

Voorwoord	3
Gezinszorg en logistieke hulp	4
Functieclassificatie gezinszorg en logistieke hulp	4
Barema's gezinszorg en logistieke hulp (d.d. 01/02/2008)	5
Barema's leidinggevenden (d.d. 01/02/2008)	6
Gewaarborgd minimumloon	7
Spelregels baremieke anciënniteit	7
Opbouw baremieke anciënniteit bij dezelfde werkgever	7
Overname baremieke anciënniteit vorige werkgevers	7
Haard- of standplaatstoelage	8
Definitie	8
Bedrag	9
Loontoeslagen voor onregelmatige prestaties	9
Eindejaarstoelage	10
Bedrag	10
Toekenningsmodaliteiten	10
Kledijvergoeding	11
Vervoerskosten	11
Carenzdag	11
Diverse verlofstelsels	12
Anciënniteitverlof	12
Aanvullende verlofdagen 35 tot 44 jaar	12
Vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 45 jaar-50 jaar-55 jaar	12
Tewerkstellings- of doorstromingsprogramma's	14
Functieclassificatie tewerkstellings- of doorstromingsprogramma's	14
Barema's tewerkstellings- of doorstromingsprogramma's (d.d. 01/02/2008)	15
Haard- en standplaatstoelage	16
Eindejaarstoelage	16
Bedrag	16
Toekenningsmodaliteiten	16
Carenzdag	17
Vrijstelling van arbeidsprestaties	17
Anciënniteitsverlof	17
Dienstenchequewerknemers	18
Functieclassificatie Dienstenchequewerknemers	18
Barema's Dienstenchequewerknemers (d.d. 01/02/2008)	19
Baremieke anciënniteit	19
Haard-of standplaatsvergoeding	19
Eindejaarstoelage	20
Bedrag	20
Toepassingsmodaliteiten	20
Kledij	20

Vervoerskosten _____	22
Carenzdag _____	22
Diverse verlofstelsels _____	22
Aanvullende verlofdagen (overgangsmaatregel - uitdovend) _____	22
Vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 45 jaar (overgangsmaatregel – uitdovend) _____	22
Specifieke afspraken voor dienstenchequewerknemers _____	23
Vorming / Werkoverleg / Omkaderingsnorm _____	23
<i>Afspraken die gelden voor alle werknemers</i> _____	24
Arbeidsduur _____	24
Tijdskrediet _____	24
Tijdskrediet (Voltijds en deeltijds) _____	24
Tijdskrediet (vermindering met 1/5 ^e) _____	25
Tijdskrediet vanaf 50 jaar (vermindering met 1/2 ^e of 1/5 ^e) _____	25
Algemene bepalingen _____	26
Thematische verloven _____	27
Brugpensioen _____	28
Voltijds brugpensioen _____	28
Opzeggingstermijnen _____	29
Opzeggingstermijnen voor de arbeiders _____	29
Opzeggingstermijnen voor de bedienden _____	30
Syndicale Premie _____	30
Syndicale Delegatie _____	31

VOORWOORD

Dankzij uw mobilisatiekracht en uw vastberadenheid tijdens herhaaldelijke vlagen van “**witte woede**”, zijn we er in geslaagd voor de Vlaamse Welzijnssectoren in 2000 en 2005 historische akkoorden af te sluiten die een positieve weerslag hebben gehad op zowel de loon- en arbeidsvoorwaarden, als op de groei van de tewerkstelling.

Deze Vlaamse Intersectorale Akkoorden voor de non-profit (VIA-Akkoorden) hebben gezorgd voor een verregaande harmonisering van de loonvoorwaarden voor het personeel van de Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en instellingen, **de Gezinszorg**, de Kinderopvang, de Beschutte en Sociale Werkplaatsen en de Socio-culturele sector.

De **ACLVB** zal ook in de toekomst blijven ijveren voor de verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor het personeel, werkzaam in deze maatschappelijk belangrijke sectoren.

Het staat nochtans als een paal boven water dat de solidariteit en inzet van velen zal vereist blijven om in de toekomst verder te timmeren aan de ingeslagen weg. De behaalde resultaten moeten immers dag na dag verworven blijven. De overheid moet blijven gewezen worden op het belang van de Non-Profit sector en de nood aan degelijke arbeidsvoorwaarden.

In deze brochure kan u een samenvattend overzicht vinden van de belangrijkste loon -en arbeidsvoorwaarden van toepassing in de door Vlaanderen gesubsidieerde Gezinszorg (Paritair Comité 318.02).

Indien u de volledige teksten van de hier besproken CAO's wenst te raadplegen dan kan u hiertoe onze CAO-bundeling raadplegen op www.ACLVB.be

Indien u na het lezen van de brochure nog vragen heeft , aarzel dan niet contact op te nemen met onze Bestendig Secretarissen of onze secretariaten. U kan hun adressen vinden in deze brochure.

Mocht u interesse hebben om mee te timmeren aan de syndicale weg, dan kan u de Liberale Vakbond hiermee helpen door u kandidaat te stellen op de ACLVB lijsten bij de volgende sociale verkiezingen.

Wij rekenen op u !

Gert Van Hees Sectoraal Verantwoordelijke Non Profit	Jan Vercamst Nationaal Voorzitter
Björn De Kerpel VESOFO-consulent	

Loon- en arbeidsvoorwaarden zijn voortdurend onderhevig aan wijzigingen. Om u op de hoogte te houden van wijzigingen krijgen leden, die hun e-mail adres kenbaar maken op het ACLVB-secretariaat, op regelmatige tijdstippen onze Non-Profit nieuwsbrief “SYNDROOM FLASH”.

GEZINSZORG EN LOGISTIEKE HULP

FUNTIECLASSIFICATIE GEZINSZORG EN LOGISTIEKE HULP

Diensten en functies	Barema	Baremieke anciënniteit	Minimale toegangsvereisten
I. Verzorgende diensten - Gezinsverzorgende - Kraamverzorgende - Opvang ziek kind	B2b	20 jaar	Over een inschrijvingsbewijs beschikken of ten minste hiervoor in aanmerking komen (d.w.z. voldoen aan de minimale erkenningsvoorwaarden zoals bepaald in artikel 3 B, 2° van bijlage I van het B.VI.Reg. 18/12/1998 houdende erkenning en subsidiëring van verenigingen en welzijnsvoorzieningen in de thuiszorg).
II. Logistieke hulp (poetshulp, klusjesdienst, oppashulp, ...)	B4	18 jaar	Geen bijzondere bepalingen
III. Administratieve Diensten - Administratief medewerker - Diensthoofd administratie	A1 A2 A3 B1b	21 jaar 20 jaar 18 jaar 21 jaar	Hoger onderwijs - Hoger secundair onderwijs - Lager secundair onderwijs na 10 jaar dienst- anciënniteit en 240 uren bijkomende administratieve en/of informaticatechnische opleiding Lager secundair onderwijs Hoger onderwijs
IV. Begeleidende diensten - Verantwoordelijke hulpverlening	B1b bis	21 jaar	Voldoen aan de minimale erkenningsvoorwaarden zoals bepaald in artikel 3 B, 4° van bijlage I van het B.VI.Reg. 18/12/1998 houdende erkenning en subsidiëring van verenigingen en welzijnsvoorzieningen in de thuiszorg).
V. Leiding	K5 tot K1		Afhankelijk van de grootte van de voorziening.

