

ACLVB

PRIVÉ-ZIEKENHUIZEN



Paritair Comité 330
Privé-ziekenhuizen





C.A.O. bundeling
Privé-Ziekenhuizen

Deze brochure werd samengesteld door :
Gert Van Hees :Sectoraal Verantwoordelijke Non Profit ACLVB
Björn De Kerpel : Vesofoc-consulent ACLVB

Inhoudstafel

Inhoudstafel	2
Interessante links voor de sector Privé ziekenhuizen	4
Bevoegdheidsgebied paritair comité - 330 Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten	5
Overname CAO's van 305, 305.01, 305.02 en 305.03	7
CAO Bundel Privé-Ziekenhuizen	8
1 Basisakkoorden Federale Gezondheidsdiensten	9
1.1 Akkoord van 1 maart 2000 voor de periode 2000-2005	9
1.2 Akkoord van 26 april 2005 voor de periode 2005-2010	15
1.3 Akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren privésector - 2011	35
2 Arbeidsduur	38
2.1 Arbeidsduur (CAO)	38
2.2 Arbeidsduur (WET)	39
2.3 Overschrijding grenzen wekelijkse arbeidsduur	40
2.4 Zondagsrust	42
2.5 Nieuwe arbeidsregelingen	43
3 Loon- en arbeidsvoorwaarden	44
3.1 Functieclassificatie, loonschalen en indexmechanisme	44
3.2 Anciënniteit bij indienstname	57
3.3 Tijdstip uitbetaling arbeiders	59
3.4 Loonfiche	61
3.5 Woon-werkverkeer	62
3.6 Vergoeding van de werkgever voor het gebruik door de werknemer van persoonlijke vervoersmiddelen om dienstredenen	69
4 Premies ,toelagen en toeslagen	71
4.1 Onregelmatige prestaties : definitie en toeslagen	71
4.2 Haard- en standplaatstoelage	76
4.3 Eindejaarstoelage	83
4.4 Attractiviteitspremie	87
4.5 Functietoelage diensthoofden (Sectorale overeenkomst)	91
4.6 Functietoelage diensthoofden	93
5 Verlof en schorsing arbeidstijd	94
5.1 Feestdag 11 juli	94
5.2 Extra legaal Verlof (2 dagen)	96
5.3 Extra legaal verlof (4 dagen)	97
5.4 Familiaal Verlof	99
5.5 Eindloopbaan : vrijstelling van arbeidsprestaties	101
5.6 Tijdskrediet: loopbaanvermindering	111
5.7 Vlaamse aanmoedigingspremies	113
6 Diverse bepalingen	114

6.1	Carensdag _____	114
6.2	Voordelen bediendestatuut voor arbeiders _____	116
6.3	Toekenning bediendestatuut aan verzorgend personeel _____	119
6.4	Positieve acties voor vrouwen _____	120
6.5	Aantrekkelijkheid van de gezondheidszorgberoepen _____	122
6.6	Vorming _____	123
7	Brugpensioen _____	125
7.1	Voltijds conventioneel brugpensioen vanaf 56 jaar (loopbaan 33j) _____	125
7.2	Halftijds conventioneel brugpensioen 56 jaar (loopbaan 40j) _____	129
7.3	Halftijds conventioneel brugpensioen 56 jaar _____	133
7.4	Voltijds brugpensioen 58 jaar _____	138
8	Syndicaal Statuut _____	142
8.1	Statuut syndicale afvaardiging (> 50 WN) _____	142
8.2	Statuut Syndicale Afvaardiging in Kleine Instellingen (< 50 WN) _____	149
8.3	Kredieturen syndicale vorming _____	160
8.4	Syndicale premie _____	163
8.5	Beslissing van 12 juli 2010 betreffende de uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredeestijd _	164
9	De ondernemingsraad _____	169
9.1	Huishoudelijk reglement _____	169
10	FBZ Sociaal Fonds Risicogroepen _____	177
10.1	Fonds Risicogroepen : Oprichting Fonds _____	177
10.2	Bijdrage voor het Fonds Risicogroepen _____	183
10.3	Definitie risicogroepen _____	185
10.4	Opleiding van 120u van voorlopig geregistreerde zorgkundigen _____	188
11	FBZ Sociale Maribel _____	190
11.1	Fonds Sociale Maribel : Oprichting Fonds _____	190
11.2	Sociale maribel : afsprakenkader _____	196
12	FBZ Intersectoraal Fonds Gezondheidsdiensten _____	203
12.1	Intersectoraal fonds gezondheidsdiensten : Oprichting Fonds _____	203
12.2	Vormingsproject verpleegkundigen : afsprakenkader _____	210
12.3	Anciënniteit cursisten vormingsproject _____	214
13	FBZ Sectoraal Spaarfonds _____	216
13.1	Sectoraal Spaarfonds _____	216
13.2	Invoering sectoraal aanvullend pensioenstelsel _____	222
14	Actuele bedragen _____	225
14.1	Loonschalen Personeel (sinds 1 mei 2011) _____	225
14.2	Grensbedragen Haard en standplaatstoelage (sinds 1 mei 2011) _____	233
14.3	Eindejaarspremie _____	234
14.4	Attractiviteitspremie _____	235

Interessante links voor de sector Privé ziekenhuizen

Zorgnet Vlaanderen : de site van het Verbond van Verzorgings Instellingen :
<http://www.zorgnetvlaanderen.be/Pages/default.aspx>

ACLVB : de site van de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België : <http://www.aclvb.be/>

NAR : de site van de Nationale Arbeidsraad : <http://www.cnt-nar.be/N11.htm>

RIZIV : de site van de subsidiërende overheidsdienst : <http://inami.fgov.be/>

JURIWEL : overzicht van de Vlaamse Regelgeving rond welzijn, gezondheid en gezin : <http://www.wvc.vlaanderen.be/juriwel/> (zie hoofdstuk ouderenzorg)

Verbond Sociale Ondernemingen: de pluralistische en progressieve werkgeversorganisatie van ondernemingen in de social-profitsectoren gezondheid, welzijn, werk en wonen: <http://www.vso.be/>

BECOPRIVE: verdedigt en vertegenwoordigt de private zorginstellingen:
<http://www.cobeprive.be/site/start.php?iCategoryId=1>

IFIC: Instituut voor functieclassificatie: <http://www.if-ic.org/>

FE-BI : de site van de Vereniging van Federale en Bicommunautaire Sociale Fondsen: <http://www.fe-bi.org/>

HOSPITALS Be : site met interessante info over ziekenhuizen :
<http://www.hospitals.be/nederlands.html>

[Inhoudstafel](#)

***Bevoegdheidsgebied paritair comité -
330 Paritair Comité voor de
gezondheidsinrichtingen en -diensten***

K.B. 09.03.2003 B.S. 08.04.2003

K.B. 15.09.2006 B.S. 29.09.2006

Artikel 1

§ 1

Bevoegd voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers behorende tot de volgende bedrijfstakken:

- 1° de inrichtingen en diensten die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;
- 2° de medische of sanitaire inrichtingen en diensten;
- 3° de inrichtingen die sociale, psychische of fysische gezondheidszorg verlenen;
- 4° de inrichtingen voor tandprothesen.

Tot deze inrichtingen en diensten behoren bij wijze van voorbeeld:

- 1° alle inrichtingen die zijn onderworpen aan de wet op de ziekenhuizen, gecoördineerd op 7 augustus 1987;
- 2° de overlegplatforms van psychiatrische instellingen en diensten;
- 3° de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- 4° de initiatieven voor beschut wonen voor psychiatrische patiënten;
- 5° de revalidatiecentra;
- 6° de rusthuizen, rust- en verzorgingstehuizen en serviceflats;
- 7° de diensten voor thuisverpleging;
- 8° de equipes voor palliatieve thuiszorg;
- 9° de wijkgezondheidscentra;
- 10° de diensten voor bloedtransfusie en bloedverwerking;
- 11° de polyklinieken;
- 12° de laboratoria voor klinische biologie of voor pathologische anatomie;
- 13° de ondernemingen uit de bedrijfstak van het onafhankelijk ziekenvervoer;
- 14° de eerste-hulpdiensten;
- 15° de medisch-pediatrie centra;
- 16° de dagverzorgingscentra voor bejaarden;
- 17° de dagcentra voor bejaarden;
- 18° de kabinetten van huisartsen, specialisten, tandartsen, kinesitherapeuten en andere paramedici;
- 19° de diensten voor fysiotherapie;
- 20° de ondernemingen uit de bedrijfstak van de tandprothese; 21° de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Het paritair comité is eveneens bevoegd voor de inrichtingen en diensten die door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie worden erkend en/of gesubsidieerd of die onder hun bevoegdheid vallen, zoals onder meer:

- de diensten die sociale hulp verlenen aan justiciabelen;
- de centra voor algemeen welzijnswerk;
- de centra voor geestelijke gezondheidszorg;
- de diensten voor de strijd tegen toxicomanie en tot voorkoming van verslavingen.

Het paritair comité is niet bevoegd voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten die ressorteren onder een ander daarvoor specifiek bevoegd paritair comité.

[Inhoudstafel](#)

Overname CAO's van 305, 305.01, 305.02 en 305.03

CAO van 10.09.2007

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die sinds 8 juni 2007 ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Artikel 2

Alle beslissingen en collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen, het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en het Paritair Subcomité voor de tandprothese, die nog van kracht zijn op 7 juni 2007 worden van toepassing op de in artikel 1 bedoelde ondernemingen.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 8 juni 2007 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

Elk van de ondertekenende partijen kan ze opzeggen mits het naleven van een opzeggingstermijn van drie maanden. Deze opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en aan elk van de ondertekenende partijen betekend.

De opzegtermijn begint te lopen vanaf de eerste dag van de maand volgend op de opzegging.

[Inhoudstafel](#)

CAO Bundel Privé-Ziekenhuizen

1 Basisakkoorden Federale Gezondheidsdiensten

De akkoorden die hieronder weergegeven worden vormen de basis voor het maken van nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Het betreft akkoorden die de financiering regelen van de afspraken die gemaakt werden tussen sociale partners en regering.

1.1 Akkoord van 1 maart 2000 voor de periode 2000-2005

Voorstellen voor een meerjarenplan voor de gezondheidssector

De kwaliteit van de gezondheidszorg is één van de voornaamste opdrachten op sociaal vlak. De inspanningen die de afgelopen jaren werden gedaan met het oog op de revalorisatie en de maatschappelijke waardering van het personeel van de verzorgingsinstellingen moeten worden voortgezet.

Het is van groot belang dat de sector opnieuw aan aantrekkelijkheid wint, omdat de schaarste aan gekwalificeerd personeel op termijn een ernstig risico oplevert voor de werking van de sector van de gezondheidszorg. De problematiek van de eindloopbaan, die zich op een acute manier stelt voor de verzorgende beroepen, vereist specifieke maatregelen die moeten toelaten om de snelle uitstroom te beperken of te vertragen.

Het herstel van de dialoog en de versterking van het sociaal overleg moeten toelaten dat alle betrokkenen in grotere verstandhouding kunnen samenleven.

De uiteindelijke doelstelling blijft het behoud van een kwaliteitsvolle zorgverlening in het belang van de patiënt en de bewoner.

In dit perspectief, en met inachtnaam van de budgettaire mogelijkheden, leggen de Minister van Sociale Zaken, de Minister van Volksgezondheid en de Minister van Arbeid volgende voorstellen voor :

1. de harmonisering van de barema's

In de federale sector van de gezondheidszorg worden verschillende barema's toegepast. In de sectoren van de rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de thuisverpleging en in de diensten bloedtransfusie van het Rode Kruis moet een harmonisatie van de barema's tot op het ziekenhuisbarema worden doorgevoerd voor alle personeel en op alle onderdelen.

Deze harmonisering slaat dus op de onderdelen : eigenlijk barema, de haard- en standplaatsvergoeding, de vergoeding voor onregelmatige prestaties en de eindejaarspremie. Deze harmonisering moet stapsgewijs worden georganiseerd, vanaf oktober 2000 tot 2005.

De overheid zal daartoe via een verhoging van forfaits 7,7 miljard bijkomende middelen voorzien in de sectoren van ROB en RVT.

Deze verhoging van de forfaits mag geen hinderpaal vormen voor structurele maatregelen die vanaf nu moeten worden voorbereid, zoals de reconversie naar RVT van alle zwaar zorgbehoevende patiënten, een daadwerkelijke controle op de naleving van de personeelsnormen en de uitwerking van een ander financieringsmodel voor rustoorden en rust- en verzorgingstehuizen.

Voor de harmonisering van de barema's in de thuisverpleging zal een bedrag van 700 miljoen worden ter beschikking gesteld. Er zal rekening worden gehouden met de evolutie van het personeelsbestand. Voor de harmonisering van de barema's in de diensten bloedtransfusie van het Rood Kruis wordt een bedrag van 200 miljoen voorzien.

Om het voordeel van deze hiervoor vermelde financiering te bewaren, moeten de werkgevers uit de betrokken sectoren aan het RIZIV of aan het Ministerie van Sociale Zaken, van Volksgezondheid en van Leefmilieu een attest overmaken waaruit de realisatie blijkt van de harmonisering van de barema's, en eveneens de kostprijs van deze maatregel meedeelt en de verdeling van de middelen over de verschillende personeelscategorieën.

2. baremaherziening

Vanaf oktober 2001 zal een algemene loonsverhoging worden toegekend ten belope van 1 % voor alle federale sectoren van de gezondheidszorg. In de ziekenhuizen zal de loonsverhoging ook worden gefinancierd voor het niet-verpleegdagprijspersoneel. Er zal rekening worden gehouden met de evolutie van het personeelsbestand.

3. nepstatuten

Voor de federale overheid stelt zich alleen het probleem van het IBF-personeel in de ziekenhuizen. 5670 FTE, betaald via een premie gestort door de RSZ-PPO, moeten elke twee jaar wachten op een nieuwe beslissing tot het verderzetten van de financiering. Opdat aan elk van deze personeelsleden een contract van onbepaalde duur zou kunnen worden aangeboden wordt beslist om de tijdelijke beslissing tot financiering om te zetten in een éénmalige en permanente beslissing tot financiering.

4. arbeidsduurvermindering en eindeloopbaan

De programmawet inzake tewerkstelling die het budget 2000 begeleidt, voorziet dat de Regering voor het einde van het jaar 2000 een algemeen kader zal neerleggen inzake de vermindering en aanpassing van de arbeidsduur.

Onverminderd het wettelijk kader, worden reeds specifieke maatregelen voorzien in de federale sectoren van de gezondheidszorg voor de

verpleegkundigen, de verzorgenden en de gelijkgestelden vanaf de leeftijd van 45 jaar.

Gelet op de snelle uitstroom van verplegend en verzorgend personeel, die ten dele de schaarste aan gekwalificeerd personeel verklaart, worden een aantal maatregelen voorzien die de eindeloopbaan aantrekkelijker maken en die er moeten toe leiden dat mensen langer in de loopbaan werken of makkelijker voltijds kunnen werken.

Er wordt daarom voor alle voltijds werkend verplegend, verzorgend en gelijkgesteld personeel voorzien in de toekenning van een bonus vanaf de leeftijd van 45 jaar. Deze bonus kan worden opgenomen onder de vorm van meer vrije tijd met behoud van loon (selectieve arbeidsduurvermindering) of onder de vorm van een extra premie bovenop het normale loon voor de mensen die opteren voor het verderzetten van de voltijdse betrekking.

Concreet worden volgende maatregelen voorzien :

- vanaf 45 jaar : ofwel 36 u (-2 u) werken met behoud van loon, ofwel voltijds verderwerken met toekenning van een extra bonus of premie op het loon;
- vanaf 50 jaar : ofwel 34 u (-4 u) werken met behoud van loon, ofwel voltijds verderwerken met toekenning van een extra bonus of premie op het loon;
- vanaf 55 jaar : ofwel 32 u (-6 u) werken met behoud van loon, ofwel voltijds verderwerken met toekenning van een extra bonus of premie op het loon.

De in dit verband aan te wenden middelen zijn uitsluitend bestemd hetzij voor de loonsverhoging van de werknemers die voltijds aan het werk blijven, hetzij voor de aanwervingen ter compensatie van de arbeidsduurvermindering.

In principe moet de bonus telkens gelijk zijn aan de kost van de arbeidsduurvermindering. Voor deze maatregelen inzake eindeloopbaanproblematiek wordt een bedrag van 2,5 miljard voorzien op kruissnelheid.

Voor de afsluiting van een collectieve arbeidsovereenkomst en binnen het toegestane budget zal een regeling worden getroffen voor de situatie van personen die criteria van leeftijd en loopbaananciënniteit respecteren en die minstens halftijds, deeltijds werken.

In voorbereiding van het algemeen kader, vermeld in de eerste alinea, zullen een aantal pilootprojecten in verband met arbeidstijdvermindering gefinancierd worden via recuperatiefondsen van de sociale Maribel.

5. begeleiding intreders en herintreders

Omdat vastgesteld werd dat er vaak onvoldoende tijd beschikbaar is in de ziekenhuizen voor jonge mensen die hun loopbaan beginnen of voor mensen die na jaren onderbreking hun loopbaan opnieuw willen opnemen, wat dan op zijn beurt leidt tot ontgoocheling en het vaak snel stopzetten van de loopbaan, wordt voorgesteld om in elk ziekenhuis 1 bijkomende FTE werknemer te financieren teneinde één FTE ervaren personeelslid vrij te stellen voor de begeleiding van stagiairs, intreders en herintreders. De personeelsleden die worden aangeduid voor deze begeleiding zullen bij voorkeur moeten beschikken over een grote ervaring op het terrein en over pedagogische kwaliteiten.

Voor deze begeleiding wordt 0,3 miljard uitgetrokken.

6. vormingsproject voor verpleegkundigen

Gelet op de acute schaarste aan verpleegkundigen wordt voorgesteld om een contingent van 600 personen die beschikken over de nodige kwalificatie en die werkzaam zijn in de sector, met behoud van loon, een kans te bieden om een driejarige opleiding te volgen tot verpleegkundige. De financiering van de compenserende aanwerving zal geschieden met de saldi die beschikbaar zijn voor de niet-recurrente tewerkstelling in de fondsen van de sociale maribel.

7. sociaal overleg

7.1 Met het oog op een verbetering van de sociale dialoog en met het oog op een betere vertegenwoordiging van de gesprekspartners wordt voorgesteld om de paritaire comités te reorganiseren.

