restent d'application pour autant qu'ils soient plus favorables aux travailleurs que les dispositions de la présente convention.

§2. Le dispositif local plus favorable en vigueur est transposé, au plus tard le 1er janvier 2025, dans le règlement de travail dans le respect des dispositions prévues en matière d'établissement ou/et de modification du Règlement de travail (articles 11 ou 12 de la Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail).

§3. Après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail sectorielle, des règles locales peuvent être améliorées ou convenues au niveau de l'entreprise.

§4. Au sein de la concertation sociale locale (en conseil d'entreprise, comité pour la prévention et protection au travail, délégation syndicale), il est prévu annuellement une évaluation de la confection des horaires.

Chapitre VI. Dispositions finales

Article 9. Entrée en vigueur

§1. La présente convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le premier janvier 2024. et est

conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. *pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.*

§2. Les signataires de la présente convention s'engagent à évaluer la mise en œuvre de la présente convention collective de travail, au plus tôt dans le dernier trimestre de 2024, à la demande de l'un d'eux (fédérations d'employeurs ou organisations syndicales).

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22/09/2023 betreffende de
arbeidsorganisatie en de stabiliteit van de uurroosters goedgekeurd met
uitvoering van de raamovereenkomst 2021-2024 van 23 december 2021 voor
de Brusselse non-profitsector

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- wordt gesloten ter uitvoering van de raamovereenkomst 2021-2024 van 23 december 2021 voor de Brusselse non-profitsector
- past in de gezamenlijke wil van de sociale partners om de arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren, de aantrekkelijkheid van de sector inzake banen te versterken en de kwaliteit te waarborgen van de zorgverlening en de begeleiding van de personen.
- heeft tot doel om de arbeidsorganisatie en de stabiliteit en voorspelbaarheid van de uurroosters te verbeteren, onder andere rekening houdend met de bestaande reglementering, de kwaliteit van de dienstverlening, de wensen van de werknemers, de personeelsbezetting, de grenzen van de planning in het kader van de referteperiode als zij gebruikelijk is, de gemiddelde arbeidstijd die moet worden bereikt in de referteperiode.

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

Hoofdstuk II. Doelstellingen

Artikel 2 Bij het uitwerken van de arbeidstijdregeling houdt de werkgever of zijn vertegenwoordiger, onder andere, rekening met de bestaande reglementering, met de wensen van de werknemers, de personeelsbezetting, de beperkingen van de planning in het kader van de referteperiode wanneer deze van toepassing is, de gemiddelde arbeidstijd die moet worden bereikt in de referteperiode.

Hoofdstuk III. Modaliteiten inzake uitwerking van de arbeidstijdregeling

Artikel 3: Uitwerking en mededeling van de arbeidstijdregeling

§1. Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van een vast uurrooster blijft zowel de wekelijkse als dagelijkse arbeidsduur constant en wordt deze vastgesteld in de arbeidsovereenkomst.

§2. Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van een variabel uurrooster kan de wekelijkse en/of dagelijkse arbeidsduur van week tot week en/of van dag tot dag variëren. Wanneer de wekelijkse arbeidsduur variabel is, moet de gemiddelde wekelijkse duur die moet worden nageleefd over een referteperiode bedoeld in artikel 6 van deze overeenkomst worden vermeld in de arbeidsovereenkomst.

In geval van variabel uurrooster moet elke werknemer vooraf door de werkgever worden op de hoogte gebracht van zijn arbeidstijdregeling door middel van een schriftelijk en gedateerd bericht. In dit bericht moet de individuele arbeidstijdregeling die betrekking heeft op een kalendermaand worden bepaald. Het moet ten minste **20 kalenderdagen** vóór het begin van de maand waarop het uurrooster betrekking heeft ofwel elektronisch, ofwel op papier ter kennis worden gebracht van elke werknemer.

In geval van prestaties van overuren die recht geven op uren inhaalrust, moet de inhaalrust in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever worden vastgesteld.