BAREMA'S GEZINSZORG EN LOGISTIEKE HULP (D.D. 01/02/2008)

	Maandloon	Uurloon	Maandloon	Uurloon	Maandloon	Maandloon	Maandloon	Maandloon	Maandloon
schaal	B2b		B4		A1	A2	A3	B1b	B1b bis
lftd	20	20	18	18	21	20	18	21	21
0	1.605,83	9,7520	1.473,31	8,9472	1.875,28	1.598,99	1.471,80	2.136,07	2.179,56
1	1.636,80	9,9401	1.563,89	9,4973	1.911,00	1.664,59	1.532,18	2.172,23	2.215,72
2	1.671,92	10,1534	1.584,27	9,6210	1.966,12	1.730,19	1.592,56	2.208,39	2.251,88
3	1.734,91	10,5359	1.604,69	9,7451	2.040,66	1.795,78	1.652,94	2.244,51	2.288,00
4	1.797,53	10,9162	1.613,88	9,8009	2.115,21	1.861,38	1.713,32	2.290,69	2.334,18
5	1.797,91	10,9185	1.616,46	9,8166	2.115,21	1.861,38	1.713,32	2.306,49	2.349,98
6	1.887,18	11,4606	1.632,74	9,9154	2.221,45	1.954,88	1.799,37	2.405,14	2.448,62
7	1.887,89	11,4649	1.644,07	9,9842	2.339,52	1.954,88	1.799,37	2.405,89	2.449,38
8	1.977,14	12,0069	1.645,65	9,9938	2.339,52	2.048,37	1.885,43	2.519,58	2.563,06
9	1.978,10	12,0128	1.651,18	10,0274	2.400,78	2.048,37	1.885,43	2.520,33	2.563,82
10	2.067,35	12,5548	1.703,73	10,3465	2.433,94	2.141,87	1.971,49	2.634,01	2.677,50
11	2.068,32	12,5606	1.703,92	10,3477	2.461,99	2.141,87	1.971,49	2.634,77	2.678,26
12	2.157,57	13,1026	1.742,54	10,5822	2.540,19	2.235,36	2.057,55	2.748,45	2.791,94
13	2.158,53	13,1085	1.742,54	10,5822	2.540,19	2.235,36	2.057,55	2.749,33	2.792,82
14	2.247,78	13,6505	1.778,37	10,7998	2.646,43	2.328,86	2.143,61	2.863,01	2.906,50
15	2.248,75	13,6564	1.778,37	10,7998	2.646,43	2.328,86	2.143,61	2.864,24	2.907,73
16	2.338,00	14,1984	1.830,50	11,1164	2.795,31	2.422,35	2.229,67	2.977,93	3.021,41
17	2.338,97	14,2042	1.830,50	11,1164	2.856,53	2.422,35	2.229,67	2.979,16	3.022,65
18	2.428,21	14,7462	1.881,14	11,4239	2.944,18	2.515,85	2.315,73	3.092,84	3.136,33
19	2.429,18	14,7521	1.881,14	11,4239	3.005,40	2.515,85	2.315,73	3.094,08	3.137,57
20	2.518,43	15,2941	1.971,80	11,9745	3.005,40	2.609,35	2.401,78	3.207,76	3.251,25
21	2.519,40	15,3000	1.971,80	11,9745	3.066,62	2.609,35	2.401,78	3.209,00	3.252,48
22	2.608,64	15,8420	2.063,96	12,5341	3.071,41	2.702,84	2.487,84	3.322,68	3.366,17
23	2.698,86	16,3898	2.135,35	12,9677	3.177,66	2.796,34	2.573,90	3.437,60	3.481,08
24	2.788,11	16,9318	2.229,73	13,5409	3.283,90	2.889,83	2.659,96	3.551,28	3.594,76
25	2.789,07	16,9377	2.229,73	13,5409	3.283,90	2.889,83	2.659,96	3.552,51	3.596,00
26	2.789,07	16,9377	2.252,72	13,6805	3.283,90	2.889,83	2.659,96	3.552,51	3.596,00
27	2.790,04	16,9436	2.252,72	13,6805	3.283,90	2.889,83	2.659,96	3.553,75	3.597,23
28	2.790,04	16,9436	2.275,70	13,8201	3.283,90	2.889,83	2.659,96	3.553,75	3.597,23
29	2.790,04	16,9436	2.275,70	13,8201	3.283,90	2.889,83	2.659,96	3.553,75	3.597,23
30			2.298,69	13,9597					

BAREMA'S LEIDINGGEVENDEN (D.D. 01/02/2008)

	Maandloon	Maandloon	Maandloon	Maandloon
schaal	K5	K3	K2	K1
lftd	22	22	22	22
0	2.454,96	2.549,38	2.640,43	2.731,48
1	2.525,78	2.622,92	2.716,60	2.810,28
2	2.599,55	2.699,53	2.795,94	2.892,35
3	2.673,31	2.776,13	2.875,28	2.974,43
4	2.761,83	2.868,06	2.970,49	3.072,92
5	2.876,91	2.987,56	3.094,26	3.200,96
6	2.876,91	2.987,56	3.094,26	3.200,96
7	2.994,94	3.110,12	3.221,20	3.332,28
8	2.994,94	3.110,12	3.221,20	3.332,28
9	3.112,96	3.232,69	3.348,15	3.463,60
10	3.112,96	3.232,69	3.348,15	3.463,60
11	3.260,50	3.385,90	3.506,82	3.627,75
12	3.260,50	3.385,90	3.506,82	3.627,75
13	3.393,28	3.523,79	3.649,64	3.775,49
14	3.393,28	3.523,79	3.649,64	3.775,49
15	3.526,06	3.661,68	3.792,45	3.923,22
16	3.526,06	3.661,68	3.792,45	3.923,22
17	3.673,59	3.814,88	3.951,13	4.087,38
18	3.673,59	3.814,88	3.951,13	4.087,38
19	3.673,59	3.814,88	3.951,13	4.087,38
20	3.806,37	3.952,77	4.093,94	4.235,11
21	3.806,37	3.952,77	4.093,94	4.235,11
22	3.953,91	4.105,98	4.252,62	4.399,26
23	4.101,44	4.259,19	4.411,30	4.563,41
24	4.219,47	4.381,75	4.538,25	4.694,73
25	4.219,47	4.381,75	4.538,25	4.694,73
26	4.219,47	4.381,75	4.538,25	4.694,73
27	4.219,47	4.381,75	4.538,25	4.694,73
28	4.219,47	4.381,75	4.538,25	4.694,73
29	4.219,47	4.381,75	4.538,25	4.694,73

GEWAARBORGD MINIMUMLOON

Vanaf de leeftijd van 21 jaar wordt een bruto maandloon gewaarborgd van € 1.284,09 of een uurloon van € 7,7981. Hierin zit wel de haard of standplaatstoelage inbegrepen.

SPELREGELS BAREMIEKE ANCIËNNITEIT

Opbouw baremieke anciënniteit bij dezelfde werkgever

De baremieke anciënniteit wordt berekend vanaf de datum dat het personeelslid, mits voldaan is aan de minimale toegangsvereisten, de minimumleeftijd bereikt voor de uit te oefenen functie. (zie kolom 3 functieclassificatie)

Indien de werknemer bij zijn indiensttreding voorheen nog niet bij een dienst voor gezinszorg of in een andere sector van het VIA tewerkgesteld was geweest, wordt hij in principe, mits voldaan is aan de minimumleeftijdvoorwaarde, ingeschaald in de minimumloonschalen met een baremieke anciënniteit van 0 jaar.