Als discussiebasis wordt voorgesteld om :

- één paritair comité 305 op te richten met vijf subcomités (ziekenhuizen, ROB/RVT, revalidatiecentra, thuiszorg en diversen).
- één paritair comité 330 met verschillende subcomités op te richten per subsidiërende overheid voor de diensten die afhangen van het subcomité 305.2.

Wat de specifieke problemen betreft van de paritaire comités, meer bepaald 318 en 319, zal een bijzondere werkgroep worden opgericht. Later zal eveneens een gemeenschappelijke vergadering worden georganiseerd voor de verschillende paritaire comités om, indien nodig, de herschikking en het bevoegdheidsdomein te onderzoeken.

7.2 De overheid wenst niet in de plaats te treden van de sociale partners wanneer dit niet nodig is.

7.3 Het sociaal overleg moet worden aangemoedigd op alle niveau's. Daarom wordt voorgesteld om de drempel voor de oprichting van de vakbondsafvaardiging te verlagen.

8. arbeidersstatuut

De afstand tussen arbeidersstatuut en bediendenstatuut moet geleidelijk worden weggewerkt . Daarom wordt voorgesteld om in een eerste fase de carensdag af te schaffen. Gelijkzeitig zal de betaling van de vergoeding van de arbeiders gebeuren in maandelijkse termijnen, zonder wijziging van de regels die toelaten deze vergoeding vast te stellen. Er wordt een overgangperiode voorzien.

Wat de opzegtermijnen betreft, wordt verwezen naar de inhoud van het interprofessioneel akkoord.

9. opleiding van verpleegkundigen

9.1 De twee bestaande opleidingen tot verpleegkundige worden behouden :

- de gegradueerde verpleegkundige na minstens 3 jaar opleiding georganiseerd in het kader van het Hoger Onderwijs van één cyclus;
- de gebrevetteerde of gediplomeerde verpleegkundige : deze opleiding wordt georganiseerd in het kader van het beroepsonderwijs van de vierde graad.

9.2 In overleg met de gemeenschappen, opbouw van een brug tussen de gebrevetteerde en de gegradueerde verpleegkundige : die brug is enkel toegankelijk aansluitend op een beroepservaring van minstens 5 jaren en een bijkomende opleiding van minstens 2 jaren. Deze opleiding moet niet noodzakelijk georganiseerd worden in voltijds dagonderwijs, maar zou kunnen ontwikkeld worden in een modulair systeem. Deze oplossing laat toe rekening te houden met de praktische ervaring van het verplegend personeel. De organisatie van deze opleiding moet het voortzetten van het werk toelaten.

Voor de gebrevetteerde verplegers met minstens 10 jaar beroepservaring, zullen overgangsmaatregelen uitgewerkt worden voor een korte termijn.

9.3. Het begrip 'bijzondere beroepstitel' wordt omgevormd tot een 'bijzondere beroepsbekwaamheid'. In de toekomst zullen de bijzondere beroepsbekwaamheden nog enkel toegankelijk zijn voor de gegradueerde verpleegkundigen.

In dit kader worden twee mogelijkheden voorzien, namelijk :

- ofwel een bijkomend jaar studies na het derde jaar en tenminste vijf jaar effectieve ervaring op het terrein in dit domein ;
- ofwel vijf jaar effectieve ervaring op het terrein en een bijkomende opleiding via permanente vorming, georganiseerd en verstrekt door het hoger onderwijs.

Inzake de verworven rechten van gebrevetteerden zal een bijzondere regeling worden uitgewerkt. Voor de uitvoering van de hiervoor genoemde maatregelen, is een overleg noodzakelijk met de Gemeenschappen, bevoegd voor het onderwijs en de opleiding. Een overleg met de Gemeenschappen zal worden gevoerd teneinde de opleiding op een hoog kwaliteitsniveau te houden. Overigens zal een werkgroep de functieclassificatie moeten onderzoeken. Een cofinanciering van publieke overheden moet toelaten een studie op te zetten op dit terrein.

10. permanente vorming

De Regering doet een oproep naar alle werkgevers uit de sector van de gezondheidszorg om elk personeelslid maximale kansen te bieden op permanente vorming. Permanente vorming is een absolute noodzaak gezien de evolutie van de zorgvraag en van de technologie. De collectieve opleiding zal het voorwerp uitmaken van een regelmatig debat binnen de ondernemingsraad of bij gebrek daaraan met de vakbondsafvaardiging. In de paritaire comités worden de werkgevers uitgenodigd om in dit verband voorstellen te doen voor het einde van het jaar.

11. De aantrekkelijkheid van het beroep

De aantrekkelijkheid van het beroep kan niet alleen geschieden door harmonisering, loonsverhoging, arbeidsduurvermindering of andere maatregelen inzake de eindeloopbaanproblematiek. Bijkomende specifieke maatregelen zullen nodig zijn om de aantrekkelijkheid te vergroten : een menselijker arbeidsorganisatie, beter aangepaste uurroosters, duidelijker taakomschrijving van alle personeelscategorieën, verduidelijking met betrekking tot de toepassing van wettelijke en reglementaire bepalingen, bevordering van maatregelen inzake kinderopvang voor de werknemers uit de non-profitsector, de wachtdiensten, ... Sommige van deze punten moeten reeds hun toepassing vinden via "het principe-akkoord" dat onder paritair comité 305.01 werd verwezenlijkt op 28 juni 1998. De drie ministers gaan de verbintenis aan, dit proces te begeleiden. De Minister van Volksgezondheid, de Minister van Sociale Zaken en de Minister van Arbeid zullen voor de grote vakantie een informatiecampagne organiseren om het imago van de sector te verbeteren. De drie ministers roepen de sociale gesprekspartners op samen te werken aan een meer positief beeld van de sector opdat in de toekomst voldoende jonge mensen worden gevonden die bereid zijn om een 'verzorgingsberoep' aan te leren. De Regering en de beide Sociale Gesprekspartners, bijeengekomen op 1 maart, hebben zich akkoord verklaard met dit meerjarenprogramma.

De sociale gesprekspartners engageren zich er toe deze principes om te zetten in collectieve arbeidsovereenkomsten die moeten worden afgesloten in de paritaire comités, ten laatste tegen 1 oktober 2000 wat de eerste 10 punten betreft.

[Inhoudstafel](#)

1.2 Akkoord van 26 april 2005 voor de periode 2005-2010

Akkoord betreffende de Federale Gezondheidssectoren – Privé Sector.

INLEIDING

De technologische evolutie en de vergrijzing van de samenleving zijn de bepalende factoren van de groei van onze gezondheidszorg. Zorg wordt intenser en sneller geleverd en de complexiteit ervan neemt toe, niet enkel door technologische vooruitgang maar ook omwille van de steeds hogere gemiddelde leeftijd van de patiënten, met in toenemende mate meervoudige en chronische ziektebeelden.

Vergrijzing brengt een toename mee van afhankelijkheid en dus ook meer behoefte aan intense professionele zorg van lange duur. Investeren in zorg, in antwoord op de toenemende vraag, mag niet uitsluitend worden bekeken als een kost die weegt op de samenleving. Zorg creëert ook meerwaarde en draagt bij tot de welvaart van onze samenleving. Investeren in zorg veronderstelt investeren in mensen, want zorg blijft een bij uitstek arbeidsintensieve activiteit.

Van de werknemers in de zorgsectoren worden niet alleen toenemende technische bekwaamheid maar ook aandacht en inzet, emotionele ondersteuning van de patiënten en hun families, communicatie en overleg, efficiëntie en kwaliteit verwacht. Goede zorg voor patiënten vereist dat de werknemers in de zorg de tijd, de middelen en de waardering krijgen om aan deze verschillende verwachtingen te kunnen voldoen en te blijven voldoen zonder daarbij te moeten inleveren op het eigen welbevinden.

De doelstelling om op duurzame wijze blijvend toegankelijke en kwalitatief hoogstaande zorg te bieden wordt maatschappelijk ruim onderschreven en staat hoog op de politieke agenda. De komende decennia zal de zorgsector bij uitstek de groeisector zijn in onze arbeidsmarkt. De aantrekkelijkheid van de zorgberoepen waarborgen is des te meer essentieel en het komt er op aan om de knelpunten op dat vlak op te lossen.

Het akkoord dat de organisaties van de werknemers en van de werkgevers met de Regering sluiten, heeft de ambitie om tijdens de komende vijf jaar tegemoet te komen aan terechte vragen op het vlak van de werkdruk, de organisatie en kwaliteit van het werk, het evenwicht tussen arbeid en privé-leven doorheen de loopbaan, de verloning van het werk en de koopkracht na het einde van de loopbaan.

Er wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat dit akkoord geen voorafname inhoudt op de uitkomst van het maatschappelijk en interprofessioneel debat over de eindeloopbaan en het verhogen van de tewerkstellingsgraad.

Er wordt ook niet teruggekomen op de begrotingsbeslissingen genomen in het kader van de vaststelling van de begroting gezondheidszorg 2005 inzake de vermindering van de onderfinanciering van de ziekenhuizen en de versnelling van het uitbetalen van de inhaalbedragen.

TOEPASSINGSVELD VAN ONDERHAVIG AKKOORD :

Huidig akkoord is van toepassing op de instellingen van de privé-sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren.

Met "federale gezondheidssectoren" wordt bedoeld:

- Ziekenhuizen, psychiatrische verzorgingstehuizen en beschut wonen ;
- ROB/ RVT en de dagverzorgingscentra;
- Diensten thuisverpleging ;
- Geïntegreerde diensten thuisverzorging;
- Revalidatiecentra (met inbegrip van de abortuscentra);
- Medisch-pediatische centra;
- Dienst "Bloed" van het Rode Kruis;
- Wijkgezondheidscentra.

BUDGETTAIR KADER :

Het huidig akkoord wordt afgesloten binnen een budgettaire enveloppe van 391 miljoen euro na vijf jaar (78.2 miljoen euro per jaar) voor de private en publieke sectoren van de federale gezondheidssectoren samen. De uitvoering van de maatregelen onder dit akkoord hebben een kostprijs op kruissnelheid van 471 miljoen €. De tewerkstellingsmaatregelen worden uitgevoerd op zes jaar. De financiering van dit akkoord heeft betrekking op het geheel van het tewerkgesteld personeel.

Deze bedragen zijn bedragen in prijzen en arbeidsvolume 2005 en worden gekoppeld aan de volgende parameters:

- het reële tewerkstellingsvolume ten opzichte van het reële tewerkstellingsvolume 2005 met als maximum 198.245 VTE, dat gebruikt wordt als berekeningsbasis, op grond van gegevens van de FOD Volksgezondheid en het RIZIV (128.013 privé-sector of 64,57 % van de totale tewerkstelling uitgedrukt in VTE en 70.232 openbare sector of 35,43% van de totale tewerkstelling uitgedrukt in VTE);
- het gewogen gemiddelde brutojaarloon (buiten premies, overloon, vakantiegeld en patronale lasten) per VTE ten opzichte van 26 037 euro;

index 113.87

werkgeversbijdrage op premies: 34.67%

De Regering waarborgt de financiering van de volgende maatregelen voor zover zij het vooropgestelde budget, gecorrigeerd op voormelde parameters en getoetst aan de hierna vermelde criteria die door onafhankelijke experts worden bekrachtigd (vb. inspecteur van financiën), niet overschrijden en voor zover de hierna vermelde bijkomende arbeidsplaatsen effectief worden gerealiseerd:

Maatregelen tewerkstelling, luik	7.248VTE	Vastgestelde netto aangroei tewerkstelling
Functiecomplement hoofdverpleegkundige	4 miljoen €	Vast budget.
Attractiviteitspremie	360 € bruto + 0,53% van het jaarlijks loon €	Gemiddelde kostprijs per VTE
Supplement voor nachtprestaties	3.510.841.04	Vast budget. Privé-sector
Vakantiegeld 92% publieke sector	6.036.112,7€	Enkel financiering van het gedeelte tussen 65% en 92% voor de statutairen ziekenhuizen te voorzien. Vast budget

Op verzoek van één of meerdere van de ondertekenende partijen wordt overgegaan tot de in vorige alinea vermelde procedure van toetsing en (al dan niet) bekrachtiging.

1. ALGEMEEN PRINCIPLE BETREFFENDE DE GEVOLGEN VAN DE SUBSIDIËRING TOEGEKEND VOOR DE PERSONEELSKOSTEN:

De drie partijen bevestigen dat, wanneer de overheid een integrale subsidiëring van elementen van de loonkost toekent, die elementen ook effectief aan het personeel moeten worden toegekend.

Indien de Regering vaststelt dat dit algemene principe niet overal wordt gerespecteerd, zal zij gepaste initiatieven nemen om het te doen respecteren.

2. ARBEIDSOVEREENKOMST :

2.1 BEPALINGEN BETREFFENDE VERZORGEND PERSONEEL

Vanaf 1 januari 2006 ten laatste moet het verzorgend personeel, aangenomen voor verzorgende taken, onder bediendecontract tewerkgesteld zijn om als verzorgend personeel in het kader van de normen en/of de subsidiëring te kunnen worden beschouwd.

De Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid herinnert eraan dat in toepassing van de bestaande reglementering, het verzorgend personeel in de sector van ROB en RVT enkel kan worden aangesteld voor verzorgingstaken met uitsluiting van de hoteldiensten. Deze verzorgingstaken zijn die bedoeld om de bewoners te helpen in de activiteiten van het dagelijkse leven die in aanmerking worden genomen voor de evaluatie van de afhankelijkheid van de bewoners (Katz schaal).

De ondertekenende partijen komen overeen dat de tewerkstelling onder bediendecontract voor het verzorgend personeel ook van toepassing is op het "boven norm" verzorgend personeel.

De federale Regering zal in overleg met de sociale partners en de betrokken administraties de gepaste controlemiddelen uitwerken voor deze bovenvermelde elementen.

2.2 TOEKENNING VAN HET BEDIENDECONTRACT AAN ARBEIDERS NA EEN BEPAALDE ANCIËNNITEIT

Vanaf 1 januari 2006 zullen de arbeiders met ten minste 5 jaar anciënniteit in de federale gezondheidssectoren zoals bedoeld in huidig akkoord op die datum onder een bediendecontract moeten tewerkgesteld worden. Ze zullen genieten van alle voordelen die het gevolg zijn van een bediendecontract, onder andere wat betreft het vakantiegeld en het gewaarborgd loon in geval van ziekte.

Op 1 januari van elk jaar moeten de arbeiders die op 31 december van het net afgelopen kalenderjaar de anciënniteit van 5 jaar in de federale gezondheidssectoren zoals bedoeld in huidig akkoord hebben bereikt, tewerkgesteld worden onder een bediendecontract.

De technische modaliteiten ervan zullen worden opgenomen in een CAO, waarbij rekening zal worden gehouden met de gevolgen ervan voor arbeiders die op het punt staan met brugpensioen te gaan.

De toepassing van de twee voorafgaande alinea's doet geen afbreuk aan de gunstiger voordelen op het niveau van de betrokken instelling.

Voor de toepassing van dit punt begrijpt men onder "anciënniteit", de dienstanciënniteit in de federale gezondheidssectoren ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst (contract van bepaalde duur, contract van onbepaalde duur, programma voor werkloosheidsbestrijding, enz...)

3. AUTOMATISCH RECHT OP MAATREGELEN VAN EINDELOOPBAAN VOOR BEPAALDE PERSONEELSCATEGORIEËN :

De partijen stellen vast dat de verschillende toepassingen van de maatregelen van eindeloopbaan voor bepaalde personeelscategorieën

aanleiding geven tot spanningen binnen de teams. Sommige teamleden krijgen wegens moeilijk te rechtvaardigen verschillen in behandeling geen toegang tot de maatregelen van eindeloopbaan.

De partijen komen overeen dat de volgende personeelscategorieën ambtshalve recht hebben op eindeloopbaan op dezelfde wijze als de verpleegkundigen en het verzorgend personeel:

- ambulanciers van de spoeddiensten die deel uitmaken van het personeel van de instellingen bedoeld in het meerjarenplan van de federale gezondheidssectoren en dit ongeacht de kostenplaats waaronder het personeel is opgenomen;
- de kinesitherapeuten / ergotherapeuten/ logopedisten/ diëtisten;
- laboratoriumtechnologen;
- technologiën van medische beeldvorming;
- technici van medisch materiaal (inzonderheid tewerkgesteld in de sterilisatiediensten);
- patiëntenvervoer;
- opvoeders begeleiders geïntegreerd in de zorgteams;
- logistieke assistenten;
- maatschappelijk assistenten en psychologische assistenten tewerkgesteld in de zorgunits of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
- de personen bedoeld in het artikel 54bis en 54ter van het koninklijk besluit n°78;
- de psychologen, orthopedagogen en pedagogen tewerkgesteld in de zorgunits of geïntegreerd in het therapeutisch programma;

De omschrijving van de beroepen verwijst naar de reëel uitgeoefende functie.

De partijen herinneren eraan dat de sociaal verpleegkundigen reeds in de collectieve arbeidsovereenkomst dd. 7.12.2000 in de maatregel voor de verpleegkundigen zijn opgenomen.

De partijen komen overeen dat de automatische uitbreiding van het recht op eindeloopbaan toegepast wordt vanaf 1 oktober 2005. Vanaf 1 oktober 2005 hebben alle betrokken personen die 45 zijn of ouder, onmiddellijk toegang tot de maatregel.

De ondertekenende partijen komen eveneens overeen dat de rechthebbenden die vanaf 1 oktober 2005 in het stelsel treden niet langer de keuze hebben tussen vrijstelling van prestaties en de premie, maar direct

genieten van de vrijstelling van prestaties. Dit principe is ook van toepassing op de personen bedoeld in de tweede zin van vorig alinea. De personen die momenteel genieten van de door het vorig akkoord ingevoerde maatregelen van eindeloopbaan en die de keuze gemaakt hebben voor de loonpremie, kunnen deze behouden maar kunnen op elk moment kiezen voor de vrijstelling van prestaties. In dit geval is deze nieuwe keuze definitief. Dit principe geldt eveneens voor het gelijkgesteld personeel bedoeld in de CAO van 7.12.2000.

Zo lang bevoegde gewestelijke arbeidsbureaus stellen dat de verpleegkunde behoort tot de categorie van "knelpuntberoepen" in de zin van de "werkloosheid"reglementering en onder voorbehoud van een heronderzoek dat de ondertekenende partijen zullen uitvoeren in de loop van het jaar 2008, behoudt het verpleegkundig personeel het recht op keuze tussen de vrijstelling van prestaties en de premie.