Het aantal effectief gepresteerde overuren in de loop van de periode die gedekt is door de betalingsfiche moet worden vermeld op deze betalingsfiche.

Artikel 4: Bijzondere maatregel in geval van onregelmatige prestaties

Voor de werknemers die gewoonlijk 's avonds en/of 's nachts (tussen 18 uur 's avonds en 6 uur 's morgens) onregelmatige prestaties moeten doen, omvat de arbeidstijdregeling minimaal een dag per week (tussen maandag en vrijdag) waarvoor in geen enkele avond- en nachtprestatie (tussen 18 uur 's avonds en 6 uur 's morgens) mag worden voorzien. Deze dag is vast en dit op jaarbasis. Deze dag wordt vastgelegd na gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

Als het dringend noodzakelijk is, is een wijziging van deze avond waarop niet wordt gewerkt mogelijk met onderling akkoord van de werkgever en van de werknemer.

Toelichting

Onder "werknemers die gewoonlijk 's avonds of 's nachts onregelmatige prestaties moeten verrichten", worden de werknemers verstaan die, in de loop van het vorige trimester, gemiddeld ten minste 3 dagen per week tussen 18 uur 's avonds en 6 uur 's morgens tewerkgesteld zijn geweest.

Artikel 5. Referteperiode

§1. Wanneer de wekelijkse arbeidsduur variabel is, wordt de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld over een referteperiode vastgesteld. De wekelijkse arbeidsduur kan dus van de ene week tot de andere variëren, voor zover op het einde van de referteperiode het gemiddelde wordt nageleefd.

De referteperiode is maximaal 3 opeenvolgende maanden of maximaal 13 opeenvolgende weken.

§2. In afwijking van de vorige paragraaf, kan voor de uren arbeidstijdvermindering toegekend krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 februari 2001 (nr.57.815), die worden uitgevoerd in de vorm van betaalde compensatiedagen, de referteperiode worden verlengd tot maximaal een jaar.

Hoofdstuk IV. Omzetting van de regeling voor uitwerking van de uurroosters binnen het arbeidsreglement

Artikel 6.

Indien noodzakelijk (aanwezigheid van variabele arbeidstijdregeling in de instelling, onregelmatige prestaties, aanvullende uren en overuren), zet de werkgever uiterlijk op 1 januari 2025 de bepalingen van hoofdstuk III in zijn arbeidsreglement om.

Deze omzetting in het arbeidsreglement wordt uitgevoerd met naleving van de bepalingen waarin voorzien is inzake opstelling en/of wijziging van het arbeidsreglement (artikelen 11 of 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen).

Hoofdstuk V. Gunstigere akkoorden en praktijken op het niveau van de instellingen

Artikel 7

§1. De afspraken die voor de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming al bestaan, blijven van toepassing voor zover ze gunstiger zijn voor de werknemers dan de bepalingen in deze overeenkomst.

§2. De gunstigere lokale regeling die van kracht is wordt uiterlijk op 1 januari 2025 omgezet in het arbeidsreglement met naleving van de bepalingen waarin voorzien is in verband met de opstelling en/of wijziging van het arbeidsreglement (artikelen 11 of 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen).

§3. Na de inwerkingtreding van deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst kunnen lokale regels worden verbeterd of overeengekomen op het niveau van de onderneming.

§4. Binnen het lokaal sociaal overleg (in de ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk, vakbondsafvaardiging), wordt jaarlijks in een evaluatie van het opstellen van de uurroosters voorzien.

Hoofdstuk VI. Slotbepalingen

Artikel 9. Inwerkingtreding

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uiterlijk op 1 januari 2024 van kracht en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden bij een ter post aangetekend schrijven wordt gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten. *Franstalige en Duitstalige welzijs- en gezondheidssector*

§2. De ondertekenaars van deze overeenkomst verbinden zich ertoe om de tenuitvoerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst ten vroegste in het laatste trimester van 2024 op verzoek van één van hen (werkgeversfederaties of vakorgansiaties) te evalueren.