Voor de bepaling van de baremieke anciënniteit wordt geen onderscheid gemaakt tussen deeltijdse en voltijdse prestaties.

Een verhoging van de baremieke anciënniteit, binnen het loonbarema, gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin één jaar baremieke anciënniteit wordt bereikt.

Volgende schorsingen van de arbeidsovereenkomst geven **geen aanleiding** tot opbouw van baremieke anciënniteit:

- periodes van volledige beroepsloopbaanonderbreking of tijdskrediet;
- periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst die niet gedekt zijn door loon behalve de gelijkstellingen voorzien in de wetgeving op de jaarlijkse vakantie van 28 juni 1971.

Volgende schorsingen geven **wel aanleiding** tot opbouw van baremieke anciënniteit:

- de periodes van volledige beroepsloopbaanonderbreking ingevolge palliatieve zorg of verzorging van een zwaar ziek gezinslid.

Overname baremieke anciënniteit vorige werkgevers

Voor het bepalen van de baremieke anciënniteit waarop een werknemer bij zijn indiensttreding recht heeft komen volgende periodes in aanmerking :

- de periodes, gedekt door een arbeidsovereenkomst voor eenzelfde functie, die de werknemer kan aantonen binnen een dienst voor gezinszorg;
- de periodes, gedekt door een arbeidsovereenkomst in een andere deelsector, betrokken in het VIA (*). De relevantie van de ervaring in een andere deelsector voor de te begeven functie is bepalend voor de overname van deze anciënniteit:
 - niet relevant - 25%, na 5 jaar - 50%, na 10 jaar - 100%;
 - beperkt relevant - 60%, na 5 jaar - 100%;
 - relevant - 80%, na 1 jaar - 100%.

Voorbeeld : Je komt in de gezinszorg werken na een 'beperkte relevante ervaring' van 10 jaar in een kinderkribbe. Dan zal je beginnen aan 6 jaar baremieke anciënniteit (60% van 10 jaar). Het tweede jaar in de gezinszorg wordt dat 7 jaar, het derde jaar 8, het vierde jaar 9 en het vijfde jaar 10. Na 5 jaar telt 100% van de vroegere ervaring mee. Het zesde jaar in de gezinszorg wordt dan betaald aan een anciënniteit van 15 jaar (10 jaar in de kinderkribbe en 5 jaar in de gezinszorg).

(*) De andere VIA sectoren waarvan sprake zijn :

- Maatschappelijk opbouwwerk
- Algemeen welzijnswerk
- Gezinszorg (privaat en openbaar)
- Centra voor ontwikkelingsstoornissen
- Centra voor integrale gezinszorg
- RVT - ROB
- Bijzondere jeugdzorg
- Integratiecentra
- Kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen (privaat en openbaar)
- Diensten voor private gezinsplaatsing
- Centra voor kindercare en gezinsondersteuning
- Vertrouwenscentra kindermishandeling
- Ambulante en residentiële voorzieningen uit de gehandicaptenzorg
- Geestelijke gezondheidszorg
- Beschutte werkplaatsen (omkaderend personeel, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald)
- Revalidatiecentra
- Verenigingen
- Landelijke migrantenverenigingen
- instellingen
- erkende diensten
- landelijk georganiseerd jeugdwerk
- deeltijdse vorming
- amateuristische kunstbeoefening
- volkscultuur
- archief en documentatiecentra
- De Rand
- Koepels
- Culturele centra - VZW
- steunpunten
- sociale werkplaatsen.

HAARD- OF STANDPLAATSTOELAGE

Definitie

Een **haardtoelage** wordt toegekend aan:

1. de werknemers die effectief samenwonen met een partner, behalve wanneer aan hun partner, onder welk stelsel ook, een dergelijke toelage wordt toegekend.
Wanneer aan beide partners een haardtoelage zou kunnen worden toegekend, wordt deze toegekend aan de partner met het laagste brutojaarloon, zoals dat is vastgesteld voor volledige prestaties.
Bij gelijke jaarbedragen kunnen de partners met wederzijds akkoord bepalen wie van beiden begunstigde zal zijn van de haardtoelage.

Voor niet-gehuwden moet het samenwonen bewezen worden door een attest afgeleverd door de dienst bevolking van de gemeente.

2. de andere personeelsleden die één of meer kinderen ten laste hebben, voor wie zij de kinderbijslagen werkelijk ontvangen.

Een **standplaatstoelage** wordt toegekend aan de personeelsleden die geen haardtoelage krijgen.

Bedrag

Het maand/uurbedrag van de haard- of standplaatstoelage wordt, afhankelijk van het bruto-jaarloon, vastgesteld volgens onderstaande tabel (situatie 01/02/2008):

Maandlonen welke € 1873,91 niet te boven gaan:	
Haardtoelage	Standplaatstoelage
€ 85,69 (maand) - € 0,5204 (uur)	€ 42,84 (maand) - € 0,2602 (uur)
Maandlonen welke hoger zijn dan € 1.873,91 , doch € 2.166,48 niet te boven gaan:	
Haardtoelage	Standplaatstoelage
€ 42,84 (maand) - € 0,2602 (uur)	€ 21,42 (maand) - € 0,1301 (uur)
Maandlonen welke hoger zijn dan € 2.166,48	
Haardtoelage	Standplaatstoelage
€ 0	€ 0

De haard- of standplaatstoelage wordt aan personeelsleden met onvolledige dienstprestaties toegekend, in evenredigheid met deze prestaties.

De haardtoelage wordt slechts betaald na voorlegging van een door het betrokken personeelslid ondertekende verklaring op eer.

LOONTOESLAGEN VOOR ONREGELMATIGE PRESTATIES

De werknemer heeft boven op het basisloon, recht op volgende vergoeding :

- voor werk op zaterdag : 30 %;
- voor werk op zondag 100% en voor werk op feestdag 60%;
- voor werk 's avonds en 's nachts : 30 %.

Avondprestaties zijn prestaties tussen 20 en 22 uur. De nachtprestaties zijn prestaties tussen 22 uur 's avonds en 7 uur 's morgens.

Voor elke prestatie tussen 22 uur en 7 uur, ook die van minder dan 8 uur, wordt 8 uur loon uitbetaald.

Er is geen toeslag voor prestaties tussen 18 en 20 uur.

Welke toeslag van toepassing is wordt bepaald op basis van de astronomische dag (van 0 tot 24 uur)

Voormelde vergoedingen kunnen niet worden gecumuleerd.

Deze toeslag zal **niet** worden uitbetaald in geld, maar zal worden gecompenseerd door inhaalrust. De werknemer kan de inhaalrust in blokken van minimum 4 uren opnemen.

EINDEJAARSTOELAGE

Bedrag

Het bedrag van de eindejaarstoelage bestaat uit (1) een vast geïndexeerd gedeelte, (2) een vast niet-geïndexeerde gedeelte en (3) een variabel gedeelte.

Het variabel gedeelte een percentage van de brutojaarwedde (*)

Ten gevolge van het laatste meerjarenakkoord kent de eindejaarspremie een verhoging gespreid over een periode van 5 jaar.