In de loop van het eerste semester van 2008 zullen de ondertekenende partijen onderzoeken of het gepast is het recht op keuze voor het verpleegkundig personeel te behouden. Als de partijen menen dat er reden is om het recht op keuze af te schaffen, zal dat recht niet langer van toepassing zijn op het verpleegkundig personeel dat vanaf 1 oktober 2008 tot het toepassingsveld van de maatregel toetreedt.

Rekening houdend met de collectieve arbeidsovereenkomst n°35 van 27 februari 1981 betreffende bepaalde bepalingen van het arbeidsrecht inzake deeltijds werk, moet aan de werknemers die deeltijds tewerkgesteld zijn worden voorgesteld de wekelijkse arbeidsduur ingeschreven in hun contract te verhogen, onder de voorwaarden voorzien in de voornoemde CAO n°35 (artikel 4). Ze genieten, zo nodig, van de vrijstelling van prestaties op basis van hun nieuw contract. Dit principe geldt eveneens voor het gelijkgesteld personeel bedoeld in de CAO van 7.12.2000.

De modaliteiten voor toekenning, vervanging en financiering van de vervangingen van die bijkomende vakantiedagen, alsook de maatregelen van punt 4 en 5 hieronder, zullen op eenzelfde manier geregeld worden in een CAO en de uitvoeringsbesluiten van het RIZIV en Volksgezondheid.

4. GELIJKGESTELD PERSONEEL IN HET KADER VAN DE MAATREGELEN VAN EINDELOOPBAAN:

Aangezien bepaalde elementen verzameld door de overheidsdiensten belast met het beheer van de maatregelen van eindeloopbaan, anomalieën aantonen, komen de partijen overeen voor het gelijkgesteld personeel:

De voorwaarden betreffende onregelmatige prestaties als volgt worden gewijzigd wat de vereiste onregelmatige prestaties betreft:

- De referentieperiode wordt van 12 op 24 maanden gebracht. Periodes van gerechtvaardigde afwezigheid (ziekte, verlof, gelijkgestelde

periodes...) worden gelijkgesteld op basis van het gemiddelde van de rest van de referentieperiode;

- Het personeelslid dat het aantal onregelmatige prestaties niet haalt op datum van intrede in het stelsel of op datum van de nieuwe leeftijdsschijf (bijvoorbeeld door een enkele verandering in zijn uurrooster tijdens één van 12 maanden voorafgaand aan de leeftijd in kwestie), moet momenteel de nieuwe schijf afwachten om in het systeem te kunnen stappen of om te kunnen genieten van de verhoging van vrijstelling van verstrekkingen. Voortaan zal het personeelslid in de loop van de periode kunnen toetreden, zodra hij de voorwaarden vervult;
- In plaats van voor elk van de 12 maanden voor de leeftijdsschijf, tenminste twee onregelmatige prestaties te moeten bewijzen, moet het personeelslid in de loop van de referentieperiode vanaf 200 gepresteerde uren: ofwel een supplement voor onregelmatige prestaties; ofwel een andere door CAO geregelde toelage; ofwel compensatierust genoten hebben. De deeltijdse werknemers moeten een aantal uren van onregelmatige prestaties bewijzen dat overeenkomt met 200 uren berekend pro rata van de contractuele arbeidsduur.

De wijziging van de te vervullen voorwaarden om het gelijkstellingvoordeel in te roepen is van toepassing vanaf 1 oktober 2005. De nieuwe gelijkstellingregels in het kader van de toegang tot het recht op eindeloopbaan zijn van toepassing vanaf 1 oktober 2005 voor personen die onder de vroegere gelijkstellingregels de voorwaarden niet vervulden en die ondertussen de instapleeftijd voor het stelsel of de leeftijdsschijf voor toegang tot meer vrijstelling van prestaties hebben bereikt.

De wijzigingen ten gevolge van huidig punt zullen worden geïntegreerd in alle juridische instrumenten ter uitvoering van de maatregelen eindeloopbaan en dit voor ten laatste 30 september 2005.

De ondertekenende partijen bevestigen dat de ondertekenaars van het meerjarenplan gesloten in 2000 steeds wensten dat werknemer bedoeld met de gelijkstelling toegang hadden tot de maatregelen van eindeloopbaan, zowel wanneer hij supplementen ontving voor de onregelmatige prestaties als wanneer hij een gelijkwaardig compensatieverlof of een andere toelage bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst voor deze prestaties ontving.

5. TOEKENNING VAN BIJKOMEND VERLOF TEN VOORDELE VAN BEPAALDE CATEGORIEËN PERSONEELSLEDEN:

Om een akkoord tussen de sociale partners te vergemakkelijken inzake de toekenning van bijkomende vakantiedagen voor de personeelsleden die niet kunnen genieten van de maatregelen van eindeloopbaan overeengekomen in het meerjarenplan van de federale gezondheidssectoren gesloten op 1 maart 2000 en aangepast conform de punten 3 en 4 van huidig akkoord, stelt

de Regering banen ter beschikking van de sociale partners van de privé-sector van de federale gezondheidssectoren. Dit gebeurt in het kader van de maatregelen die deel uitmaken van het luik tewerkstelling van huidig akkoord (zie punt 9.3) 250 banen VTE (privé-sector en publieke sector) bestemd voor de vervanging van een deel van de werknemers die het voordeel van de bijkomende vakantiedagen krijgen .

De sociale partners verbinden zich ertoe ten laatste op 30 juni 2005 een collectieve overeenkomst te tekenen die de toekenning voorziet van bijkomende vakantiedagen aan werknemers die niet genieten van de maatregelen van eindeloopbaan bedoeld in punt 3 en 4 van dit akkoord. Ze verbinden zich ertoe geen toekenning van bijkomende vakantiedagen te voorzien voor werknemers die niet minstens 50 jaar oud zijn.

De Regering benadrukt dat bijkomende verlofdagen in de looptijd van dit akkoord niet kunnen voor de leeftijd van 50 jaar. Op 50 jaar worden 5 bijkomende verlofdagen toegekend, als een stap in de harmonisering tussen de publieke en de private sector. De verdeling van de overige dagen voor werknemers van 52 en ouder wordt door de partners in een specifieke CAO afgesproken, waar de Regering acte van neemt.

Deze "cumulatieve" bijkomende vakantiedagen worden niet gecompenseerd door een verhoging in de financiering vanwege de federale overheid. De collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van huidig punt geeft enkel aanleiding tot het ter beschikking stellen van het aantal banen bepaald in de eerste alinea van dit punt. Als de verbintenis aangegaan door de sociale partners in de tweede alinea van dit punt niet wordt gerespecteerd, kunnen de sociale partners niet langer beroep doen op het aantal banen dat in het kader van dit punt ter beschikking werd gesteld. Dit hoofdstuk doet geen afbreuk aan de bestaande verlofregeling voor de betrokken werknemer.

6. SOCIALE DEMOCRATIE:

6.1 Herstructurering van P.C. 305

De Minister van Werk bevestigt haar wil om de herstructurering van het Paritair Comité 305 uit te voeren zoals overeengekomen. In overleg met de sociale partners zal een oplossing uitgewerkt worden wat het paritair comité betreft waaronder de bicommunautaire diensten zullen vallen.

6.2 VERLAGING VAN DE DREMPEL "SYNDICALE AFVAARDIGING"

Wat de verlaging van de oprichtingsdrempel voor een syndicale afvaardiging betreft in de sectoren bedoeld in huidig akkoord, komen de sociale partners overeen voor 30 juni 2005 ten laatste een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten waarin de instelling wordt voorzien van een

syndicale afvaardiging bij de werkgevers die tenminste 20 werknemers tewerkstellen. De werkgevers bedoeld door deze verlaging zouden in het kader van de sociale Maribel kunnen genieten van een voorkeursbehandeling.

7. TWEDE PENSIOENPIJLER :

Wat de tweede pensioenpijler betreft, komen de ondertekenende partijen overeen om tijdens de geldigheidsduur van huidig akkoord de volgende stappen te nemen:

Vanaf 1/01/2006 zal de regering een bedrag van 16,378 miljoen € aan een sectoraal spaarfonds storten. Deze middelen zullen gethesauriseerd worden overgemaakt aan sectoraal fonds van de tweede pensioenpijler dat ten vroegste in 2010 in werking treedt. Het kapitaal dat zich vanaf 31/12/2010 in het sectoraal fonds bevindt, zal nooit minder dan 0,6 % van de totale loonmassa (buiten premies, overloon, vakantiegeld en patronale lasten) van de betrokken groep van het lopende jaar bedragen.

De uitvoering van een sectoraal fonds van de tweede pijler zal door de partijen die dit akkoord ondertekenen na overleg bepaald worden.

- hiervoor zullen ze samen een studie uitvoeren inzake de opstarting van een tweede pensioenpijler voor al het personeel van de federale gezondheidssectoren; deze studie zal onderzoeken welke problemen zich stellen om zo een pijler op te zetten, alsook de toelagen die in dit kader moeten voorzien worden;
- rekening houdend met de resultaten van de studie bedoeld onder vorig streepje en na een voorafgaand onderzoek van de ondertekenende partijen, zal het nodige wettelijk kader geschept worden voor ten laatste 30 september 2009.

8.RESPECT VOOR SOCIALE SOLIDARITEIT:

8.1 OPSTELLING VAN DE NOTA "RESPECT VOOR DE SOCIALE SOLIDARITEIT" IN DE FEDERALE GEZONDHEIDSSECTOREN:

De Minister van Sociale Zaken en de Minister van Werk bevestigen hun wil om de verschillende maatregelen goedgekeurd door de Regering tijdens de Ministerraad van GEMBLOUX en opgenomen in de nota "Respect voor sociale solidariteit" door te voeren, en dit ook in de federale gezondheidssectoren. Deze nota snijdt onder andere de problematiek van "schijnzelfstandigen" aan en dit thema is onder andere bedoeld onder dit punt.

In dit kader wordt een tripartiete werkgroep opgericht om de situatie te onderzoeken en de gepaste juridische maatregelen uit te werken.

De Minister van Sociale Zaken zal de nodige initiatieven nemen opdat er, voor 30 juni 2005, beduidende vooruitgang is geboekt in de strijd tegen de schijnzelfstandigen voor bepaalde duidelijk gepreciseerde personeelscategorieën. Hiervoor zal hij aan zijn Administratie opdragen om de resultaten van de werkzaamheden van de tripartiete werkgroep te onderzoeken.

In het kader van de uitvoering van de voornoemde nota "Respect voor de sociale solidariteit", zullen de Minister van Sociale Zaken en de Minister van Werk de nodige juridische maatregelen treffen om het respect van de CAO nr. 35 gesloten door de Nationale Arbeidsraad te waarborgen. Deze CAO geeft prioriteit aan deeltijdse werknemers, onder bepaalde voorwaarden (artikel 4), wanneer er voltijdse posten of een post met een hogere wekelijkse arbeidstijd dan die van de betrokken deeltijdse werknemer vrij komen op het niveau van de instelling.

De Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid voorziet, overeenkomstig de geest van de beslissingen aangenomen door de Ministerraad in GEMBLOUX en de daar goedgekeurde nota « Respect voor de sociale solidariteit », de uitbreiding van het personeelskader van de ziekenhuis- en ROB/RVT inspectie met 20 VTE.

8.2 GEGEVENS INZAKE TEWERKSTELLING EN ANDERE DOMEINEN:

Het blijkt dat de gegevens waarover de administraties en de werknemersvertegenwoordigers beschikken geen voldoende precieze opvolging van de besloten werkmaatregelen en hun evolutie in de tijd toelaten.

Een tripartiete werkgroep per betrokken sector (ziekenhuizen en RIZIV sectoren) wordt opgericht. Deze werkgroep moet voor 31 december 2005 de nodige aanpassingen van de bestaande instrumenten (b.v.: FINHOSTA) voorstellen en de manier onderzoeken waarop de gegevens ter beschikking worden gesteld van de werknemersvertegenwoordigers binnen de instellingen alsook op sectoraal niveau.

De Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid alsook de Minister van Werk zullen, elk op de terreinen waarvoor ze bevoegd zijn, de nodige maatregelen treffen om te beantwoorden aan deze behoefte aan betere informatie.

In dit kader zullen inzonderheid volgende onderwerpen speciale aandacht krijgen:

- toegang tot de informatie zodat de werknemersvertegenwoordigers en werkgeversvertegenwoordigers, zowel op niveau van de instellingen als van de sector, controle kunnen uitoefenen op de tewerkstelling en de

financiering ervan; hieromtrent komen de partijen overeen om in onderling akkoord voor 30 juni 2005 de referentieperiode te bepalen op basis van dewelke de evolutie van de tewerkstelling zal onderzocht worden in het kader van huidig akkoord.

- de mogelijkheid voor de werknemersvertegenwoordigers en werkgeversvertegenwoordigers zowel op niveau van de instellingen als de sectoren om de tussenkomst van de inspecteurs van de FOD Volksgezondheid en het RIZIV te vragen en verduidelijkingen te verkrijgen;
- in de sector van ziekenhuizen en gelijkgestelden, de problematiek van de articulatie "inspectie – artikel 86bis" en de aanpassing van het uitvoeringsbesluit van art. 86bis aan het nieuwe financieringssysteem van de ziekenhuizen. Hetzelfde zal gebeuren voor de sector ROB/RVT.

8.3 VERDUIDELIJING VAN BEPAALDE FINANCIERINGSELEMENTEN:

De Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid verbindt zich ertoe een tripartiete werkgroep samen te roepen die de te treffen maatregelen zal onderzoeken om meer transparantie te scheppen in de verdeling van de personeelsuitgaven en andere uitgaven voor verschillende financieringsposten in de ziekenhuissector, meer bepaald B1 en de B2. Deze werkgroep zou zijn werken voor eind juni 2005 moeten afronden.

Een zelfde verduidelijking van de financiering zal tot stand gebracht worden in de andere sectoren die vallen onder huidig akkoord.

8.4 MAATREGELEN OM EEN BETER RESPECT VOOR DE SOCIALE WETGEVING TE VERZEKEREN:

De sociale partners bevestigen de nood om de sociale wetgeving, en meer bepaald de arbeidswetgeving, te respecteren. Ze verbinden zich ertoe voor 30 juni 2005 een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten inzake de maatregelen enerzijds omtrent de onmiddellijke vervanging in geval van afwezigheid van personeelsleden en anderzijds omtrent het vaststellen van de uurroosters en het respect ervoor. Er zal onderhandeld worden op basis van de nota ingediend door de FOD Werk bij het Paritair Comité 305 tijdens de vergadering van 26.02.01 enerzijds en het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst van het gemeenschappelijk vakbondsfront van 13.10.03 anderzijds, en er zal rekening gehouden worden met de specifieke aard van de sector, namelijk de behoefte aan continue en kwaliteitsvolle zorg.

Begin juni zullen de ondertekenende partijen van huidig akkoord samen evalueren hoe ver de onderhandelingen binnen het paritair Comité staan.

Rekening houdend met de specifieke aard van de thuisverpleging, komen de sociale partners overeen dat inzake de thema's van de eerste alinea van dit punt, er voor deze sector een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst zal onderhandeld worden. De onderhandelingen over deze specifieke CAO zullen ook op 30 juni 2005 rond moeten zijn. Tijdens de tripartiete vergadering begin juni voor de evaluatie van de voortgang van de onderhandelingen zal ook de situatie van de sector thuisverpleging aangesneden worden.

Als de sociale partners geen collectieve arbeidsovereenkomst bereiken in voornoemde termijn, zullen de Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid alsook de Minister van Werk de gepaste maatregelen treffen, elkeen voor hun bevoegdheid, om te komen tot:

- Het voldoende op voorhand meedelen van de uurroosters;
- respect voor de op voorhand meegedeelde uurroosters en sancties verbonden aan wijzigingen ervan;
- onmiddellijke vervanging in geval van afwezigheid rekening houdend met de specificiteiten van de op pagina 2 bedoelde sectoren.

9. LUIK TEWERKSTELLING :

9.1 VOORAFGAANDE VOORWAARDEN:

De bepaalde elementen van het luik "tewerkstelling" zijn verbonden aan het vooraf ondertekenen door de sociale partners van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De collectieve arbeidsovereenkomsten die vooraf moeten getekend worden, of in voorkomend geval de Koninklijk besluiten, zijn die met betrekking op:

- verlaging van de oprichtingsdrempel van een syndicale afvaardiging;
- onmiddellijke vervanging in geval van afwezigheden rekening houdend met de specificiteiten van de op pagina 2 bedoelde sectoren;
- voldoende op tijd meedelen van de uurroosters aan de werknemers en de toepasbare sanctie in het geval van wijziging van de uurroosters;
- opzetting van de maatregel "arbeidsovereenkomst";
- toekenning van het aantal bijkomende vakantiedagen voor bepaalde categorieën van personeelsleden;
- aanpassing van de bepalingen van punt 3 en 4 van huidig akkoord van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de maatregelen van eindloopbaan gesloten in uitvoering van het meerjarenplan van de federale gezondheidssectoren gesloten op 1 maart 2000.

De maatregelen "tewerkstelling" betrokken door voorafgaande zijn:

- Verhoging van de normen en alle gelijkaardige maatregelen voorzien onder punt 9.3;
- In aanmerking kunnen komen voor reconversie van ROB bedden naar RVT bedden.

9.2 NETTO VERHOGING VAN TEWERKSTELLING

Het aantal banen beoogd door dit akkoord is een netto verhoging ten opzichte van de huidige tewerkstelling. Een tripartiete werkgroep wordt samengesteld om de controlemiddelen aangaande deze netto verhoging van de tewerkstelling te bepalen. In de mate van het mogelijk wordt gebruik gemaakt van informatie die nu al beschikbaar is bij de betrokken administraties en instellingen van de RSZ en RSZ-PPO.

De conclusies van deze werkgroep zullen tegen 30 september 2005 beschikbaar moeten zijn.

9.3 JOBCREATIE OVEREENGEKOMEN IN HET KADER VAN HUIDIG AKKOORD:

De banen die concreet tot stand komen door dit akkoord zijn voor de hele "publieke sector en privé-sector", elkeen naar rato van in aanmerking genomen parameters om het aantal te creëren jobs te bepalen in toepassing van elke maatregel:

Algemene ziekenhuizen en psychiatrische ziekenhuizen:

- 1 bijkomend verpleegkundig of verzorgend of paramedisch personeelslid voorzien in de omkaderingsnormen per 30 bedden in de algemene ziekenhuizen en in de psychiatrische ziekenhuizen (met uitsluiting van de diensten Sp4, K, NIC): 2.303 VTE;
- 0,5 bijkomend verpleegkundig of verzorgend personeelslid per 60 bedden in de acute ziekenhuizen en in de diensten A + A nacht van de psychiatrische ziekenhuizen: 451 VTE; dit bijkomend personeel moet gebruikt worden om de nachtploegen te versterken;
- verhoogde omkadering in de operatiekwartieren (0,5 < 5 verantwoorde zalen; 1 < 10 verantwoorde zalen; 1,5 > 10 verantwoorde zalen) : 105 VTE ;
- interculturele bemiddeling en centra voor kinderen die aan kanker lijden: 30 V.T.E.;
- zorgprogramma's in geriatrie – 1ste fase: geriatische dagziekenhuizen (2 VTE verpleegkundig personeel) + liaisonfunctie (0,8 / 24 bedden): 341 VTE..

- om de werklast van het arbeiderspersoneel van de instelling en meer bepaald het keukenpersoneel van het ziekenhuis te verlichten: 200 VTE zullen beschikbaar worden gesteld voor de functies die, door hun aard, arbeidersfuncties zijn. In dit kader zal de oprichting van een systeem van ervaringstransmissie/ peterschap ook ingevoerd worden (zie punt 15)

ROB /RVT :

in het kader van het equivalent van een reconversie van 28.000 ROB bedden in RVT volgens het principe van "RVT equivalenten": realiseren van 2.613 VTE, waarvan 70 V.T.E. worden voorbehouden aan de diensten voor thuisverpleging teneinde voor thuiswonende zwaar zorgbehoevenden in het kader van een innoverende samenwerking tussen eerstelijnszorg en instellingen een zorgaanbod te kunnen ontwikkelen dat institutionalisering vermijdt of uitstelt. De rusthuissector en deze van de diensten voor thuisverpleging zullen betrokken worden bij het interministerieel overleg dat moet leiden tot een nieuw samenwerkingsprotocol betreffende het te voeren ouderenzorgbeleid.

Diensten Thuisverpleging:

80 VTE verpleegkundig kader; op voorwaarde dat het aantal dagprestaties proportioneel vermindert ten aanzien van een norm bepaald door de collectieve overeenkomst;

Geestelijke gezondheidszorg (PVT en beschut wonen):

- weghalen van de hoofdverpleger uit de normen van de sector psychiatrische zorginstellingen of equivalente maatregel voor een beter kader: 121 VTE;
- weghalen van de coördinator uit de normen van de sector initiatieven voor beschut wonen of equivalente maatregel voor een beter kader: 86 VTE.

Vervanging in het kader van de uitbreiding van het automatisch recht op eindeloopbaan maatregelen voor bepaalde categorieën personeel en aanpassing van de regels betreffende "gelijkgesteld personeel" in dit kader (punt 4 en 5 van het huidig akkoord) en toekenning van bijkomende vakantiedagen (punt 6 van huidig akkoord): 900 VTE.

Bovenvermelde maatregelen moeten het de werkgevers mogelijk maken de verbintenissen te verwezenlijken die volgen uit punt 9.1 van huidig akkoord, met inbegrip van de vervanging van werknemers in opleiding. Indien nodig zullen de reglementeringen inzake de omkaderingsnormen worden aangepast.

9.4 WAARBORGEN

Er wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat:

- de hierboven voorziene banen die niet daadwerkelijk gebruikt zouden worden door de werkgevers in het kader van hun trekkingsrecht, zullen heraanwend worden in de federale gezondheidszorgen. Deze heraanwending zal plaatsvinden bij vaststelling van niet-gebruik alsook bij onvolledig gebruik van het trekkingsrecht. Deze heraanwending zal het voorwerp uitmaken van een overleg tussen de ondertekende partijen van dit akkoord;
- het gebruik van de ter beschikking gestelde middelen zal gerapporteerd worden zowel op niveau van elke instelling als op niveau van de sector en dit bij de instanties bevoegd krachtens het syndicaal statuut;
- het overmaken van gegevens aan de inspectie van de FOD Volksgezondheid of het RIZIV volgens de sector waartoe de instelling behoort van het verslag van het onderzoek, door het bevoegde basiscomité, over het gebruik van de ter beschikking gestelde middelen.
- De financiering van bijkomende RVT equivalenten zal in de financiering verbonden worden aan het bewijs van netto verhoging van tewerkstelling.

10. ATTRACTIVITEITPREMIE :

Er wordt een attractiviteitspremie ingesteld ten gunste van het personeel van de federale gezondheidssectoren.

Deze attractiviteitspremie bestaat uit volgende elementen: een forfaitair deel en een variabel deel.

A. EERSTE DEEL:

- Een nieuw forfaitair bedrag gelijk aan 360€ per VTE;
- De premie van 148,74 € ;
- De premie van 12,67 € ;

B. TWEEDE DEEL:

- een variabel deel gelijk aan 0,53% van het jaarlijks baremieke loon van de werknemer, zoals bepaald in het begrotingskader van huidig akkoord.

De toepassing van deze formule leidt tot een verhoging van de attractiviteitspremie van minimum 300 euro netto.

De hierboven vermelde forfaitaire bedragen van elke deel van de attractiviteitsbijdrage worden elk jaar aan de index aangepast. Het basisbedrag van de verschillende elementen wordt verbonden van de gezondheidsindex van de maand 113,87.

De deeltijdse werknemers hebben recht op de attractiviteitspremie in verhouding tot hun contractuele wekelijkse arbeidsduur.

De forfaitaire bedragen van de attractiviteitspremie worden door een 'Fonds voor bestaanszekerheid' uitbetaald in twee schijven volgens de modaliteiten bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst die de sociale partners ten laatste op 30 juni 2005 beloven te sluiten met het oog op het opzetten van de attractiviteitspremie. De Ministers zullen hiertoe de nodige maatregelen treffen.

11. VERHOOGING VAN DE VERGOEDING VOOR PRESTATIES S' NACHTS OP ZONDAG EN FEESTDAGEN

Met het oog op harmonisering, wordt het supplement voor prestaties geleverd op de nacht van zondag op maandag en de nachten van feestdagen van 50% op 56% gebracht.

12. COMPLEMENT TOEGEKEND AAN DE HOOFDVERPLEEGKUNDIGEN EN MIDDENKADER:

De ondertekenende partijen van het huidig akkoord stellen vast dat de rol van de hoofdverpleegkundigen, paramedische diensthoofden en verpleegkundige diensthoofden van het middenkader cruciaal is om een goed klimaat van arbeidsomstandigheden te scheppen en het respect voor de arbeidswetgeving te verzekeren, vooral inzake arbeidsduur, alsook uurroosters en de omzetting ervan in gepaste tijden voor de werknemers van de verzorgingsteams.

De partijen stellen eveneens vast dat de hoofdverpleegkundigen, paramedische diensthoofden en hoofdverpleegkundigen van het middenkader vaak het hoofd moeten bieden aan frequente wijzigingen in de reglementering, met inbegrip van de akkoorden gesloten binnen de bevoegde Comit es krachtens het syndicaal statuut. Ze staan op het belang van een basisvorming en permanente vorming inzake sociale regelgeving van toepassing binnen de instellingen bedoeld met het huidig akkoord.

Bijgevolg vragen ze aan de Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid de nodige initiatieven terzake te nemen.

De Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid zal de reglementaire maatregelen treffen (voor de sector ziekenhuizen: hetzij een uitvoeringsbesluit van de artikelen 17bis tot 17sexies van de wet op de ziekenhuizen, hetzij een koninklijk besluit ter vaststelling van de erkenningvoorwaarden van specifieke beroepsbekwaamheden van hoofdverpleegkundigen of verpleegkundige diensthoofden; in de sector ROB/RVT: aanpassing van de erkenningsnormen; in thuisverzorging : door aanpassing van het KB betreffende de specifieke kosten van de diensten thuisverzorging) om deze basisvorming en de permanente vorming op te leggen.

Na de inwerkingtreding van de bepalingen bedoeld in de vorige alinea, zal het functioneel complement toegekend aan de hoofdverpleegkundigen, paramedische diensthoofden en verpleegkundige diensthoofden van het middenkader in de ziekenhuizen, ROB en RVT en de diensten thuisverzorging met een geldelijke anciënniteit van 18 jaar, verhoogd worden met een forfaitair bedrag van 816.8 € per jaar (dat zal evolueren volgens de gezondheidsindex) volgens een fasering in overeenstemming met de algemene fasering bedoeld in punt 15 van huidig akkoord.

De concrete fasering van de verhoging zal voorwerp vormen van een akkoord tussen de ondertekenende partijen van huidig akkoord.

13. CLASSIFICATIE VAN DE FUNCTIES

De Minister van Sociale Zaken en de Minister van Werk zullen de nodige budgettaire middelen ter beschikking stellen om de lopende werken betreffende de nieuwe functieclassificatie af te ronden.

14.PROJECT VORMING 600;

De ondertekenende partijen van huidig akkoord stellen vast dat het "project 600" opgestart in het kader van het meerjarenplan van de federale gezondheidssectoren gesloten in 2000 beantwoordde aan een reële vraag van professionele bevordering van het personeel van de instellingen van de federale gezondheidssectoren en een groot succes kende.

De behoeften aan vorming in het kader van het verkrijgen van hogere beroepskwalificaties voor werknemers van de sector zijn en zullen altijd actueel blijven.

Gezien de wens van de Regering – een wens die de sociale partners van de sector delen – om de investeringen in vorming te verhogen, vragen de sociale partners aan de Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid en aan de Minister van Werk om de nodige initiatieven te nemen opdat een deel van de niet-recurrente bedragen bedoeld in artikel 35, §5, E, a), 3de streepje van de wet van 29 juni 1981 (middelen niet aangewend in het kader van de sociale Maribel en bestemd voor de financiering van

opleidingsprojecten) of een deel van de middelen die moeten worden overgemaakt aan het Algemeen Beheer van de Sociale Zekerheid in toepassing van voornoemde bepaling wordt toegewezen aan de financiering van opleidingsprojecten in de federale gezondheidssectoren behorend tot de privésector.

De sociale partners menen dat zij niet gesanctioneerd kunnen worden wanneer een zeer hoog gebruik van de middelen ter hunner beschikking in het kader van de Sociale Maribel ertoe leidt dat er geen middelen overblijven voor het Globaal Beheer van de Sociale Zekerheid.

De middelen die door de ministers ter beschikking zouden gesteld worden van de sociale partners om opleidingsprojecten te financieren, zouden worden toegewezen aan projecten die het voorwerp zullen vormen van een voorafgaand tripartiete akkoord. Die projecten zouden geheel of gedeeltelijk bestemd kunnen zijn voor de voortzetting van het huidige project 600 (opleiding met het oog op het verkrijgen van de titel verpleegkundige) of voor andere vormingen voor kwalificaties die behoren tot de federale gezondheidssectoren (bijvoorbeeld: opleiding van verzorgend personeel).

De tekenende partijen van dit akkoord komen overeen de mogelijkheid te onderzoeken om dit initiatief verder te zetten en voor eind april nieuw leven in te blazen.

15 OUDERE WERKNEMERS MAXIMAAL VALORISEREN

15.1 Het optimaal laten renderen van het kennen en kunnen: ervaringstransmissie

Met als doelstelling tewerkstellingskansen te bieden aan iedereen, ook aan jongeren met een mindere basisopleiding, b.v. jongeren in het deeltijds onderwijs, zouden oudere arbeiders uit de sector een deel van hun arbeidstijd moeten kunnen besteden aan de transmissie van kennis en ervaring aan de minder ervaren collega's binnen de onderneming.

Daarmee wordt een dubbel voordeel geboekt:

- de kennis gaat niet plots verloren op het ogenblik dat de oudere werknemer de onderneming verlaat;
- de oudere werknemer zelf krijgt de mogelijkheid om zijn arbeidsdruk te zien verlagen door tijd vrij te maken voor deze kennistransmissie, terwijl hij toch actief blijft binnen de onderneming.

Probleem hierbij is dat deze taakverandering er toe leidt dat de oudere werknemer "anders" productief wordt, waarbij hij minder tijd besteed aan zijn vroegere taken. Hij krijgt tijd vrij die dan ten dele gebruikt wordt voor een nieuwe taakinhoud (de ervaringsoverdracht). Het overige gedeelte van de vrije tijd dient de oudere arbeider niet op de arbeidsplaats aanwezig te zijn

maar kan gebruikt worden om bijvoorbeeld zijn nieuwe opdracht optimaal voor te bereiden.

15.2 Ondersteuning van de ervaringstransmissie

Die taakverandering mag er echter niet toe leiden dat de werkdruk op de andere werknemers binnen de onderneming toeneemt. Het mag niet gaan om een 'bijkomende' taak voor de oudere werknemer die zijn werkdruk nog verhoogt; integendeel, zijn eigen werkdruk moet dalen en dat terwijl de werkdruk op zijn collega's niet mag stijgen.

De non-profit onderneming die aan oudere werknemers de mogelijkheid biedt om een deel van hun arbeidstijd te besteden aan de "ervaringstransmissie", zal binnen bepaalde grenzen aanspraak kunnen maken op een "premie voor ervaringstransmissie" ter compensatie van het anders gaan produceren van die oudere werknemer. Voorwaarde is dus dat de oudere werknemer actief blijft, evenwel met een verminderde arbeidsduur, en dat een deel van die vrijgekomen tijd besteed wordt aan de ervaringstransmissie.

Deze "premie voor ervaringstransmissie" wordt door de non-profit onderneming dan gebruikt voor de compenserende aanwerving van bijkomende werknemers, zodat de arbeidsdruk op de andere werknemers niet verhoogt.

In totaal is de federale overheid bereid om op die manier maximaal 200 FTE (125 in private non-profit, 75 in publieke non-profit) bijkomende aanwervingen financieel op te vangen, wat aan oudere arbeiders die momenteel in de sector actief zijn, zal toelaten om het wat rustiger aan te doen en een deel van hun ingeleverde arbeidstijd te besteden aan het begeleiden van jongere collega's.

De concrete uitwerking zal vastgelegd worden in overleg met de sector, waarbij via CAO's of kaderovereenkomsten de modaliteiten voor organisatie van de ervaringstransmissie worden geconcretiseerd.

16. verduidelijking

Wat de netto verhoging van werk betreft:

Het principe volgens het welke de personeelsfinanciering effectief moet gebruikt worden voor personeel, moet transparant gewaarborgd worden.

De doelstelling van de maatregel is netto jobcreatie.

Er zou weliswaar, als algemeen principe voor alle sectoren, een afwijking van het begrip netto verhoging van werk van het aantal werknemers bepaald kunnen worden om rekening te houden met specifieke situaties:

bijvoorbeeld, analoog met wat werd weerhouden in het kader van de Sociale Maribel regeling in 1997, wanneer wordt vastgesteld dat de betrokken sectoren in moeilijkheden of in herstructurering zitten, dan wel in

het kader van associaties, groepering, fusie, herstructurering of vermindering van het aantal bedden.

De tripartiete werkgroep bedoeld in punt 9.2 van huidig akkoord, die belast is met de controleprocedure, alsook zij bedoeld in punt 8.2 en 8.3 zullen de praktische modaliteiten en middelen uitwerken om rekening te houden met specifieke gevallen, rekening houdend met bovenvermelde principes.

Wat betreft de vakantiedagen bedoeld in punt 5

De gesprekken inzake de eventuele aanpassingen betreffende de cumul met de reeds toegekende dagen zullen binnen het Paritaire Comité plaatsgrijpen. De enveloppe inzake de 250 VTE (262 VTE) staat vast; ze kan weliswaar verhoogd worden als een overschot van jobs bedoeld in punt 3 en 4 (evaluatie van 650 VTE) zou vrijkomen.

Er dient opgemerkt dat de arbeidsvolumes bedoeld in punt 3 en 4 ramingen zijn en geen plafonds.

Wat het punt 2.2 betreft (toekenning van bediendecontract aan arbeiders)

De werken binnen het Paritaire Comité zullen gebaseerd zijn op een gedetailleerde juridische analyse vanwege de Minister belast met deze materies teneinde de gevolgen van de toepassingsmodaliteit van dit punt in te schatten.

Wat punt 10 betreft

Een tripartiete werkgroep zal de manier waarop het Fonds gevoed wordt evalueren met respect voor de budgettaire neutraliteit van elke instelling en voor administratieve haalbaarheid van het systeem.

17. GELDIGHEIDSDUUR VAN HET AKKOORD:

Behoudens specifieke data van inwerkingtreding vermeld in de voorgaande punten, treedt het huidige akkoord op 1 oktober 2005 in werking en is het geldig tot 30 september 2010, met uitzondering van de verwezenlijking van het punt 9 betreffende de bijkomende jobs die ontstaan krachtens huidig akkoord, dat blijft gelden tot 30 september 2011. Een volgend sociaal akkoord zal op 1 oktober 2010 in werking treden.

Ondertekend te Brussel op 26 april 2005

Rudy DEMOTTE

DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN VOLKSGEZONDHEID

Freya VAN DEN BOSSCHE

DE MINISTER VAN WERK

[Inhoudstafel](#)

1.3 Akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren privésector - 2011

Akkoord betreffende de Federale Gezondheidssectoren – Privé Sector - 2011

Dit akkoord betreft het jaar 2011 gezien het beheer van lopende zaken waaraan de federale regering onderworpen is.

Toch kadert het, in het bijzonder wat de creatie van jobs betreft, in het vooruitzicht van een coherent meerjarenplan dat zo snel als mogelijk moet worden gesloten.

Het voor de privésector voorbehouden budget van 33.930.000 euro komt overeen met 67,86% van de 50 miljoen euro middelen voor het geheel van de betrokken sectoren en bevat verschillende maatregelen:

- de tweede pensioenpijler: 7.964.197 euro
- de vakbondspremies: 1.180.000 euro
- de vergoedingen: 4.200.000 euro
- de bijkomende banen: 20.585.803
- het evenwicht werk/sociaal leven en de arbeidsomstandigheden

I. Tweede pensioenpijler

Het voorziene budget maakt dat de in het kader van het sociaal akkoord 2005-2010 goedgekeurde bepalingen kunnen worden nageleefd. De programmawet 2010 voorziet in de wettelijke basis om het opgebouwde budget bij RVP en de deze aanvulling in het betrokken fonds onder te brengen.