Jaar	(1) het vast geïndexeerd gedeelte in euro	(2) het vast niet-geïndexeerd gedeelte in euro	(3) het variabel gedeelte uitgedrukt in X % van de brutojaarwedde (*)
2005	280,81	55,08	2,50 %
2006	286,15 + 62,33 = 348,48	55,08	2,68 %
2007 (**)	286,15 + 136,89 = 423,04 Na index = 430,61	55,08	2,89 %
2008 (**)	286,15 + 211,46 = 497,61	55,08	3,10 %
2009 (**)	286,15 + 285,44 = 571,59	55,08	3,31 %
2010 (**)	286,15 + 360 = 646,15	55,08	3,52 %

(*)Voor de berekening van de bruto-jaarwedde wordt het geïndexeerd baremieek brutomaandloon van oktober van het in aanmerking genomen jaar, desgevallend met inbegrip van de haard- of standplaatstoelage, maar met uitsluiting van andere premies, toeslagen, weddesupplementen of vergoedingen, vermenigvuldigd met 12.

(**)Vanaf 2007 wordt het totaal van het vast geïndexeerde gedeelte van de eindejaarspremie verhoogd met een verhogingspercentage dat bekomen wordt door: het indexcijfer van de maand oktober van het betreffende jaar te delen door het indexcijfer van de maand oktober 2006. Dit percentage wordt berekend tot op vier decimalen.

Toekenningsmodaliteiten

De eindejaarstoelage is betaalbaar in de maand december van het jaar waarvoor ze wordt toegekend.

De eindejaarstoelage wordt uitgekeerd aan de werknemer die zijn gehele loon heeft of zou hebben genoten tijdens de referentieperiode (van 1 januari tot 30 november).

Elke overeenkomst, ingegaan vóór de 13^{de} dag van de maand, wordt beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor een volledige maand.

In geval van deeltijdse arbeid of in en uitdiensttreding in de referentieperiode wordt de premie pro rata berekend.

KLEDIJVERGOEDING

Aan de verzorgenden worden één of meerdere **uniformen** ter beschikking gesteld door de werkgever, te dragen op de arbeidsplaats.

Er wordt een maandelijksse tussenkomst betaald door de werkgever in het onderhoud van dit uniform.

Voor elke, effectief begonnen werkdag wordt een vergoeding van 0,10 euro betaald.

VERVOERSKOSTEN

De meeste diensten Gezinszorg hebben meestal eigen afspraken omtrent vervoerskosten. Toch bestaan er enkele minimale basisafspraken, die voor alle werknemers uit de sector gelden.

Voor **woon-werkverkeer** geldt in ieder geval de CAO nr 19 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad. Hierdoor worden werknemers die zich met het **openbaar vervoer** naar de arbeidsplaats begeven vergoed aan gemiddeld 60 % van het sociaal abonnement van de NMBS.

Gezien de specifieke situatie in de sector waarbij de **verzorgende of logistieke hulpen** aan huis bij de cliënt werken heeft de sector een regeling uitgewerkt die voorziet in een betaling van ALLE met de wagen afgelegde kilometers. Deze worden vergoed aan minimaal **0,1970 euro per kilometer**. Hierbij worden dus ook de kilometers afgelegd van thuis naar de cliënt ,en omgekeerd, in aanmerking genomen.

De kilometervergoeding wordt betaald in de maand volgend op de maand waarin de vervoerskosten werden gemaakt.

CARENZDAG

Sinds 01/01/2003 is de carenzdag afgeschaft.

Dit betekent dat de eerste ziektedag van een ziekteperiode van minder dan 14 dagen betaald wordt.

DIVERSE VERLOFSTELSELS

Anciënniteitverlof

- Het personeel met 5 jaar baremieke anciënniteit heeft recht op **één** anciënniteitverlofdag per kalenderjaar.
- Het personeel met 10 jaar baremieke anciënniteit heeft recht op **twee** anciënniteitverlofdagen per kalenderjaar.

De anciënniteitsverlofdagen worden pro rata toegekend aan het deeltijds tewerkgesteld personeel.

Het loon voor de anciënniteitsverlofdagen wordt berekend zoals het loon voor de feestdagen.

Aanvullende verlofdagen 35 tot 44 jaar

Sinds 2005 hebben alle werknemers tussen de leeftijd van 35 tot en met 44 jaar recht op 5 extra verlofdagen bovenop de wettelijke verlofdagen en anciënniteitsdagen.

Vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 45 jaar-50 jaar-55 jaar

Voor alle werknemers wordt voorzien in een systeem van vrijstelling van arbeidsprestaties, met behoud van loon, vanaf de leeftijd van 45 jaar.

De algemene regeling is voor een voltijdse werknemer als volgt:

- vanaf 45 jaar : 12 dagen per jaar met behoud van loon;
- vanaf 50 jaar : 24 dagen per jaar met behoud van loon (sinds 1 oktober 2006);
- vanaf 55 jaar : 36 dagen per jaar met behoud van loon (sinds 1 oktober 2007).(*)

(*) Voor het laatste kwartaal 2007 krijgen de betrokken werknemers éénmalig slechts 3 dagen extra bovenop de bestaande 24 dagen.

In het kalenderjaar dat de respectievelijke leeftijd van 45, 50 of 55 jaar wordt bereikt, wordt de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon toegepast in verhouding vanaf de maand waarin de betrokken leeftijd wordt bereikt.

Periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van tijdskrediet, de thematische verloven en onbetaald verlof, van langer dan 1 maand geven vanaf de 2de maand aanleiding tot de proportionele vermindering van het recht op vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon.

Voor de uitzonderingen, namelijk tijdskrediet, thematische verloven en onbetaald verlof, gaat de proportionele vermindering van het recht op vrijstelling van arbeidsprestaties onmiddellijk in vanaf het begin van de schorsing.

Op ondernemingsniveau wordt vastgesteld of de opname van de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon per maand of per kwartaal gebeurt.

Het urenkrediet vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon wordt in functie van het individueel arbeidsregime vastgesteld op 1 januari van het jaar

waarop de vrijstelling van arbeidsprestaties betrekking heeft en wordt gelijkelijk verdeeld over de periodes van opname bepaald op ondernemingsniveau.

De opname van de vrijstelling van arbeidsprestaties gebeurt in blokken van minimum 4 uren. Het eventuele restsaldo wordt toegevoegd aan de volgende opnameperiode.

Niet-opgenomen dagen kunnen, tenzij tengevolge van een beslissing van de werkgever, niet verschoven worden naar de volgende opnameperiode.

TEWERKSTELLINGS- OF DOORSTROMINGSPROGRAMMA'S

Onder tewerkstellings- of doorstromingsprogramma's wordt **limitatief** verstaan:

- WEP en WEP+;
- Maaltijdbedelers zolang ze niet begrepen zijn in de regelgeving logistieke hulp;
- Oppassers zieke kinderen voor zover ze gesubsidieerd zijn door het Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten.

FUNCTIECLASSIFICATIE TEWERKSTELLINGS- OF DOORSTROMINGSPROGRAMMA'S

Werknemers, tewerkgesteld in tewerkstellings-en doorstromingsprogramma's krijgen het barema D1.

Dit is barema is als volgt opgebouwd :

- De eerste 3 jaar, dit is van indiensttreding tot en met 36 maanden later: het gewaarborgd minimumuurloon op 21 jaar.(*)
- Vanaf het begin van het vierde jaar dienst komt daarbovenop 25% van het verschil tussen het gewaarborgd minimumuurloon op 21 jaar en het barema B4 logistieke hulpen bij 0 jaren dienst.
- Vanaf het begin van het vijfde jaar dienst komt daarbij nog 50 % van het verschil tussen het gewaarborgd minimumuurloon op 21 jaar en het barema B4 logistieke hulpen bij 0 jaren dienst.
- Vanaf het zesde jaar dienst stappen de werknemers bedoeld in artikel 1 in het barema B4 logistieke hulpen, beginnend aan anciënniteit 0.