II. Vakbondspremies

Het toegekende budget dekt het voor 2011 verwachte tekort van de vzw Vakbondspremies; het RIZIV zal haar dat rechtstreeks storten.

Artikel 72 van het KB betreffende het budget van de financiële middelen van de ziekenhuizen zal op 1 juli 2011 worden aangepast en het RIZIV bereidt een KB voor om die storting te regelen.

Het huidige aan UNISOC toegekende budget (878.558,97 euro – werkgevers privé) zal ook rechtstreeks worden gestort. De FOD Sociale Zekerheid en het RIZIV zullen tegen dezelfde datum voor de wettelijke basis en het KB voor de storting zorgen.

III. Vergoedingen

Vanaf 1 januari 2011 zullen de maatregelen omtrent de uurroostertoeslagen voorzien in hoofdstuk 2 van het KB van 22 juni 2010 voor de verpleegkundigen, de zorgkundigen en de personen die de functie van opvoeder in de psychiatrische diensten uitoefenen gelden, voor alle personeelsleden en alle federale gezondheidssectoren worden toegepast.

IV. Bijkomende banen

In het kader van de tijdelijke en budgettaire beperkingen van dit akkoord is men overeengekomen om de versnippering van banen te vermijden, de sectoren te bevoordelen die verhoudingsgewijs in het kader van het sociaal akkoord 2005-2010 minder bijkomende banen hebben gekregen, en om voorrang te geven aan de banen met een lage loonkost.

De bijkomende middelen moeten exclusief besteed worden aan extra jobs. Het budget moet minstens 402 VTE opleveren.

Deze bijkomende banen worden via de gewone kanalen (BFM, RIZIV) toegekend en gefinancierd tenzij anders vermeld: tegen de werkelijke kost van de overeenkomstige beroepsbekwaamheid, met financiering van de indexering en de weddeschaalverhoging.

Het budget is als volgt verdeeld:

- 25% ziekenhuissector, of 5.080.000 euro;
- 25% RH/RVT sector, of 5.080.000 euro;
- 50% voor de andere sectoren, of 10.425.803 euro.

De functies die men zal kunnen voorzien, verschillen volgens de sector en worden op lokaal vlak na overleg met de vakbonden en de werkgever vastgelegd (het ter informatie weergegeven aantal VTE is indicatief):

1. Ziekenhuizen – 5.080.000 euro (125 VTE)

- administratieve en logistieke hulp: toegekend aan de zorgeenheden;
- zorgkundigen: voor de nacht, bovenop de in het vorige SA bepaalde 0,5 VTE per 60 bedden;
- onderhoud: voorbehouden aan de instellingen die het onderhoud niet uitbesteden.

2. RH/RVT – 5.080.000 euro (105 VTE)

- verpleegkundigen/reactivatiepersoneel
- zorgkundigen

3. Thuisverpleging via het Fonds Sociale Maribel – 4.097.360 euro (79 VTE)

Deze bijkomende VTE mogen niet dienen om de diensten te vermeerderen die aan het RIZIV gefactureerd worden. Het toegekende budget mag niet dienen om de wachtdiensten te betalen.

4. BW, revalidatiecentra en wijkgezondheidscentra: 6.053.443 euro (126 VTE)

- BW (27 VTE – 1.373.443 euro): beroepsbekwaamheden die een beter onthaal en psychosociale opvang mogelijk maken;
- wijkgezondheidscentra (**de maatregel is niet van toepassing op de medische groepspraktijken**) (45 VTE – 2.250.000 euro) via het Fonds Sociale Maribel: onthaalpersoneel en psychosociaal personeel.
- revalidatiecentra (54 VTE – 2.430.000 euro): psychosociale beroepsbekwaamheden.

5.IFIC: 275.000 euro (5 VTE)

V.Evenwicht werk/sociaal leven en arbeidsomstandigheden

1.Opeenvolgende verlofdagen

De huidige verplichte verlofperiode van minstens 10 opeenvolgende werkdagen rechtvaardigt een bijkomende maatregel, rekening houdend met de prestaties die ook in het WE worden uitgevoerd. Er wordt overeengekomen dat men alles in het werk zal stellen om een verlofperiode met 3 opeenvolgende WE toe te kennen.

2.Minimumbezetting per dienst

Om de arbeidsomstandigheden in de niet-genormeerde diensten te verbeteren en onverminderd de voor elke soort instelling geëigende adviesprocedures zal de bevoegde minister een initiatief nemen om de werklust in die diensten te onderzoeken: keuken en onderhoud zullen eerst onder de loep worden genomen.

[Inhoudstafel](#)

2 Arbeidsduur

2.1 Arbeidsduur (CAO)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 1979 betreffende de wekelijkse arbeidsduur / C.A.O. 24.09.1979 - K.B. 27.11.1979 - B.S. 14.12.1979

Artikel 1

Deze C.A.O. is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de inrichtingen welke onder het Paritair Subcomité voor de inrichtingen onderworpen aan de wet op de ziekenhuizen ressorteren met uitzondering van de instellingen welke lid zijn van de Belgische Confederatie der private verzorgingsinstellingen.

Artikel 2

De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur vastgesteld bij artikel 19 van de arbeidswet van 16.03.71 gewijzigd bij de wet van 20.07.78 wordt tot **38 uren** ingekort te verdelen over 5 of 6 dagen.

Artikel 3

De inkorting van de wekelijkse arbeidsduur voorzien in artikel 2 mag in geen geval een loonsverlaging tot gevolg hebben. Dit betekent een automatisch verhoging van de van kracht zijnde uurlonen met 5,26 %.

Artikel 4

Deze C.A.O. treedt in werking op 01.01.80. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzegging van 3 maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het PSc voor de inrichtingen onderworpen aan de wet op de ziekenziekenhuizen.

[Inhoudstafel](#)

2.2 Arbeidsduur (WET)

Wet 10 AUGUSTUS 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven / WET 10.08.2001- BS 15.09.2001

HOOFDSTUK II : Algemene arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week.

Artikel 2

§ 1.

De voltijdse werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van hoofdstuk III, afdeling II, van de arbeidswet van 16 maart 1971, moeten op 1 januari 2003 de toepassing genieten van een arbeidsregeling opgesteld in het kader van een vóór deze datum gesloten collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, in het kader van een arbeidsreglement dat van kracht is op deze datum, waardoor de arbeidsduur beperkt wordt tot maximum 38 uren per week of waardoor de arbeidsduur op een gelijkwaardige wijze beperkt wordt op een andere basis dan de wekelijkse.

§ 2.

De grens van 40 uren per week bepaald in artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt verminderd tot 38 uren voor de voltijdse werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van hoofdstuk III, afdeling II, van de arbeidswet van 16 maart 1971, en die op 1 januari 2003 geen beperking van de wekelijkse arbeidsduur genieten overeenkomstig § 1.

§ 3.

Artikel 28, § 3, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is van toepassing op de verminderingen bepaald in de §§ 1 en 2.

§ 4.

Voor de toepassing van de §§ 1 en 2 bepaalt de Koning de nadere regelen voor de afschaffing van het overloon onder de grens van 40 uren vastgesteld in artikel 29, § 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

...

[Inhoudstafel](#)

2.3 Overschrijding grenzen wekelijkse arbeidsduur

Koninklijk besluit van 14 april 1988 betreffende de arbeidsduur in de instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen / K.B. 14.04.1988 – B.S. 10.05.1988

Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971, inzonderheid op de artikel en 23 en 27 gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 225 van 7 december 1983 en bij de wet van 22 januari 1985.

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.

Artikel 2

De grenzen van de arbeidsduur vastgesteld bij de artikelen 19 en 20 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of bij de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen kunnen overschreden worden, op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur, berekend over een periode van ten hoogste één trimester, gemiddeld de arbeidsduur zoals vastgesteld bij de wet of bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet overschrijdt.

Artikel 3

De grens van vijftig uren per week bedoeld bij artikel 27 van dezelfde wet, kan overschreden worden in geval van toepassing van een arbeidsregeling toegelaten in uitvoering van artikel 23 van dezelfde wet, op voorwaarde dat zij georganiseerd wordt over een periode van ten hoogste vier weken.

Artikel 4

Het koninklijk besluit van 25 september 1974 betreffende de arbeidsduur in de instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen wordt opgeheven.

Artikel 5

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1988.

Artikel 6

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Inhoudstafel

2.4 Zondagsrust

Koninklijk besluit van 15 februari 1968 betreffende de zondagsrust in de instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen / K.B. 15.02.1968 – B.S. 22.02.1968

Gelet op de wet van 6 juli 1964 op de zondagsrust, inzonderheid op artikel 6, § 2, tweede lid;

Gelet op het advies van het Nationaal Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten;

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.

Artikel 2

Wanneer op zondag wordt gewerkt bij toepassing van artikel 6, § 1, punt 14, van de wet van 06.07.64 op de zondagsrust, wordt de inhaalrust, op verzoek van de werknemer of op voorstel van de werkgever en mits schriftelijk akkoord van beide partijen, toegekend in de loop van de 4 weken welke op die zondag volgen.

Artikel 3

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het B.S. is bekendgemaakt.

Artikel 4

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

[Inhoudstafel](#)

2.5 Nieuwe arbeidsregelingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 december 2002 betreffende de onderhandelingsperiode over de nieuwe arbeidsregelingen

CAO 23.12. 2002

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen.

Artikel 2

Partijen komen overeen binnen een termijn van zes maanden onderhandelingen te voeren omtrent de ruime problematiek van de arbeidstijd in de privé-ziekenhuizen, inclusief omtrent de nieuwe arbeidsregelingen.

Artikel 3

Gedurende een periode van zes maanden kunnen in de instellingen geen nieuwe voorstellen ingediend worden omtrent de nieuwe arbeidsregelingen.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een duurtijd van zes maanden en gaat in werking op 25 oktober 2002.

[Inhoudstafel](#)

3 Loon- en arbeidsvoorwaarden

3.1 Functieclassificatie, loonschalen en indexmechanisme

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden

C.A.O. 26.01.2009

Hoofdstuk I Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van :

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Hoofdstuk II Algemene opmerkingen

Artikel 2

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomsten stellen de algemene regelen vast welke van toepassing zijn op al de werknemers en beogen slechts minimumlonen te bepalen terwijl aan de partijen de vrijheid wordt gelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen, waarin onder meer rekening wordt gehouden met de bijzondere bekwaamheden en de persoonlijke verdienste van de betrokkenen.

Zij mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen welke voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dergelijke toestand bestaat.

Artikel 3

Het loon van de werknemer wordt vastgesteld in de schaal verbonden aan zijn graad.

Voor elk van deze schalen is een structuur bepaald die herneemt:

- een jaarlijkse minimumverloning;
- verloningen, genoemd: "schalen", resulterend in periodieke jaarlijkse verhogingen of in tweejaarlijkse verhogingen;
- een jaarlijkse maximumverloing.

De bedragen vermeld in bijlage I corresponderen met de jaarlijkse verloningen aan 100 %.

Artikel 4

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde graden zijn zowel van toepassing op het vrouwelijk als op het mannelijk personeel.

Hoofdstuk III Werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten

Artikel 5

Aan de werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten worden volgende graden toegekend :

- ongeschoold werkman - onderhoudsman;
- halfgeschoold werkman B;
- geschoold werkman A;
- geschoold werkman B;
- eerste werkman A;
- eerste werkman B;
- ploegbaas B;
- werkleider;
- werkmeester.

Artikel 6 - Toekenningmodaliteiten tot de graden

De graad van ongeschoold werkman en onderhoudswerkman wordt toegekend aan de werknemer die niet in het bezit is van een diploma, brevet of getuigschrift.

De graad van halfgeschoold werkman B wordt toegekend aan de werknemer die een vorming of beroepsbekwaamheid bezit gelijk aan het lager secundair beroepsonderwijs of onvolledig lager secundair technisch onderwijs.

De graad van geschoold werkman A wordt toegekend aan de werknemer die een vorming of beroepsbekwaamheid bezit, gelijk aan het hoger secundair beroepsonderwijs of het lager secundair technisch onderwijs.

De graad van geschoold werkman B wordt toegekend aan de werknemer die een vorming of beroepsbekwaamheid bezit, gelijk aan het hoger secundair beroepsonderwijs of het lager secundair technisch onderwijs en die bovendien een bijkomende vorming heeft genoten voor zijn functie.

De graad van eerste werkman A wordt toegekend aan de werknemer die een vorming of beroepsbekwaamheid bezit, gelijk aan het hoger secundair technisch onderwijs.

De graad van eerste werkman B wordt toegekend aan de werknemer die een vorming of beroepsbekwaamheid bezit, gelijk aan het hoger secundair

technisch onderwijs en die bovendien een bijkomende vorming heeft genoten voor zijn functie.

De graad van ploegbaas B wordt toegekend aan de werknemer die verantwoordelijk is voor een groep werklieden en met een coördinatieopdracht voor de activiteiten van deze groep is belast.

De graad van werkleider wordt toegekend aan de werknemer die de leiding heeft van het geheel van de werklieden en belast is met een coördinatieopdracht voor de activiteiten van het geheel van de werklieden.

De graad van werkmeester wordt toegekend aan de werknemer die in het bezit is van een diploma van hogere scholing en/of specialisatie.

Artikel 7 - Loonschalen

- de schaal 1.12 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van ongeschoold of halfgeschoold werkman B en onderhoudswerkman.
- de schaal 1.14 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van geschoold werkman A.
- de schaal 1.22 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van geschoold werkman B.
- de schaal 1.26 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van eerste werkman A.
- de schaal 1.30 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van eerste werkman B.
- de schaal 1.40 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van ploegbaas B.
- de schaal 1.54 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van werkleider.
- de schaal 1.59 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van werkmeester.

Artikel 8

Het bedrag van het uurloon toegekend aan de graden vermeld in artikel 6 is, voor de loonschalen vermeld in artikel 7, gelijk aan een fractie van het jaarloon, waarvan de teller 1 is en de noemer het aantal verplichte werkuren per week vermenigvuldigd met 52.

Hoofdstuk IV Werknemers die hoofdzakelijk intellectuele arbeid verrichten

Afdeling 1 - Administratief personeel

Artikel 9

Aan het administratief personeel worden volgende graden toegekend :

- klasseerder;
- expeditionair;
- klerk;
- klerk-typist;
- eerstaanwezend klerk;
- eerstaanwezend klerk-typist;
- hoofdklerk; hoofdklerk-typist;
- klerk-stenotypist;
- eerstaanwezend klerk-stenotypist;
- hoofdklerk-stenotypist;
- opsteller;
- rekenplichtig opsteller;
- directiesecretaris;
- eerstaanwezend directiesecretaris;
- onderbureaucheef;
- bestuurschef;
- verificateur;
- maatschappelijk assistent;
- hoofd maatschappelijk assistent;
- bestuurssecretaris.

Artikel 10 - Toekenningsvoorwaarden tot de graden

a) De graden van klasseerder en expeditionair worden toegekend aan de werknemer die niet in het bezit is van een diploma, brevet of getuigschrift.

b) De graden van klerk, klerk-typist, eerstaanwezend klerk, eerstaanwezend klerk-typisch, hoofdklerk, hoofdklerk-typist, klerk-stenotypist, eerstaanwezend klerk-stenotypist en hoofdklerk-stenotypist worden toegekend aan de werknemer die in het bezit is van één van volgende diploma's of getuigschriften :

1° gehomologeerd getuigschrift van lagere secundaire studies of gelijkwaardig getuigschrift uitgereikt door een van regeringswege samengestelde examencommissie;

2° diploma van een tot de groep handel, administratie en organisatie behorende afdeling van een lagere secundaire technische leergang van een inrichting voor technisch onderwijs opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat, uitgereikt na een cyclus van ten minste zeventienhonderdvijftig lestijden;

3° brevet van de afdeling "bureauwerk" of "kantoorwerk" uitgereikt door een hogere secundaire beroepsschool opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat;

4° diploma of studiegetuigschrift waaruit blijkt dat de eerste drie jaren middelbaar onderwijs met vrucht werden gevolgd en beëindigd voor het schooljaar 1965-1966 in een door de Staat opgerichte, gesubsidieerde of erkende inrichting van middelbaar of technisch onderwijs;

5° studiegetuigschrift waaruit blijkt dat de eerste twee jaar lagere normaalstudies, aangevat onder de regeling van kracht op 31 augustus 1957, met vrucht werden gevolgd;

6° diploma of getuigschrift waaruit blijkt dat de eerste drie jaar studies in een technische school of in een technische afdeling toegevoegd aan een middelbare school opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en gerangschikt in één van volgende categorieën : A3, A6/A3, A6/C1/A3, A3A, A7/A3, C1, C5/C1, C2/Aa, met vrucht werden gevolgd;

7° eindexamen of getuigschrift uitgereikt na een cyclus van ten minste zeventienhonderdvijftig lestijden door een inrichting voor technisch onderwijs gerangschikt in categorie B3/B2, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en welke bij de toelating een diploma eist van volledige lagere secundaire studies of het welslagen voor een daarmee gelijkgesteld toelatingsexamen.

c) De graden van opsteller, rekenplichtig opsteller, directiesecretaris, eerstaanwezende directiesecretaris, onderbureauchef, bestuurschef en verificateur worden toegekend aan de werknemer die in het bezit is van één van volgende diploma's of getuigschriften :

1° gehomologeerd eindgetuigschrift of erkend diploma van middelbare studies van de hogere graad, ofwel : eindgetuigschrift van middelbare studies van de hogere graad en welslagen in – of vrijstelling van – het voorbereidend examen georganiseerd door de universiteit met het oog op de toelating tot de studies welke tot een wetenschappelijke graad leiden;

2° getuigschrift van hoger middelbaar onderwijs uitgereikt door de examencommissie van de Staat voor het hoger middelbaar onderwijs;

3° eindexamen van hoger onderwijs van het korte type volgens volledig leerplan uitgereikt door een inrichting opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van overheidswege samengestelde examencommissie;

4° gehomologeerd diploma van hogere secundaire technische studies of eindgetuigschrift van studies in een hogere secundaire technische school, na een cyclus van zes jaar met vrucht volbrachte secundaire studies, uitgereikt door een inrichting van technisch onderwijs opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van overheidswege samengestelde examencommissie;

5° diploma van een tot de groep handel, administratie en organisatie behorende afdeling van een hogere secundaire technische leergang van een inrichting voor technisch onderwijs opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat, uitgereikt na een cyclus van ten minste zeventienhonderd vijftig lestijden;

6° diploma van een tot de groep handel, administratie en organisatie behorende afdeling van het economisch hoger onderwijs van het korte type sector "sociale promotie", uitgereikt door een inrichting opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat;

- 7° kandidaatsdiploma of –getuigschrift uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar studie door een door de Staat opgerichte, gesubsidieerde of erkende hogere technische school van de derde graad, categorie A5;
- 8° getuigschrift uitgereikt na een van de voorbereidende proeven voorgeschreven door de artikelen 10, 10bis en 12 van de gecoördineerde wetten op het toekennen van de academische graden en het programma van de universitaire examens;
- 9° einddiploma of studiegetuigschrift uitgereikt door een inrichting voor technisch onderwijs opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en gerangschikt in volgende categorieën : A1, A6/A1, A7/A1, C1/A1, A8/A1, A1/D, A2/An, C1/D, C5/C1/D en C1/An;
- 10° einddiploma of getuigschrift na drie jaar studies van de hogere secundaire cyclus uitgereikt door een inrichting voor technisch onderwijs opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en gerangschikt in volgende categorieën : A2, A6/A2, A6/C1/A2, A7/A2, A8/A2, A2/A, C1, C1/A, C5/C1, C1/A2, voor zover evenwel de houders van deze diploma's of getuigschriften met vrucht een volledige cyclus van zes jaar studies, volgend op de lagere studies, hebben gevolgd;
- 11° einddiploma of –getuigschrift uitgereikt na een cyclus van ten minste zeventien tot vijftig lestijden door een inrichting van technisch onderwijs gerangschikt in de categorie B3/B1 opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en welke, bij de toelating, een diploma eist van volledige hogere secundaire studies of het welslagen voor een daarmee gelijkgesteld toelatingsexamen.

d) De graad van maatschappelijk assistent wordt toegekend aan de werknemer die in het bezit is van een diploma van maatschappelijk assistent.

e) De graad van hoofdmaatschappelijk assistent wordt toegekend voor zover de dienst ten minste vier maatschappelijke assistenten omvat.

f) De graad van bestuurssecretaris wordt toegekend aan de werknemer die in het bezit is van één van volgende diploma's of getuigschriften :

1° wettelijk diploma van de academische graden van licentiaat, ingenieur of geaggregeerde;

2° wetenschappelijk diploma van dezelfde graden, met of zonder bijkomende kwalificatie, uitgereikt door de Belgische universiteiten met inbegrip van de aan deze universiteiten geannexeerde scholen, door de bij de wet met universiteiten gelijkgestelde scholen voor graden welke zij krachtens de wet verlenen indien de studies ten minste vier jaar hebben omvat, ook wanneer een gedeelte van deze studies niet in een van voormelde onderwijsinrichtingen werd volbracht;

3° diploma van licentiaat in de handelswetenschappen, met of zonder bijkomende kwalificatie van handelsingenieur, van licentiaat in de bestuurswetenschappen, van licentiaat-vertaler of van licentiaat-tolk uitgereikt overeenkomstig de wet van 11 september 1933 op de bescherming

van de titels van hoger onderwijs, door een van staatswege opgerichte, gesubsidieerde of erkende inrichting van hoger onderwijs van het lange type;
4° diploma van licentiaat in de politieke wetenschappen, de sociale wetenschappen, de bestuurswetenschappen en de handelswetenschappen ter bekroning van studies welke vóór 1 oktober 1943 werden aangevangen en ten minste een cyclus van drie jaar hebben omvat;

5° diploma van licentiaat in de handelswetenschappen met of zonder bijkomende kwalificatie, van handelsingenieur, van licentiaat-vertaler of van licentiaat-tolk uitgereikt, overeenkomstig de wet van 11 september 1933 op de bescherming van de titels van hoger onderwijs, door van staatswege opgerichte, gesubsidieerde of erkende inrichtingen van hoger technisch onderwijs van de derde graad, categorie A5;

6° eindexamen of -getuigschrift uitgereikt na een cyclus van vijf jaar door de afdeling bestuurswetenschappen van het "Institut d'enseignement supérieur Lucien Cooremans" te Brussel, of het "Hoger Instituut voor bestuurs- en handelswetenschappen" te Brussel, of het "Provinciaal Hoger Instituut voor bestuurswetenschappen" te Antwerpen.

Artikel 11 - Loonschalen

- de schaal 1.12 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van klasseerder en van de graad van expeditionair.
- de schaal 1.22 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van klerk en klerk-typist.
- de schaal 1.26 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van eeraanwezend klerk en eeraanwezend klerk-typist.
- de schaal 1.40 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van hoofdklerk en hoofdklerk-typist.
- de schaal 1.24 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van klerk-stenotypist.
- de schaal 1.30 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van eeraanwezend klerk-stenotypist.
- de schaal 1.45 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van hoofdklerk-stenotypist.
- de schaal 1.50 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van opsteller.
- de schaal 1.31 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van rekenplichtig opsteller.
- de schaal 1.39 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van directiesecretaris.
- de schaal 1.53 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van eeraanwezend directiesecretaris.
- de schaal 1.47 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van onderbureauchef.
- de schaal 1.62 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van verificateur.
- de schaal 1.63 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van bestuurschef.

- de schaal 1.55-1.61-1.77 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van maatschappelijk assistent.
- de schaal 1.78 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van hoofd maatschappelijk assistent
- de schaal 1.80 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van bestuurssecretaris.

Afdeling 2 - Technisch en paramedisch personeel

Artikel 12

Aan het technisch en paramedisch personeel worden volgende graden toegekend :

- klasseerder;
- expeditionair;
- klerk;
- eerstaanwezend klerk;
- hoofdklerk;
- opsteller;
- laborant;
- diëtist, kinesitherapeut, ergotherapeut, logopedist, ergotherapeut eerste klasse, logopedist eerste klasse, assistent klinisch laboratorium eerste klasse en anderen;
- eerstaanwezend diëtist, eerstaanwezend kinesitherapeut, eerstaanwezend logopedist, eerstaanwezend assistent klinisch laboratorium;
- hoofd assistent klinisch laboratorium;
- technisch ingenieur;
- eerstaanwezend technisch ingenieur;
- industrieel ingenieur.

Artikel 13 - Toekenningsvoorwaarden tot de graden

- a) De graden van klasseerder, expeditionair, klerk, eerstaanwezend klerk, hoofdklerk en opsteller worden toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in artikel 11 betreffende het administratief personeel.
- b) De graad van laborant wordt toegekend aan de werknemer die in het bezit is van een diploma van hoger secundair technisch onderwijs (A2).
- c) De graden van diëtist, kinesitherapeut, ergotherapeut, logopedist, assistent klinisch laboratorium en anderen worden toegekend respectievelijk aan de werknemer die in het bezit is van een diploma van gegradueerde in de dieetleer, kinesitherapie, ergotherapie, logopedie, klinische scheikunde en andere.
- f) De graad van hoofdassistent klinisch laboratorium wordt toegekend voor zover hij een afdeling beheert welke ten minste tien eenheden omvat.
- g) De graad van technisch ingenieur wordt toegekend aan de werknemer die in het bezit is van een diploma van technisch ingenieur.
- h) De graad van eerstaanwezend technisch ingenieur wordt toegekend aan de werknemer die in het bezit is van een diploma van technisch

ingenieur en die bovendien een bijkomende vorming heeft genoten voor zijn functie.

i) De graad van industrieel ingenieur wordt toegekend aan de werknemer die in het bezit is van een diploma van industrieel ingenieur of waarvan het diploma gelijkgesteld is overeenkomstig de bepalingen van de wet van 18 februari 1977 betreffende de inrichting van het hoger onderwijs en inzonderheid van het technisch hoger en het agrarisch onderwijs van het lange type.

Artikel 14 - Loonschalen

De schalen voorzien in artikel 11 voor het administratief personeel worden toegekend aan de titularissen van de graad van klasseerder, expeditionair, klerk, eerstaanwezend klerk, hoofdklerk en opsteller.

- De schaal 1.43-1.55 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van laborant.

- De schaal 1.55-1.61-1.77 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van diëtist, kinesitherapeut, ergotherapeut, logopedist en assistent klinisch laboratorium en anderen.

- De schaal 1.78 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van hoofdassistent klinisch laboratorium.

- De schaal 1.66 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van technisch ingenieur.

- De schaal 1.81 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van eerstaanwezend technisch ingenieur.

- De schaal 1.80 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van industrieel ingenieur.

Afdeling 3 - Verplegingspersoneel en verzorgend personeel

Artikel 15

Aan het verplegingspersoneel worden volgende graden toegekend :

- "hoofdvroedvrouw" – hoofdverpleegkundige;
- "adjunct-hoofdvroedvrouw"
- adjunct-hoofdverpleegkundige;
- "vroedvrouw" – gegradueerde verpleegkundige;
- gebrevetteerde verpleegkundige;
- verpleegassistent (nieuwe benaming : ziekenhuisassistent);
- ziekenhuisoppasser – ziekenverzorger;
- kinderverzorger – sanitaire helper;
- gezinshelper – bejaardenhelper.

Artikel 16 - Toekenningsvoorwaarden tot de graden

a) De graad van "hoofdvroedvrouw" of hoofdverpleegkundige (gekwalficeerde verplegende) wordt toegekend aan de "vroedvrouw" of de

verpleegkundige die de leiding heeft van een verpleeggroep waarvoor hij verantwoordelijk is. Deze verpleeggroep omvat het personeel voor één verpleegeenheid.

b) De graad van adjunct-“hoofdvroedvrouw” of adjunct-hoofdverpleegkundige (gekwalficeerde verplegende) wordt toegekend aan de “vroedvrouw” of de verpleegkundige die de “hoofdvroedvrouw” of de hoofdverpleegkundige bijstaat in zijn leiding van de verpleeggroep waarvoor hij verantwoordelijk is.

c) De graad van “vroedvrouw” of gegradueerde verpleegkundige wordt toegekend aan de houder van het diploma van “vroedvrouw” of gegradueerde verpleegkundige of degene die is gerechtigd de titel “vroedvrouw” of gegradueerde verpleegkundige te voeren, overeenkomstig het koninklijk besluit van 17 augustus 1957, houdende vaststelling van de voorwaarden waaronder het diploma van “vroedvrouw” of verpleegkundige wordt toegekend.

f) De graad van gebrevetteerde verpleegkundige wordt toegekend aan de houder van het brevet van ziekenverpleegkundige of van een diploma van verpleegkundige van een hoger niveau.

g) De graad van verpleegassistent wordt toegekend aan de houder van het brevet van verpleegassistent ingesteld bij koninklijk besluit van 17 augustus 1957, of van een brevet of diploma met een hoger niveau.

De graad van verpleegassistent wordt eveneens toegekend aan de houder van het getuigschrift van ziekenoppasser of ziekenverzorger die :

- ofwel geslaagd is in het voorexamen voorzien bij artikel 6 van het koninklijk besluit van 13 augustus 1962;
- ofwel geslaagd is in een professionele proef.

h) De graad van ziekenoppasser of ziekenverzorger wordt toegekend aan de houder van een getuigschrift van ziekenoppasser of ziekenverzorger.

i) De graad van kinderverzorger wordt toegekend aan de houder van een brevet van kinderverzorger, ingesteld bij koninklijk besluit van 17 augustus 1957.

j) De graad van sanitaire helper wordt toegekend aan de houder van een brevet van sanitaire helper.

k) De graad van gezins- of bejaardenhelper wordt toegekend aan de houder van een bekwaamheidsgetuigschrift.

Artikel 17 - Loonschalen

a) Verplegings- en verzorgingspersoneel

De schaal 1.78 S wordt toegekend aan de titularissen van de graad van "hoofdvroedvrouw" en hoofdverplegende (mannen en vrouwen).

De schaal 1.61-1.77 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van adjunct-"hoofdvroedvrouw" en adjunct-hoofdverpleegkundige.

De schaal 1.55-1.61-1.77 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van "vroedvrouw" en gegradueerde verpleegkundige alsmede bij overgangsregeling aan de verpleegkundigen-titularissen van het diploma A2 (oud stelsel) in dienst voor 1 augustus 1964.

De schaal 1.43-1.55 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van gebrevetteerde verpleegkundige.

De verpleegkundiges-titularissen van het diploma A2 (oud stelsel) in dienst na 1 augustus 1964 genieten dezelfde bezoldigingsregeling als de gebrevetteerde verpleegkundiges.

De basisschaal 1.40-1.57 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van ziekenhuisassistent.

De schaal 1.35 wordt toegekend aan de titularissen van de graad van kinderverzorg(st)er en sanitair help(st)er.

De schaal 1.26 wordt toegekend aan de gezins- en bejaardenhelp(st)er, in het bezit van het attest, afgeleverd door de bevoegde minister of staatssecretaris.

De schaal 1.22 wordt toegekend aan de gezins- en bejaardenhelp(st)er, niet in het bezit van voornoemd attest.

De schaal 1.22 wordt toegekend aan het niet gediplomeerd hulppersoneel en huishoudelijk personeel, dat niet in het bezit is van een diploma, attest, brevet, of getuigschrift vereist voor een taak welke tot de werkelijke verpleging hoort.

b) Valorisatie van bijkomende voorwaarden, meer bepaald betreffende de studies vereist voor de benoeming van het verplegings- en verzorgingspersoneel.

De valorisatie van genoemde voorwaarden mag geschieden op basis van één tweejaarlijkse verhoging, geldend voor de loonschalen van de betrokken graad, zonder hierbij het maximum van de betrokken loonschaal te overschrijden, voor het diploma van bijkomende specialisatie en voor het

diploma van gegradueerde sociaal verpleegkundige, op voorwaarde nochtans dat dit diploma werkelijk wordt vereist bij het begeven van de betrekking of voor de uitoefening van de functie.

Hoofdstuk V - Gemeenschappelijke bepalingen

a) Bevordering

Artikel 18

Op het ogenblik van zijn bevordering van een categorie naar een andere, heeft elk personeelslid onmiddellijk recht op de loonschaal van de nieuwe functie welke hij uitoefent, rekening houdend met de verworven anciënniteit.

b) Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Artikel 19

§1

Al de in deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene lonen, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk, overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld bij de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid van de arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Zij worden beschouwd als zijnde in overeenstemming met het spilindexcijfer 138.01(basis 1981) (cfr. 102.02 basis 1988), vereffening aan 100 % op 1 januari 1990. Bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt de vereffeningsscoëfficiënt van 148,59% die sinds 1 september 2008 van kracht is.

§2

Het geïndexeerde maandloon is gelijk aan het door twaalf gedeelde geïndexeerde jaarloon met twee decimalen

Het geïndexeerde uurloon is gelijk aan het door 1976 (in het stelsel van de 38-urenweek) gedeelde jaarloon, met vier decimalen.

De afronding gebeurt door het cijfer na de af te ronden decimaal te verwaarlozen als het lager is dan vijf en door het af te ronden decimaal naar de hogere eenheid te brengen als gelijk is aan of hoger is dan vijf.

c) Voordelen in natura

Artikel 20

De werknemers die inwonen moeten de kosten ervan dragen volgens een met de werkgever te sluiten overeenkomst. De inwoningskosten mogen evenwel maandelijks de bedragen niet overschrijden welke zijn vastgesteld bij art. 20 van het koninklijk besluit van 28 december 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

d) Verlof voor deelneming aan examens

Artikel 21

De werknemer mag, mits akkoord van de werkgever, afwezig zijn de dag van een examen dat betrekking heeft op de functies uitgeoefend in de instelling.

e) Gewaarborgd loon

Artikel 22

Een maandelijks minimumloon van 1.071,98 euro is gewaarborgd aan het personeel. Dit loon omvat de hard- en standplaatsvergoeding.

Hoofdstuk V - Slotbepalingen

Artikel 23

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 1982, gesloten in het Paritair Subcomité voor de inrichtingen onderworpen aan de wet op de ziekenhuizen, tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van sommige werknemers (KB van 12 juli 1983 – BS van 13 december 1983).

Artikel 24

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk der partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

[Inhoudstafel](#)

3.2 Anciënniteit bij indienstname

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1975 tot vaststelling van de berekening van de anciënniteit bij de indienstneming van bepaalde werknemers

C.A.O. 01.07.1975

K.B. 27.04.1977

B.S. 17.05.1977

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het werklieden- en bediendenpersoneel van de instellingen welke onder het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten ressorteren, met uitsluiting van deze voor de tandprothese.

Artikel 2

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst leggen de regels vast welke op alle werknemers van toepassing zijn, onverminderd de bepalingen van de hoofdstukken II, 2 en III, 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1971 van het Nationaal Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten tot vaststelling van de beloningsvoorwaarden van de werknemers der gezondheidsdiensten, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 1971 en van de hoofdstukken II, 2 en III, 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 1974, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van sommige werknemers, respectievelijk algemeen verbindend verklaard bij de koninklijke besluiten van 28 mei 1971, 10 februari 1972 en 3 december 1974.

Artikel 3

De werknemer die, voor zijn indienstneming, was tewerkgesteld in een instelling van dezelfde aard als deze welke hem in dienst heeft genomen en waarvan de arbeidsonderbreking minder dan een jaar bedraagt, ontvangt, gedurende de eerste drie maanden na zijn indienstneming, het aanvangsminimumloon van de categorie waarbij hij is ingedeeld.

Vanaf de vierde tot en met de twaalfde maand tewerkstelling, wordt de werknemer een anciënniteit toegekend vastgesteld op de helft van het aantal jaren dienst in de instelling waarbij hij laatst was tewerkgesteld. Voor de toepassing van dit lid moet onder "laatste instelling" worden verstaan, de instelling waar de werknemer voor het laatst gedurende ten minste dertien maanden was tewerkgesteld. Vanaf de dertiende maand tewerkstelling, kan de resterende helft van het aantal jaren dienst al dan niet gedeeltelijk of volledig worden aangerekend.