(*)In het gewaarborgd minimum uurloon is noch de hard-of standplaatstoelagen, noch de eindejaarstoelage inbegrepen.

**BAREMA'S TEWERKSTELLINGS- OF DOORSTROMINGSPROGRAMMA'S
(D.D. 01/02/2008)**

	Uurloon
schaal	D1
lftd	18
anc	
-18	
0	7,7981
1	7,7981
2	7,7981
3	8,0854
4	8,6599
5	8,9472
6	9,4973
7	9,6210
8	9,7451
9	9,8009
10	9,8166
11	9,9154
12	9,9842
13	9,9938
14	10,0274
15	10,3465
16	10,3477
17	10,5822
18	10,5822
19	10,7998
20	10,7998
21	11,1164
22	11,1164
23	11,4239
24	11,4239
25	11,9745
26	11,9745
27	12,5341
28	12,9677
29	13,5409

HAARD- EN STANDPLAATSTOELAGE

Voor de werknemers, tewerkgesteld in een tewerkstellings- of doorstromingsprogramma, wordt de haard- of standplaatstoelage pas **vanaf het 3e jaar effectieve tewerkstelling** toegekend. Deze haard- of standplaatstoelage wordt vanaf dan toegekend volgens dezelfde regels als deze geldend voor het personeel tewerkgesteld in de gezinszorg en logistieke hulp. (zie eerder in deze brochure)

EINDEJAARSTOELAGE

Bedrag

Werknemers, tewerkgesteld in een tewerkstellings – of doorstromingsprogramma, verkrijgen een eindejaarstoelage **vanaf het tweede jaar effectieve tewerkstelling**.

Het bedrag van deze eindejaarstoelage bestaat uit (1) een vast geïndexeerd gedeelte, (2) een vast niet-geïndexeerde gedeelte en (3) een variabel gedeelte. Het variabel geïndexeerd gedeelte bedraagt x% van de brutojaarwedge (*).

Jaar	(1)(**)	(2)	(3)
2006	286,15	55,08	2,50%
2007	291,27	55,08	2,50%
2008	(291,27) * (index okt 2008 / index okt 2007)	55,08	2,50%

(*) Voor de berekening van de bruto-jaarwedge wordt het geïndexeerd baremië brutomaandloon van oktober van het in aanmerking genomen jaar, desgevallend met inbegrip van de haard- of standplaatstoelage, maar met uitsluiting van andere premies, toeslagen, weddesupplementen of vergoedingen, vermenigvuldigd met 12.

(**) het bedrag van het vast geïndexeerd gedeelte van het in aanmerking genomen jaar wordt bekomen door het vast gedeelte toegekend tijdens het vorig jaar te verhogen met een percentage dat afhangt van de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen. Dit percentage wordt bekomen door het indexcijfer dat van kracht is in oktober van het in aanmerking genomen jaar te delen door het indexcijfer dat van kracht was in oktober van het vorig jaar. Het percentage wordt berekend tot op vier decimalen.

Toekenningsmodaliteiten

De eindejaarstoelage is betaalbaar uiterlijk 22 december van het jaar waarvoor ze wordt toegekend.

De eindejaarstoelage wordt uitgekeerd aan de werknemer die zijn gehele loon heeft of zou hebben genoten tijdens de referentieperiode (van 1 januari tot 30 november).

Elke overeenkomst, ingegaan vóór de 13^{de} dag van de maand, wordt beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor een volledige maand.

In geval van deeltijdse arbeid of in en uitdiensttreding in de referentieperiode wordt de premie pro rata berekend.

CARENZDAG

De werknemers, tewerkgesteld in een tewerkstellings- of doorstromingsprogramma hebben, **met uitzondering van hun eerste jaar dienst**, recht op de betaling van de carenzdagen.

Dit betekent dat de eerste ziektedag van een ziekteperiode van minder dan 14 dagen betaald wordt.

VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES

Vanaf 45 tot 49 jaar hebben de werknemers tewerkgesteld in een tewerkstellings- of doorstromingsprogramma recht op 8,5 van arbeidsprestaties vrijgestelde dagen.;

Vanaf 50 jaar en ouder hebben de werknemers tewerkgesteld in een tewerkstellings- of doorstromingsprogramma recht op 10,5 van arbeidsprestaties vrijgestelde dagen;

tenzij ze zich bevinden in hun 1ste jaar van tewerkstelling bevinden.

ANCIENNITEITSVERLOF

De werknemers, tewerkgesteld in een tewerkstellings- of doorstromingsprogramma hebben op het vlak van anciënniteitsverlof dezelfde voordelen als het personeel uit de gezinszorg of logistieke hulp. (Zie eerder in deze brochure)

DIENSTENCHEQUEWERKNEMERS

De loon- en arbeidsvoorwaarden zoals hieronder omschreven gelden voor de werknemers die in dienst zijn van de werkgevers van de diensten voor gezinszorg (gezins- en bejaardenhulp) van de Vlaamse Gemeenschap, voor zover zij tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst dienstencheque én zij vallen onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de Diensten voor Gezins- en Bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap (PSC 318.02) , en niet onder het toepassingsgebied van een ander Paritair Comité.

Deze loon- en arbeidsvoorwaarden zijn tevens van toepassing op het omkaderingspersoneel (begeleidend en administratief personeel) waarvan de arbeidsovereenkomst uitsluitend voorziet in begeleiding en omkadering voor de dienstencheque-basiswerknemers of het omkaderingspersoneel dat werd aangeworven in functie van de groei bij de dienstencheque-basiswerknemers.

FUNCTIECLASSIFICATIE DIENSTENCHEQUEWERKNEMERS

Diensten en functies	Barema	Baremieke anciënniteit	Minimale toegangsvereisten
Werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst dienstencheques (arbeiders dienstencheques)	DB4	18 jaar	Geen bijzondere bepalingen
Begeleidend personeel (verantwoordelijke dienstverlening dienstencheques)	DB1b	21 jaar	Hoger onderwijs
Administratief personeel			
(A1 administratief medewerker dienstencheques)	DA1	21 jaar	Hoger onderwijs
(A2 administratief medewerker dienstencheques)	DA2	20 jaar	Hoger secundair onderwijs
(A3 administratief medewerker dienstencheques)	DA3	18 jaar	Lager secundair onderwijs

BAREMA'S DIENSTENCHEQUEWERKNEMERS (D.D. 01/02/2008)

	Maandloon	Uurloon	Maandloon	Maandloon	Maandloon	Maandloon
schaal	DB4	DB4	DB1b	DA1	DA2	DA3
lftd	18	18	21	21	20	18
anc						
0	1.559,00	9,4676	2.169,45	1.959,70	1.684,68	1557,49
1	1.649,58	10,0177	2.172,23	1.959,70	1.750,28	1617,87
2	1.669,96	10,1414	2.208,39	2.008,96	1.815,88	1678,25

BAREMIEKE ANCIËNNITEIT

Wat de **baremieke anciënniteit** voor de dienstenchequewerknemers betreft, gelden onderstaande modaliteiten:

- De baremieke anciënniteit wordt berekend vanaf de datum dat het personeelslid de minimumleeftijd bereikt voor de uit te oefenen functie.
- Een verhoging van de baremieke anciënniteit binnen het loonbarema gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin een jaar baremieke anciënniteit wordt bereikt.
- Na het bereiken van een baremieke anciënniteit van twee jaar, wordt de baremieke anciënniteit niet verder opgebouwd en blijft de werknemer ingeschaald in de overeenstemmende schaal.
- Volgende schorsingen van de arbeidsovereenkomst geven voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geen aanleiding tot opbouw van baremieke anciënniteit:
 - Periodes van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van tijdskrediet.
 - Periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst die niet gedekt zijn door loon behalve de gelijkstellingen voorzien in de wetgeving op de jaarlijkse vakantie van 28 juni 1971.

HAARD-OF STANDPLAATSVERGOEDING

Voor de dienstenchequewerknemers wordt er **GEEN** **hard- of standplaatsvergoeding** toegekend bovenop de bovenvermelde barema's.

EINDEJAARSTOELAGE

Bedrag

Wat de **eindejaarspremie** voor de dienstenchequewerknemers betreft, gelden onderstaande modaliteiten:

Het bedrag van de eindejaarstoelage bestaat uit (1) een vast geïndexeerd gedeelte, (2) een vast niet-geïndexeerde gedeelte en (3) een variabel gedeelte.

Het variabel geïndexeerd gedeelte bedraagt x% van de brutojaarwedde

Jaar	(1)(**)	(2)	(3)
2006	286,15	55,08	2,50%
2007	291,27	55,08	2,50%
2008	(291,27) * (index okt 2008 / index okt 2007)	55,08	2,50%

(*)Voor de berekening van de bruto-jaarwedde wordt het geïndexeerd baremiekt brutomaandloon van oktober van het in aanmerking genomen jaar, met uitsluiting van andere premies, toeslagen, weddesupplementen of vergoedingen, vermenigvuldigd met 12.

(**) het bedrag van het vast geïndexeerd gedeelte van het in aanmerking genomen jaar wordt bekomen door het vast gedeelte toegekend tijdens het vorig jaar te verhogen met een percentage dat afhangt van de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen. Dit percentage wordt bekomen door het indexcijfer dat van kracht is in oktober van het in aanmerking genomen jaar te delen door het indexcijfer dat van kracht was in oktober van het vorig jaar. Het percentage wordt berekend tot op vier decimalen.

Toepassingsmodaliteiten

De eindejaarstoelage is betaalbaar uiterlijk 22 december van het jaar waarvoor ze wordt toegekend.

De eindejaarstoelage wordt uitgekeerd aan de werknemer die zijn gehele loon heeft of zou hebben genoten tijdens de referentieperiode (van 1 januari tot 30 november).

Iedere gewerkte of daarmee gelijkgestelde maand, tijdens de referentieperiode, geeft recht op 1/11de van het bedrag van de toelage

Elke overeenkomst, ingegaan vóór de 13^{de} dag van de maand, wordt beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor een volledige maand.

In geval van deeltijdse arbeid of in en uitdiensttreding in de referentieperiode wordt de premie pro rata berekend.

De eindejaarstoelage is niet verschuldigd aan de om dringende redenen ontslagen werknemers, noch voor arbeidsprestaties verricht tijdens de proefperiode wanneer de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode werd beëindigd.

KLEDIJ

Aan de dienstenchequewerknemers worden één of meerdere **uniformen** ter beschikking gesteld door de werkgever, te dragen op de arbeidsplaats.

Er wordt een maandelijksse tussenkomst betaald door de werkgever in het onderhoud van dit uniform.

Voor elke, effectief begonnen werkdag wordt een vergoeding van 0,10 euro betaald.

VERVOERSKOSTEN

Wat de **vervoerskosten** betreft, gelden onderstaande modaliteiten:

- alle met de wagen afgelegde kilometers in opdracht worden vergoed aan 0,15 euro per km;
- alle met de bromfiets afgelegde kilometers in opdracht worden vergoed aan 0,07 euro per km;
- alle met de fiets afgelegde kilometers in opdracht worden vergoed aan 0,049 euro per km;
- alle met het openbaar vervoer afgelegde kilometers in opdracht worden vergoed aan de reële kostprijs volgens de goedkoopste formule.

Voor de dienstencheque basiswerknemers wordt voor de verplaatsing van hun woonplaats naar de eerste klant en van de laatste klant naar de woonplaats, dezelfde vergoeding betaald als voor de verplaatsingen in opdracht.

CARENZDAG

De carenzdagen worden betaald.

DIVERSE VERLOFSTELSELS

Aanvullende verlofdagen (overgangsmaatregel - uitdovend)

De dienstenchequewerknemers, die op 31/12/2005 in dienst waren, tussen de 35 en 44 jaar waren of in 2006 de leeftijd van 35 jaar bereiken, hadden/hebben recht op 5 aanvullende verlofdagen. Deze werknemers behouden dit recht.

De verlofdagen worden toegekend pro rata de arbeidsprestaties gedurende het voorgaand kalenderjaar. Een begonnen maand wordt meegerekend als gepresteerde maand.

Van deze aanvullende verlofdagen kunnen er maximum 2 dagen overgedragen worden naar het volgend kalenderjaar, op te nemen vóór eind februari.

Alle dienstenchequewerknemers die na 2006 35 jaar zijn geworden hebben GEEN recht op deze aanvullende verlofdagen.

Vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 45 jaar (overgangsmaatregel – uitdovend)

De dienstenchequewerknemers, die op 31/12/2005 in dienst waren en recht hadden op 12 of 14 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties, behouden het recht op deze dagen, zonder dat het aantal wordt opgebouwd gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De dienstenchequewerknemers, die op 31/12/2005 in dienst waren en die in 2006 de leeftijd van 45 jaar bereiken, worden de 5 aanvullende verlofdagen 35-44 jaar omgezet in 5 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties.

Het urenkrediet vrijstelling van arbeidsprestaties wordt gelijk verdeeld over de 4 kwartalen van een jaar, met de mogelijkheid tot opname in blokken van minimum 4 uren. Het restsaldo wordt toegevoegd aan het vierde kwartaal.

SPECIFIEKE AFSPRAKEN VOOR DIENSTENCHEQUEWERKNEMERS

Vorming / Werkoverleg / Omkaderingsnorm

Alle dienstenchequewerknemers krijgen op jaarbasis 10 uren vorming.

Op jaarbasis wordt 0,80% van de effectief gepresteerde uren per dienst besteed aan werkoverleg.

De omkaderingsnorm wordt vastgelegd op 1 VTE begeleidend personeel per 30 VTE gemiddeld effectief werkende werknemers, tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst dienstencheques per jaar.

AFSPRAKEN DIE GELDEN VOOR ALLE WERKNEMERS

ARBEIDSDUUR

De wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer bedraagt maximaal 38 uur per week.

De wekelijkse arbeidsduur van een deeltijds werknemer mag niet minder bedragen dan 1/3 van 38 uur. Bovendien moet in principe minstens 3 uur per werkperiode gepresteerd worden.

Normale arbeidsuren binnen de sector gezinszorg vallen tussen 7u en 20 u van maandag tot vrijdag.

Nochtans is het mogelijk dat ook prestaties moeten geleverd worden op zaterdag, zondag, feestdag of 's avonds tussen 20 u en 22 u of 's nachts na 22u.

Op deze dagen is deze minimumduur vastgelegd op minimum 2 uur.