Artikel 4

De werknemer die voor zijn indienstneming was tewerkgesteld in een instelling van een andere aard dan deze welke hem in dienst heeft genomen of waarvan de arbeidsonderbreking meer dan een jaar bedraagt, ontvangt gedurende de eerste zes maanden na zijn indienstneming het aanvangsminimumloon van de categorie waarbij hij is ingedeeld. Vanaf de zevende tot en met de twaalfde maand tewerkstelling, wordt de werknemer een anciënniteit toegekend vastgesteld op de helft van het aantal jaren dienst in de instelling waar hij laatst was tewerkgesteld. Voor de toepassing van dit lid moet onder "laatste instelling" worden verstaan de instelling waar de werknemer voor het laatst gedurende ten minste dertien maanden was tewerkgesteld. Vanaf de dertiende maand tewerkstelling kan de resterende helft van het aantal jaren dienst al dan niet gedeeltelijk of volledig worden aangerekend.

Artikel 5

Indien het resultaat van de deling, bij de berekening van de helft van het aantal jaren dienst bedoeld in de artikel en 3 en 4, een breuk is, wordt het naar de hogere eenheid afgerond.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 mei 1974 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten.

[Inhoudstafel](#)

3.3 Tijdstip uitbetaling arbeiders

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2000 betreffende het tijdstip van uitbetaling van het loon van sommige werknemers

C.A.O. 07.12.2000 - K.B. 14.01.2002 - B.S. 19.01.2002

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van :

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de samenwerkingsverbanden voor de oprichting en het beheer van initiatieven van beschut wonen;
- de rusthuizen voor bejaarden;
- de rust- en verzorgingstehuizen;
- de serviceflats en dienstencentra die verzorging verlenen ten gunste van bejaarden;
- de revalidatiecentra;
- de thuisverpleging;
- de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België.

Onder werknemers wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werkliedenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het punt 8 van het [federaal meerjarenplan van 1 maart 2000](#).

Artikel 3

In uitvoering van artikel 9, tweede lid van de wet van 12 april 1965 (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 30 april 1965), betreffende de bescherming van het loon der werknemers wordt het loon van het werkliedenpersoneel betaald overeenkomstig artikel 9, punt 1 van hierboven vermelde wet en dit volgens de termijnen bepaald in het arbeidsreglement van de onderneming.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001. Zij is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen met een opzegtermijn van drie maanden bij een ter post

aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten.

[Inhoudstafel](#)

3.4 Loonfiche

Beslissing van 13 januari 1966 tot vaststelling van de gegevens die de afrekening moet bevatten welke bij elke definitieve betaling van het loon aan de werknemer overhandigd wordt / Besl. 13.01.1966 - K.B. 22.04.1966 - B.S. 29.04.1966

Artikel 1

Deze beslissing is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder het Nationaal Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten ressorteren.

Artikel 2

De afrekening die bij elke definitieve betaling van het loon aan de werknemer overhandigd wordt moet de volgende gegevens bevatten :

1. Naam en adres van de werkgever,
2. Naam en voornaam of beginletter van deze laatste, van de werknemer,
3. Inschrijvingsnummer van de werknemer bij de werkgever,
4. Periode waarop de afrekening betrekking heeft,
5. Aantal gepresteerde uren of duur van de prestaties,
6. Basisloon, welke ook de eenheid zij die gebruikt wordt om het vast te stellen (uur-, week-, stuk-, prestatieloon) classificatiecategorie (zie paritair comité).
7. Elementen van het loon, te weten:
Normaal gepresteerde uren, overuren, evenals feestdagen of inhaalrustdagen of andere elementen zoals premies, bedragen die betaald werden ingevolge wettelijke en conventionele verplichtingen tot behoud v. het loon tijdens de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in natura, deze elementen kunnen onder 1 en dezelfde benaming worden gegroepeerd voor zover dit de duidelijkheid niet schaadt.
8. Inhoudingen voor de Sociale zekerheid,
9. Bedragen vrijgesteld van inhoudingen voor de Sociale zekerheid,
10. Belastbaar bedrag,
11. Bedrag van de bedrijfsvoorheffing (Belastingswetgeving),
12. Bedragen vrijgesteld van belastingen,
13. Eventueel aanduiding op de afrekening, of in bijlage, van de inhoudingen op het loon wegens beslag, afstand, boeten,
14. Netto te betalen bedrag in speciën.

Artikel 3

Deze beslissing treedt in werking de dag waarop zij in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

[Inhoudstafel](#)

3.5 Woon-werkverkeer

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2009 betreffende het woon-werkverkeer

C.A.O. 29.06.2009

Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten.

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

Tegemoetkoming in de reiskosten

Artikel 2 - Gemeenschappelijk openbaar vervoer

§1

Bij gebruik van het gemeenschappelijk openbaar vervoer komen de werkgevers tegemoet in de reiskosten die effectief werden gemaakt door de werknemers overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19 octies betreffende de financiële tegemoetkoming van de werkgever in de vervoerprijs van de werknemers, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009.

§2

Tussen 1 september 2009 en 31 december 2009 , voor wat het vervoer per trein (NMBS) betreft, sluiten de werkgevers ofwel een derdebetalersovereenkomst met de NMBS voor zover de wetgeving terzake toepasselijk is en binnen de grenzen hiervan ofwel komen de werkgevers tussen in de kosten ter waarde van 80% van het treinabonnement in 2de klasse.

§3

Vanaf 1 januari 2010 zijn de werkgevers gehouden een derdebetalersovereenkomst af te sluiten met de NMBS, en dit binnen de grenzen van de toepasselijke regelgeving.

Artikel 3 - Andere vervoermiddelen dan het gemeenschappelijk openbaar vervoer (privé-vervoermiddelen)

§1

Bij gebruik van andere gemotoriseerde vervoermiddelen dan het gemeenschappelijk openbaar vervoer komen de werkgevers vanaf de vierde kilometer tegemoet in de reiskosten die werkelijk werden gemaakt door de werknemers, overeenkomstig vier vijfde deel van de bedragen in de tabel van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 19 octies van 20 februari 2009 van de Nationale Arbeidsraad, en dit voor het aantal kilometers tussen de verblijfplaats van de werknemer en zijn/haar werkplaats of voor het aantal kilometers afgelegd met een privévervoermiddel in het kader van artikel 4.

§2

Voor werknemers die een fiets gebruiken, komen de werkgevers vanaf de eerste kilometer tegemoet in de reiskosten die werkelijk worden gemaakt door de werknemers ten belope van een bedrag van 0,15 € per kilometer voor het aantal kilometers van het woon-werkverkeer tussen de verblijfsplaats van de werknemer en zijn/haar werkplaats, of voor het aantal kilometers afgelegd met de fiets in het kader van artikel 4. Vanaf 1 januari 2011 evolueert het bedrag van 0,15 € gelijktijdig met het maximum vrijgesteld bedrag vastgesteld bij artikel 38 §1, 14° van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 en bij artikel 19, § 2, 16°, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

§3

Indien de werknemer, voor de uitvoering van zijn/haar werk op vraag van de werkgever, in het kader van onderbroken diensten, zich op eenzelfde werkdag meer dan één keer van de woonplaats naar de werkplaats moet begeven, dan draagt de werkgever voor deze bijkomende verplaatsing(en) bij in de vervoersonkosten van de werknemer, op dezelfde wijze zoals voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§4

De bijdrage, zoals bepaald in §2, vervalt wanneer de werkgever in overeenkomst met de werknemer voor de betrokken werknemer voorziet in het gebruik van een gebruiksklare en reglementair conforme fiets.

De bijdrage, zoals bepaald in §2 vervalt eveneens wanneer de werkgever in overeenkomst met de werknemer(s) voor de betrokken werknemer(s) een formule van fietsleasing of fietsverhuur ten laste neemt.

Artikel 4 - Gemengd vervoer

Voor werknemers die een privévervoermiddel combineren met één of meerdere openbare gemeenschappelijke vervoermiddelen, komen de werkgevers tegemoet in de reiskosten overeenkomstig artikel 2 hierboven voor wat betreft de afstand "openbaar gemeenschappelijk vervoer" en in artikel 3 hierboven voor wat betreft de afstand "privévervoermiddel".

Artikel 5

Om de tegemoetkoming van de werkgever in de vervoersonkosten van de werknemer vast te stellen, moet de werkgever de betrokken werknemer in tweevoud een attest laten invullen en ondertekenen. Het model hiervan is in bijlage I bij deze collectieve arbeidsovereenkomst gevoegd.

De werkgever stelt, na ondertekening, een exemplaar ter beschikking van de werknemer.

Toepassingsmodaliteiten

Artikel 6

§1

De tegemoetkoming van de werkgever in de reiskosten van de werknemer wordt maandelijks aan de werknemer betaald.

§2

De tegemoetkoming van de werkgever heeft geen betrekking op de niet gepresteerde werkdagen, om welke reden dan ook, behalve als de werknemer een vervoerbewijs heeft moeten aanschaffen dat niet zou kunnen worden hergebruikt of terugbetaald.

§3

De tegemoetkoming van de werkgever kan in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer en in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst forfaitair worden bepaald. Het model van dit akkoord is in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst gevoegd.

Aanvullende bepalingen

Artikel 7

Wanneer een mobiliteitsplan moet opgesteld worden door de instelling in functie van federale wettelijke bepalingen, zal dit plan ter informatie voorgelegd worden aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de syndicale afvaardiging.

Commentaar :

Deze informatie-overdracht kan het beginpunt zijn van een intern debat over mobiliteit in de omgeving van de instelling. Het is onder meer mogelijk een instellingsovereenkomst te sluiten die afwijkende bepalingen bevat rekening houdend met het specifieke karakter van bijv. de onregelmatige uren en/of de werkplaats, die tot gevolg hebben dat het vervoer anders dan met een privaat gemotoriseerd vervoersmiddel, onmogelijk of sterk beperkt is.

Slotbepalingen

Artikel 8

§1

Gunstigere akkoorden die werden gesloten in de ondernemingen blijven van toepassing.

§2

Op het niveau van de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijkende regelingen overeengekomen worden, rekening houdende met het specifieke karakter van bijvoorbeeld onregelmatige uurregelingen en/of de vestigingsplaats, waardoor andere vervoersregelingen dan met een gemotoriseerd privévervoermiddel niet, of slechts in beperkte mate mogelijk zijn.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01 juli 2009, behalve wat betreft artikel 2§2 dat in werking treedt op 01 september 2009 en artikel 2 § 3 dat in werking treedt op 1 januari 2010. Zij herroept en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomsten van 22 oktober 1991 en van 26 februari 1991 zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 02 maart 1994 betreffende de tegemoetkoming van de werkgever in de vervoerkosten van de werknemers. Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door alle partijen worden opgezegd met een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Artikel 10

De sociale partners engageren zich om de haalbaarheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst te evalueren, en meer bepaald de effecten van artikel 2 en de financiële dekking, eventueel in het kader van de onderhandelingen van een volgend sociaal akkoord voor de

gezondheidsdiensten. Deze evaluatie zal ten laatste in de loop van september 2010 plaatsvinden.

**BIJLAGE I - BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 JUNI 2009
BETREFFENDE HET WOON-WERKVERKEER**

ATTEST

Naam en voornaam :

Adres :

Woonplaats :

Ik, ondergetekende werknemer, verklaar mij regelmatig van mijn verblijfplaats naar het werk te begeven

met gebruik van volgende vervoermiddel(len) :

- Fiets over een afstand vankm
- Gemotoriseerd voertuig over een afstand vankm
- Openbaar vervoer

Ik verbind mij ertoe om elke wijziging van vervoermiddel en/of afstand onmiddellijk mede te delen aan mijn werkgever.

Opgemaakt in 2 originele exemplaren, waarvan één voor de werkgever en één voor de werknemer,

Te:

.....
.....

Op:

.....
.....

Handtekening van de werknemer:

Handtekening van de werkgever:

**BIJLAGE II - BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 JUNI 2009
BETREFFENDE HET WOON-WERKVERKEER EN DE FINANCIËLE BIJDRAGE VAN DE
WERKGEVER IN DE VERVOERSKOSTEN VAN DE WERKNEMERS**

OVEREENKOMST

Tussen de werknemer,

Naam en voornaam:

Adres:

Woonplaats:

en de werkgever,

...

...

...

wordt overeengekomen dat:

in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van XX XX betreffende het woon-werkverkeer en de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers

de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten voor het woon-werkverkeer van de werknemer vastgesteld wordt op ... euro per gewerkte dag / week / maand / jaar (schrappen wat niet past).

Het bedrag van de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten voor het woon-werkverkeer van de werknemer wordt automatisch aangepast in toepassing van de bepalingen van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze overeenkomst neemt een einde indien

- in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van XX XX betreffende het woon-werkverkeer en de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers, de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten voor het woon-werkverkeer van de werknemer gewijzigd dient te worden

- werknemer en/of werkgever hiertoe verzoeken.

Opgemaakt in 2 originele exemplaren, waarvan één voor de werkgever en één voor de werknemer,

Te:.....

Op:

Handtekening van de werknemer:

Handtekening van de werkgever:

[Inhoudstafel](#)

3.6 Vergoeding van de werkgever voor het gebruik door de werknemer van persoonlijke vervoersmiddelen om dienstredenen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 oktober 2009 betreffende de vaststelling van de vergoeding van de werkgever voor het gebruik door de werknemer van persoonlijke vervoersmiddelen om dienstredenen

C.A.O. 12.10.2009

Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de inrichtingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

§1

De werknemer die om dienstredenen gebruik maakt van zijn persoonlijk gemotoriseerd privé-vervoermiddel, en voor zover door de hiërarchische verantwoordelijke of zijn/haar gemachtigde hiervoor toelating is verleend, heeft recht op een vergoeding berekend op basis van de afgelegde kilometers.

§2

De werknemer die om dienstredenen gebruik maakt van een fiets als persoonlijk privé-vervoermiddel, en voor zover door de hiërarchische verantwoordelijke of zijn/haar gemachtigde hiervoor toelating is verleend, heeft recht op een vergoeding zoals bepaald in artikel 3, §2. Artikel 3 §3 is eveneens van toepassing.

Artikel 3

§1

De vergoeding per kilometer voor het gebruik om dienstredenen van een persoonlijk gemotoriseerd privé-vervoermiddel is het bedrag zoals vastgesteld in uitvoering van artikel 13 van het Koninklijk Besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten, meer bepaald met betrekking tot de personen die niet tot het Rijkspersoneel behoren.

§2

Voor werknemers die om dienstredenen een persoonlijke fiets gebruiken, komen de werkgevers vanaf de eerste kilometers tegemoet in de reiskosten die werkelijk worden gemaakt door de werknemers ten belope van een bedrag van 0,15 euro per kilometer.

Vanaf 1 januari 2011 evolueert het bedrag van 0,15 euro gelijktijdig met het maximum vrijgesteld bedrag vastgesteld bij artikel 38 §1, 14° van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 en bij artikel 19, §2, 16° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

§3

De bijdrage, zoals bepaald in §2, vervalt wanneer de werkgever in overeenkomst met de werknemer voor de betrokken werknemer voorziet in het gebruik van een gebruiksklare en reglementair conforme fiets.

De bijdrage, zoals bepaald in §2, vervalt eveneens wanneer de werkgever in overeenkomst met de werknemer(s) voor de betrokken werknemer(s) een formule van fietsleasing of fietsverhuur ten laste neemt.

Slotbepalingen

Artikel 4

Gunstigere akkoorden die werden gesloten in de ondernemingen blijven van toepassing.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009.

Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd met een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

[Inhoudstafel](#)

4 Premies ,toelagen en toeslagen

4.1 Onregelmatige prestaties : definitie en toeslagen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 2011 betreffende de toeslagen voor onregelmatige prestaties

C.A.O. 04.03.2011

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers van :

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de initiatieven van beschut wonen voor psychiatrische patiënten;
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen en de dagverzorgingscentra;
- de revalidatiecentra;
- de wijkgezondheidscentra

Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

§ 1. Onder onregelmatige prestaties wordt begrepen, prestaties uitgevoerd op zondag, feestdag en zaterdag alsmede de prestaties tijdens een onderbroken dienst of tijdens de avond of tijdens de nacht.

§ 2. De toeslagen waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst worden berekend op het baremiëk loon pro rata de duur van de effectief verrichte onregelmatige prestaties.

§ 3. De toeslagen voor onregelmatige prestaties zijn onderling niet cumuleerbaar. De hoogste toeslag in functie van de geleverde onregelmatige prestaties is van toepassing.

De toeslagen voor onregelmatige prestaties zijn wel cumuleerbaar met de toeslagen voor overwerk, overeenkomstig de vigerende bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 3

§ 1 De 24 uren van een dag worden verdeeld in 4 dagdelen :

- a. van 8 u. tot 18 u. : dag
- b. van 18 u. tot 20 u. : avond
- c. van 20 u. tot 6 u. : nacht

d. van 6 u. tot 8 u. : ochtend

§2 De onregelmatige prestaties op zaterdag, zondag en wettelijke feestdagen zijn deze die gepresteerd worden op de desbetreffende dagen tussen 0 uur en 24 uur.

Artikel 4

Binnen het dagdeel zoals omschreven in punt b van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een toeslag toegekend van 20% berekend ,rekening houdend met artikel 2, §§ 2 en 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor de effectieve prestaties uitgevoerd tussen 19 u. en 20 u., ongeacht de dag van de week, zaterdag, zon- en feestdagen uitgesloten.

Artikel 5

§1. Een toeslag wordt toegekend van 35%,berekend, rekening houdend met artikel 2, §§ 2 en 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor de effectieve prestaties uitgevoerd binnen het dagdeel zoals omschreven in punt c van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst (20 u. – 6 u.), ongeacht de dag van de week, zon- en feestdagen uitgesloten.

§2. Er wordt tevens een toeslag toegekend van 35 % berekend ,rekening houdend met artikel 2, §§ 2 en 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor de uren van een prestatie die middernacht overschrijdt, zelfs als deze prestatie voor 20 uur een aanvang nam of als deze prestatie een einde neemt na 6 uur, ongeacht de dag van de week, zon- en feestdagen uitgesloten.

Artikel 6

Aan het personeel dat in onderbroken dienst moet werken, dit wil zeggen een dienst welke minstens vier achtereenvolgende uren wordt onderbroken , waarvan het begin en het einde van de dienst zich in dezelfde kalenderdag bevindt, wordt een toeslag van 50 pct. berekend overeenkomstig artikel 2, §§ 2 en 3 en artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Deze toeslag geldt voor de prestaties, verricht zowel voor als na de onderbreking.