De opdrachten die tussen 20 uur en 22 uur kunnen worden uitgevoerd behelzen de functies Activiteit Dagelijks Leven (ADL), waaronder warme maaltijden bereiden, persoonsverzorging, kleden, verplaatsen, toiletbezoek, continëntie en eten. De klemtoon ligt hierbij op verzorgende activiteiten

De opdrachten die tussen 22 uur en 7 uur kunnen worden uitgevoerd beperken zich tot ADL-taken in het kader van palliatieve zorgsituaties of vergelijkbare zeer ernstige zorgsituaties, waar meerdere zorgactoren bij betrokken zijn en met onontbeerlijke verzorgings- en bijstandsnoden gedurende de nacht.

De opdrachten beperken zich tot 1 locatie per nacht per werknemer.

TIJDSKREDIET

Tijdskrediet (Voltijds en deeltijds)

De werknemers uit de sector gezinszorg hebben recht op een tijdskrediet voor **een maximumperiode van 5 jaar** over de gehele loopbaan, op te nemen per minimumperiode van 3 maanden en per afzonderlijke periode van maximum 1 jaar, al dan niet aaneengesloten.

De werknemers kunnen hun arbeidsprestaties **volledig schorsen** of **verminderen tot een halftijdse betrekking**.

Om recht te hebben op het tijdskrediet, moet de werknemer met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met zijn werkgever gedurende 12 maanden in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke vraag.

Wat de halftijdse betrekking betreft is een minimum tewerkstelling vereist van ten minste 3/4^{de} van een voltijdse betrekking.

Ten gevolge van beslissingen in het **Generatiepact** zijn de RVA-vergoedingen voor voltijds tijdskrediet beperkt tot maximum 1 jaar, tenzij een specifiek motief voor de langere opname van voltijds tijdskrediet kan worden aangewend : bv palliatieve zorgen, zorg voor een kind jonger dan 8, thuiszorg voor een gehandicapt kind of voor een zwaar ziek gezins- of familielid, specifieke opleiding,...

De Vlaamse Regering voorziet in het kader van het voltijds tijdskrediet een specifieke “**aanmoedigingspremie loopbaankrediet**”. Per 5 jaar anciënniteit in de non-profit sector heb je recht op 3 maanden aanmoedigingspremie “loopbaankrediet”, met een maximum van 12 maanden.

Let op: deze Vlaamse aanmoedigingspremie “loopbaankrediet” geldt dus niet voor het deeltijds tijdskrediet.

De Vlaamse regering voorziet ook voor bepaalde opleidingen een “**aanmoedigingspremie opleidingskrediet**”

Tijdskrediet (vermindering met 1/5^e)

De werknemers die tewerkgesteld zijn in een voltijdse arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, hebben **recht op een loopbaanvermindering ten belope van 1/5^e** van de wekelijkse arbeidsduur. Dit recht kan worden opgenomen onder de vorm van één dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur, voor **een maximumperiode van 5 jaar** over de gehele loopbaan.

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

Om recht te hebben op een loopbaanvermindering met 1/5^e moet de werknemer gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:

- Door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 5 jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving.
- In een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn geweest gedurende de laatste 12 maanden van deze 5 jaar.

De Federale overheid voorziet voor deze loopbaanvermindering een RVA-uitkering.

De Vlaamse Regering voorziet voor dit systeem geen specifieke aanmoedigingspremie.

Tijdskrediet vanaf 50 jaar (vermindering met 1/2^e of 1/5^e)

De werknemers die ouder zijn dan 50 jaar, hebben **zonder beperking in de tijd** recht op:

- Een loopbaanvermindering ten belope 1/5^e, te nemen in de vorm van een dag per week of 2 halve dagen per week, voor zover zij tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen. Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.
- Een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Om recht te hebben op:

- een **loopbaanvermindering met 1/5^e** moet de werknemer voltijds in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving. (NB: Wie voor de 50ste verjaardag reeds van het systeem loopbaanvermindering (max. gedurende 5 jaar) geniet, kan vanaf de 50ste verjaardag zonder onderbreking overstappen op het systeem loopbaanvermindering voor plus vijftigers (zonder beperking in de tijd)).
- Een vermindering van de arbeidsprestaties tot een **halftijdse** betrekking moet de werknemer ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in

de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende het jaar voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving.

Om recht te hebben op een loopbaanvermindering met 1/5^e of een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking moet de werknemer bovendien gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:

- Ten minste 50 jaar oud zijn op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht;
- Door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 3 jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving; (mits schriftelijk akkoord terug te brengen tot 2 jaar indien aangeworven na uw 50^{ste} of 1 jaar indien aangeworven na uw 55^{ste})
- Op het ogenblik van schriftelijke kennisgeving een loopbaan van 20 jaar als werknemer hebben.

Ten gevolge van het **Generatiepact** kunnen 55 plussers individueel een absoluut recht doen gelden op een vermindering met 1/5^e. Enkel voor sleutelfuncties in het bedrijf kan maximum 12 maanden uitstel gevraagd worden door de werkgever.

Voor de Vlaamse Non-profit sectoren heeft de Vlaamse Regering een specifieke "**aanmoedigingspremie Landingsbaan**" voorzien. Hiervoor moet je 20 jaar anciënniteit in de non-profitsector bewijzen, of 25 jaar loopbaan waarvan 10 jaar in de non-profit sector.

Algemene bepalingen

De werknemers die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wensen uit te oefenen dienen dit 3 maanden op voorhand aan te vragen bij de werkgever.

De werknemer die gebruik wenst te maken van de vermindering van de arbeidsprestaties, behoudt zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. In een bijlage wordt de toepasselijke uurregeling en de ingangsdatum ervan door partijen overeengekomen.

De werknemer die gebruik maakt van de regelingen behoudt zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats, tenzij door partijen schriftelijk anders wordt overeengekomen.

De drempel waarbinnen werknemers gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking kunnen uitoefenen bedraagt 8%. Deze drempel kan op niveau van de onderneming worden verhoogd.

Per functiecategorie of per werkeenheid kan op hetzelfde ogenblik 1 persoon per begonnen schijf van 4 werknemers van deze maatregelen genieten.

De werknemers die één van deze vormen van tijdskrediet opnemen krijgen van de Federale Overheid een compenserende vergoeding in de vorm van een RVA-vergoeding.

In sommige gevallen zal een aanvullende aanmoedigingspremie kunnen bekomen worden betaald door de Vlaamse overheid.

Voor informatie over toegangsvoorwaarden en premies kan u terecht in onze **ACLVB** secretariaten.

THEMATISCHE VERLOVEN

Elke werknemer heeft recht op het nemen van een thematische verlof. Hiermee wordt de werknemer bedoeld die zijn loopbaan volledig of gedeeltelijk onderbreekt in het kader van :

- palliatief verlof;
- verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- ouderschapsverlof.

De toegangsvoorwaarden tot het verkrijgen van een van de thematische verloven zijn identiek voor alle werknemers uit de private sectoren

De werknemers, die één van deze thematische verloven opnemen, krijgen van de **Federale Overheid** een compenserende vergoeding in de vorm van een RVA-vergoeding, welke hoger is dan de vergoeding voor tijdskrediet.

De **Vlaamse overheid** geeft de werknemer die een thematisch verlof opneemt om zorg te verlenen aan een kind ten laste tot en met de leeftijd van 7 jaar (of tot en met de leeftijd van 11 jaar voor kinderen die voor de kinderbijslag een handicap hebben van tenminste 66%), een moeder/vader ouder dan 70 jaar, een zwaar ziek gezins- of familielid of een persoon die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte onder bepaalde voorwaarden , en gedurende max één jaar , een extra “**aanmoedigingspremie zorgkrediet**” bovenop de RVA vergoeding.

Voor informatie over toegangsvoorwaarden en premies kan u terecht in onze **ACLVB** secretariaten.

BRUGPENSIOEN

Voltijds brugpensioen

Om het statuut van bruggepensioneerde te kunnen bekomen moet men 58 jaar zijn en voldoen aan de wettelijk gestelde loopbaanvoorwaarden.

Tot eind 2008 moet 25 jaar loondienst of gelijkgestelde dagen kunnen worden bewijzen.

Ten gevolge van het **generatiepact** worden de loopbaanvoorwaarden verzwaard vanaf 2008, en dit volgens onderstaande tabel :

Brugpensioen op 58 jaar	Loopbaan	
	Man	Vrouw
2008	35 jaar	30 jaar
2010	37 jaar	33 jaar
2012	38 jaar	35 jaar
2014	38 jaar	38 jaar

Wie ontslagen wordt met het oog op brugpensioen krijgt van de werkgever tot aan zijn pensioenleeftijd een **aanvullende vergoeding** (brugpensioenvergoeding) bovenop zijn **werkloosheidsvergoeding**.

De **aanvullende vergoeding** bedraagt de helft van het verschil tussen het laatste netto-referteloon en de werkloosheidsvergoedingen.

Ingeval de werknemer overgaat van een loopbaanvermindering of een halftijdse betrekking in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, op het systeem van conventioneel brugpensioen gebeurt de berekening van de aanvullende vergoeding alsof men een voltijds loon zou hebben gehad.

Ingeval de werknemer overgaat van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties in het kader van het tijdskrediet gebeurt de berekening van de aanvullende vergoeding op basis van het referteloon dat overeenstemt met het arbeidsregime voorafgaand aan de schorsing van de arbeidsprestaties.

OPZEGGINGSTERMIJNEN

Opzeggingstermijnen voor de arbeiders

Wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, hebben de werklieden recht op een opzeggingstermijn van zeven dagen per jaar anciënniteit in de dienst, met een minimum van 28 dagen.

Bij ontslag, met het oog op brugpensioen, gelden de wettelijke opzegtermijnen.

Anciënniteit	Werkgever	Arbeider
1. Algemeen		
< 5 jaar	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
5 tot < 6 jaar	35 kalenderdagen	14 kalenderdagen
6 tot < 7 jaar	42 kalenderdagen	14 kalenderdagen
7 tot < 8 jaar	49 kalenderdagen	14 kalenderdagen
8 tot < 9 jaar	56 kalenderdagen	14 kalenderdagen
9 tot < 10 jaar	63 kalenderdagen	14 kalenderdagen
10 tot < 11 jaar	70 kalenderdagen	14 kalenderdagen
11 tot < 12 jaar	77 kalenderdagen	14 kalenderdagen
12 tot < 13 jaar	84 kalenderdagen	14 kalenderdagen
13 tot < 14 jaar	91 kalenderdagen	14 kalenderdagen
14 tot < 15 jaar	98 kalenderdagen	14 kalenderdagen
15 tot < 16 jaar	105 kalenderdagen	14 kalenderdagen
16 tot < 17 jaar	112 kalenderdagen	14 kalenderdagen
17 tot < 18 jaar	119 kalenderdagen	14 kalenderdagen
18 tot < 19 jaar	126 kalenderdagen	14 kalenderdagen
19 tot < 20 jaar	133 kalenderdagen	14 kalenderdagen
20 tot < 21 jaar	140 kalenderdagen	28 kalenderdagen
+ 21 jaar	(*)	28 kalenderdagen
2. Brugpensioen		
< 20 jaar	28 kalenderdagen	
> 20 jaar	56 kalenderdagen	

(*) per bijkomend jaar anciënniteit in de dienst wordt de opzeggingstermijn verhoogd met 7 kalenderdagen.

Opzeggingstermijnen voor de bedienden

De duur van de opzeggingstermijn voor bedienden wordt bepaald door enerzijds de anciënniteit, en anderzijds door het loon.

Bruto jaarloon	Anciënniteit	Opzegging door de werkgever	Opzegging door de werknemer
tot en met 28580 euro	tot 5 jaar 5 jaar tot 10 jaar per bijkomende begonnen periode van 5 jaar	3 maanden 6 maanden + 3 maanden per bijkomende periode van 5 jaar	1,5 maand 3 maanden blijft 3 maanden
meer dan 28580 euro tot en met 57162 euro		te bepalen bij overeenkomst of door de rechter doch minstens de regeling van toepassing op lonen tot 28580 euro (*)	nooit meer dan 4,5 maanden
+ 57162 euro		idem als voor werknemers met loon tussen 28580 en 57162 euro de opzeggingstermijn kan ook voorzien worden in de arbeidsovereenkomsten afgesloten na 1/1/94	nooit meer dan 6 maanden

(*) De formule Claeys wordt veel gebruikt voor het bepalen van de duur van de opzeggingstermijn

SYNDICALE PREMIE

Aan de werknemers wordt een syndicale premie toegekend.

Het totaal jaarlijks bedrag van de syndicale premie wordt toegekend aan de werknemers die op 31 december van het dienstjaar, lopende van 1 januari tot 31 december, terzelfder tijd en gedurende twaalf maanden :

- lid zijn van een representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp;
- krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden zijn aan een werkgever uit de sector.

Het bedrag van het sociaal voordeel bedraagt:

- totaal jaarlijks bedrag : 86,76 Euro;
- per één twaalfde : 7,23 Euro

Uiterlijk op 15 februari volgend op het sociaal dienstjaar, worden de attesten "syndicale premie" in dubbel exemplaar door de werkgevers individueel aan alle werknemers uitgereikt.

Elk lid dient dit attest bij de vakbond binnenbrengen ter betaling van de syndicale premie.

SYNDICALE DELEGATIE

Een syndicale afvaardiging kan opgericht worden in de ondernemingen die 20 en meer werknemers tellen.

Het aantal effectieve afgevaardigden is vastgesteld als volgt, naar rato van het aantal werknemers in de onderneming :

- van 20 tot 75 werknemers : 2 afgevaardigden.
- van 76 tot 250 werknemers : 3 afgevaardigden.

De ondernemingsovereenkomst die een groter aantal afgevaardigden voorzien blijven behouden.

De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging heeft onder meer, samen met deze van de gewestelijke vakbondssecretarissen, betrekking op :

- de arbeidsverhoudingen,
- de onderhandelingen met het oog op het afsluiten van Collectieve Arbeidsovereenkomst of akkoorden in de schoot van de onderneming,
- de correcte toepassing in de dienst van de sociale wetgeving, de Collectieve Arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement en de individuele contracten .
- het eerbiedigen van de algemene principes betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen.

De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger te worden ontvangen naar aanleiding van ieder geschil of betwisting van collectieve aard dat in de onderneming voorkomt. Hetzelfde recht komt haar toe, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen uit te breken.

Iedere individuele klacht wordt door de betrokken werknemer langs de gewone hiërarchische weg voorgelegd. Hiertoe kan de werknemer zich laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde.

De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden ontvangen naar aanleiding van alle geschillen of betwistingen van individuele aard die niet langs de hiërarchische weg konden worden opgelost.