Artikel 7

Aan het personeel dat op zaterdag moet werken, wordt een toeslag van 26 pct. berekend overeenkomstig artikel 2, §§ 2 en 3 en artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 8

Aan het personeel dat op zondag moet werken, wordt een toeslag van 56 pct. berekend overeenkomstig artikel 2, §§ 2 en 3 en artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 9

Aan het personeel dat op een feestdag moet werken, wordt een toeslag van 56 pct. berekend overeenkomstig artikel 2, §§ 2 en 3 en artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 10

§1. De artikelen 2, §1er, et §2, alsook de artikelen 4 tot 9 zijn niet van toepassing op de werknemers die, op datum van de invoetreding van onderhavige overeenkomst, die van de instellingen bedoeld in artikel 1 een forfaitaire premie als vergoeding voor de onregelmatige prestaties ontvangen ongeacht het aantal prestaties, zoals toegepast in de openbare instellingen conform de omzendbrieven van de Minister van Sociale Zaken d.d. 3 november 1972 en 12 juni 1991 (forfaitair 11% van de vergoeding en de nachttoeslag van 2,0079 € (index basis 138.01) euro per uur) voor zover de instellingsovereenkomsten inzake de vergoeding van onregelmatige prestaties en toegepast op datum van inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing blijven. Voor zover dit van toepassing is, is hierin ook het supplement van 6% en/of de vergoeding van 1,1155euro (index basis 138.01) begrepen, toegekend per werkelijk gepresteerd uur op zater-, zon- en feestdag (niet cumuleerbaar met de vergoeding van 2,0079euro (index basis 138.01) voor nachtdienst), conform de bepalingen van het protocolakkoord van 22 juni 1992 tussen de openbare besturen en de representatieve werknemersorganisaties van de openbare verzorginginstellingen.

De wijze van vergoeden van de onregelmatige prestaties van toepassing op deze werknemers bij de invoetreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst blijft van toepassing, onverminderd de toepassing van §2 van dit artikel.

§ 2. Voor de prestaties die effectief uitgevoerd worden tijdens de dagdelen bedoeld in b) en c) van artikel 3 :

1°- een toeslag wordt toegekend aan de werknemers bedoeld in §1 van het huidige artikel voor de prestaties verricht tussen 19 uur en 20 uur, en dit pro rata de duur van de effectief verrichte onregelmatige prestaties. Deze toeslag komt overeen met de nachttoeslag zoals voorzien in § 1 van dit artikel voor de prestaties geleverd tijdens de nacht. Het wordt toegekend ongeacht de dag van de week, hier inbegrepen zaterdag, zondag of wettelijke feestdag.

2° Alle uren verricht tussen 20 uur en 6 uur worden beschouwd als nachturen en als dusdanig vergoed, dit zowel tijdens de week als zaterdag, zondag of wettelijke feestdag.

3° - Alle uren en uren delen van een prestatie die middernacht overschrijdt worden beschouwd als nachturen en als dusdanig vergoed, zelfs als de prestatie voor 20 uur begint of eindigt na 6 uur.

4° - De akkoorden, gebruiken of gewoonten die gunstiger zijn en die van toepassing zijn op datum van invoeging van onderhavige overeenkomst, blijven van toepassing.

Artikel 11

De toeslagen bedoeld in de artikelen 4 tot en met 10 kunnen niet gecumuleerd worden met de toeslagen bedoeld in hoofdstuk 2 van het koninklijk besluit d.d. 22 juni 2010 betreffende de uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en de onregelmatige prestaties.

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt voor de sectoren bedoeld in artikel 1 de collectieve arbeidsovereenkomst d.d. 7 december 2000 inzake onregelmatige toeslagen, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst d.d. 30 juni 2006.

Deze collectieve overeenkomst heft artikel 7 van de CAO van 18 november 2002 betreffende de sector van de wijkgezondheidscentra, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2006, op.

Artikel 13

Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in de huidige overeenkomst slechts effectief zullen toegekend worden aan de werknemers voorzover de regering in uitvoering van het federaal meerjarenplan van 1 maart 2000, het akkoord van 26 april 2005 en het akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren privésector-2011 van 25 februari 2011, de tenlasteneming van de kost verzekert vanaf haar inwerkingtreding ervan.

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk der partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen - en diensten.

[Inhoudstafel](#)

4.2 Haard- en standplaatstoelage

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2002 betreffende de toekenning van een haard- of standplaatstoelage

C.A.O. 22.10.1991

C.A.O. 25.09.2002

K.B. 23.10.2002

B.S. 05.11.2002

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van :

- de inrichtingen en diensten die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de samenwerkingsverbanden voor de oprichting en het beheer van initiatieven van beschut wonen;
- de rusthuizen voor bejaarden;
- de rust- en verzorgingstehuizen;
- de serviceflats en dienstencentra die verzorging verlenen ten gunste van bejaarden;
- de revalidatiecentra.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het punt 1 van het [federaal meerjarenplan dd. 1 maart 2000](#).

Hoofdstuk II : Haardtoelage

Artikel 3

§1

Een haardtoelage wordt toegekend :

1. aan de gehuwde, of het personeelslid dat wettelijk samenwoont, behalve wanneer de toelage aan hun echtgenoot of echtgenote of partner wordt toegekend. Onder "samenwonenden" wordt verstaan : het onder hetzelfde dak samenleven van twee personen zonder graad van bloedverwantschap die hun huishoudelijke aangelegenheden

hoofdzakelijk gemeenschappelijk regelen. Het bewijs wordt geleverd via attestering door de gemeentelijke administratie.

2. aan de andere werknemers die één of meer kinderen ten laste hebben voor wie hun kinderbijlagen worden toegekend en uitbetaald, behalve als zij samenwonen met een werknemer/werkneemster die de haardtoelage geniet.

§2

Zijn uitgesloten van het voordeel van de haardtoelage, de werknemers van wie de echtgenoot of de echtgenote, of de samenwonende partner, op wie deze collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing is, dit voordeel geniet, welk zijn (haar) statuut ook weze.

§3

Als beide echtgenoten, of de 2 personen die samenwonen, werknemers zijn van een instelling, bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de haardtoelage toegekend aan degene die het laagste loon geniet.

Bij gelijke jaarbedragen kunnen de echtgenoten of samenwonenden met wederzijds akkoord bepalen wie van beiden begunstigde zal zijn van de haardtoelage.

§4

Nochtans, wanneer één van de echtgenoten of personen die samenwonen of beiden, zonder de eventueel toe te kennen haardtoelage in aanmerking te nemen, het gewaarborgd minimumloon, van toepassing in de instellingen bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, genieten, wordt de haardtoelage toegekend aan degene die het hoogste loon heeft, indien deze laatste er recht op heeft overeenkomstig de bepalingen van artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij gelijke jaarbedragen kunnen de echtgenoten of personen die samenwonen met wederzijds akkoord bepalen wie van beiden begunstigde zal zijn van de haardtoelage.

§5

Voor de toepassing van § 3 en 4 wordt verstaan onder loon, de toegekende jaarbedragen (100 pct.) welke voorkomen in de uitgewerkte loonschalen zoals deze zijn vastgesteld voor volledige arbeidsprestaties.

§6

De bepalingen van § 2, 4 en 5 zijn eveneens van toepassing op de werknemers die samenwonen en die voldoen aan de voorwaarden vermeld in § 1, punt 2.

§7

De vereffening van de haardtoelage is afhankelijk van een verklaring op erewoord, opgesteld door de werknemer volgens model, als bijlage gevoegd bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, en toegestuurd in twee exemplaren aan de personeelsdienst van de instellingen, bedoeld bij artikel 1.

Hoofdstuk III : Standplaatstoelage

Artikel 4

Een standplaatstoelage wordt toegekend aan de werknemers die geen haardtoelage bekomen.

Hoofdstuk IV : Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 5

Het jaarlijks bedrag van de haardtoelage of van de standplaatstoelage wordt vastgesteld als volgt (aan 100 pct) :

Jaarlijkse lonen welke 16 000,01 EUR niet te boven gaan :

- Haardtoelage 719,88 EUR
- Standplaatstoelage 359,94 EUR

Jaarlijkse lonen welke hoger zijn dan 16.000,01 EUR doch 18.241,02 EUR niet te boven gaan :

- Haardtoelage 359,94 EUR
- Standplaatstoelage 179,97 EUR

Artikel 6

De bezoldiging van de werknemer van wie het jaarlijks loon 16.000,01 EUR te boven gaat, mag niet kleiner zijn dan die welke hij zou bekomen ware zijn jaarlijks loon gelijk aan dit bedrag. In voorkomend geval wordt hem het verschil toegekend in de vorm van een gedeeltelijke haardtoelage of van een gedeeltelijke standplaatstoelage. De bezoldiging van de werknemer van wie het jaarlijks loon 18.241,02 EUR te boven gaat, mag niet kleiner zijn dan die welke hij zou bekomen ware zijn jaarlijks loon gelijk aan dit bedrag. In voorkomend geval wordt hem het verschil toegekend in de vorm van een gedeeltelijke haardtoelage of van een gedeeltelijke standplaatstoelage. Onder bezoldiging moet worden verstaan het loon, verhoogd met de volledige of gedeeltelijke haardtoelage of de volledige of gedeeltelijke standplaatstoelage, verminderd met de afhouding voor de samenstelling van het overlevingspensioen (cf. de afhouding voor het Rijkspersoneel).

Artikel 7

De haardtoelage en de standplaatstoelage, alsook de grenslonen vastgesteld voor de toekenning ervan, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk, overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld bij de wet van 2 augustus 1971 (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1971) houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Artikel 8

De haardtoelage of de standplaatstoelage wordt toegekend aan de werknemers met onvolledige arbeidsprestaties, naar rata van deze arbeidsprestaties.

Het in aanmerking te nemen loon is het loon dat zou worden toegekend indien de deeltijdse betrekking van de werknemer een voltijdse betrekking was.

Artikel 9

De haardtoelage of de standplaatstoelage wordt betaald terzelfder tijd als het loon van de maand waarop zij betrekking heeft.

Zij wordt betaald in dezelfde mate en volgens dezelfde modaliteiten als het loon wanneer dit niet voor een volledige maand is verschuldigd.

Wanneer zich in de loop van een maand een feit voordoet dat het recht op de haard- of standplaatstoelage wijzigt, zoals het is bepaald bij de artikel en 3 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt het voordeligste stelsel voor de volledige maand toegepast.

Hoofdstuk V : Slotbepalingen

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2004. Zij is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan met drie maanden worden opgezegd door elk van de partijen bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten.

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers die reeds een haard- of standplaatstoelage genieten die minstens gelijkwaardig is als deze bedongen in onderhavige overeenkomst.

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de collectieve arbeidsovereenkomst op van 22 oktober 1991 van toepassing op de instellingen die onder het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen ressorteren en van 15 december 1994 van toepassing op de revalidatiecentra, en dit vanaf het ogenblik dat de voordelen bedongen in deze collectieve arbeidsovereenkomst effectief worden toegekend.

Artikel 13

Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in de huidige collectieve arbeidsovereenkomst slechts effectief aan de werknemers zullen toegekend worden voor zover de koninklijke en ministeriële besluiten die de financiering ervan verzekeren, zoals deze door de Regering voorzien werden, effectief op 1 oktober 2002 in werking treden.

BIJLAGE

Verklaring op erewoord :

Toekenning van een haardtoelage
Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2002.

DEZE VERKLARING OP EREWOORD MOET WORDEN INGEVULD DOOR DE MANNELIJKE
OF VROUWELIJKE WERKNEMERS DIE HET VOORDEEL VAN EEN HAARDTOELAGE
WENSEN TE GENIETEN.

Met deze verklaring op erewoord bevestigt de ondertekenende werknemer, aanvrager van een haardtoelage, dat hij voldoet aan sommige voorwaarden, bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2002, gesloten in het paritair comité voor de gezondheidsdiensten.

Ondergetekende werknemer :

Naam :

Voornamen :
.....

Plaats en datum van geboorte :

Adres :
.....
.....

Echtgeno(o)t(e) of persoon met wie het personeelslid samenwoont :
Naam :

Voornamen :

Plaats en datum van geboorte :

- I. Verklaart zich in één van de twee volgende gevallen te bevinden :
1. gehuwd of samenwonend;
 2. alleenstaand (ongehuwd, gescheiden van tafel en bed, uit de echt gescheiden, weduwnaar of weduwe) met één of meer kinderen ten laste voor wie kinderbijslag wordt toegekend en uitbetaald.

II. Verklaart dat zijn echtgenoot of de persoon met wie hij samenwoont :

- .-. geen enkele beroepsactiviteit uitoefent en geen haardtoelage '- ' geniet;
- .-. een beroepsactiviteit uitoefent als zelfstandige en geen '- ' haardtoelage geniet;
- .-. een beroepsactiviteit uitoefent in de openbare sector '- ' (parastatalen inbegrepen) en er geen haardtoelage geniet;
- .-. een beroepsactiviteit uitoefent in een privé-sector, andere '- ' dan een instelling vermeld in Artikel 1 van de C.A.O. dd. 25 september 2002, en er geen haardtoelage geniet;
- .-. een beroepsactiviteit uitoefent in een instelling vermeld '- ' in Artikel 1 van de C.A.O. dd. 25 september 2002 en er een wedde heeft die tegelijkertijd hoger is dan het gewaarborgd minimumloon van de privé-ziekenhuissector en dan de wedde van de ondertekenende werknemer;
- .-. een beroepsactiviteit uitoefent in een instelling vermeld '- ' in Artikel 1 van de C.A.O. dd. 25 september 2002 en :
 - er een wedde heeft, gelijk aan deze van de ondertekenende werknemer;
 - aanvaardt, in akkoord met de ondertekenende werknemer, dat de haardtoelage exclusief aan laatstgenoemde zou worden toegekend;
- .-. zich in geen enkel van de hierboven opgesomde gevallen '- ' bevindt en geen haardtoelage geniet.

- III. De ondertekenende werknemer :
1. bevestigt dat bovenvermelde inlichtingen echt en juist zijn;
 2. verbindt zich ertoe ten spoedigste op elk verzoek van zijn werkgever elk document te overhandigen tot staving van de juistheid van zijn verklaring betreffende zowel de wedde van de echtgenoot of van de persoon met wie hij wettelijk samenwoont als betreffende het feit dat de echtgenoot of de persoon met wie hij wettelijk samenwoont geen haardtoelage geniet;
 3. verbindt zich ertoe onmiddellijk zijn werkgever in kennis te stellen van elke wijziging die in de bovenbeschreven toestand tot stand mocht komen;

4. verleent uitdrukkelijk aan zijn werkgever de toelating op zijn wedde elk bedrag in te houden dat de werkgever ten onrechte zou betaald hebben ingevolge een onjuiste verklaring. De modaliteiten van deze inhouding zullen in gemeen overleg worden vastgelegd; bij gebrek aan akkoord tussen partijen zullen deze inhoudingen gebeuren volgens de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (Belgisch Staatsblad van 30 april 1965).

Gedaan te de

Handtekening van de
aanvragende werknemer,
voorafgegaan door de
woorden "Gelezen en
goedgekeurd", eigen-
handig geschreven.

Handtekening van de echtgeno(o)t(e)
of samenwonende persoon, vooraf-
gegaan door de woorden "voor
akkoord", eigenhandig geschreven.

Inhoudstafel

4.3 Eindejaarstoelage

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2002 betreffende de eindejaarstoelage

C.A.O. 25.09.2002

Gewijzigd bij C.A.O van 16.10.2003

Gewijzigd bij C.A.O van 12.02.2007

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van :

- de inrichtingen en diensten die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de samenwerkingsverbanden voor de oprichting en het beheer van initiatieven van beschut wonen;
- de rusthuizen voor bejaarden;
- de rust- en verzorgingstehuizen;
- de serviceflats en dienstencentra die verzorging verlenen ten gunste van bejaarden;
- de revalidatiecentra.

Onder werknemers wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werkliden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het punt 1 van het [federaal meerjarenplan van 1 maart 2000](#).

Artikel 3

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst leggen de regels vast die op de in artikel 1 beoogde werknemers inzake eindejaarstoelage van toepassing zijn en dit voor het jaar 2003 en volgende jaren.

Artikel 4

Het bedrag van de eindejaarstoelage bestaat uit een forfaitair gedeelte, verhoogd met een veranderlijk gedeelte.

- Het forfaitair gedeelte wordt vanaf 2003 berekend bij toepassing van artikel 5, § 2, punt 1, van het koninklijk besluit van 23 oktober 1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt, zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 december 1987. Derhalve wordt het bedrag van het forfaitair gedeelte

van het in aanmerking genomen jaar bekomen door het forfaitair 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.

- Het veranderlijk gedeelte bedraagt 2,5 pct. van het geïndexeerd bruto jaarloon van de werknemer. Onder geïndexeerd bruto jaarloon wordt verstaan : de uitkomst van de vermenigvuldiging met twaalf van het geïndexeerd baremiek brutoloon, aan de betrokkene verschuldigd voor de maand oktober van het in aanmerking genomen jaar, desgevallend met inbegrip van de haard- of standplaatstoelage, maar met uitsluiting van andere premies, toeslagen of vergoedingen.

Artikel 5

§1

Het volledig bedrag van de eindejaarstoelage wordt toegekend aan de werknemer die een functie uitoefent die het uitvoeren van werkelijke of daarmee gelijkgestelde volledige arbeidsprestaties omvat en die zijn gehele loon heeft of zou hebben genoten tijdens de gehele referentieperiode.

De gelijkgestelde arbeidsprestaties zijn deze, bedoeld in de artikel en 16 en 41 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders.

De referentieperiode is de periode, gaande van 1 januari tot en met 30 september van het betrokken jaar. Iedere gepresteerde of daarmee gelijkgestelde maand tijdens de referentieperiode geeft recht op een negende van de overeenkomstig de bepalingen van artikel 4 toegekende toelage.

Op ondernemingsniveau kunnen afwijkende regelingen, die bestaan bij de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, en die betrekking hebben op de referentieperiode, in voege blijven.

Onder maand wordt verstaan, iedere verbintenis welke is aangegaan voor de zestiende dag van de lopende maand.

§2

Als de werknemer de gehele toelage niet kan genieten in het kader van volledige arbeidsprestaties omdat hij in dienst werd genomen tijdens of de instelling heeft verlaten in de loop van de referentieperiode, wordt het bedrag van de toelage vastgesteld naar rata van de tijdens de referentieperiode verrichte of daarmee gelijkgestelde arbeidsprestaties.

§3

Het bedrag van de toelage voor de deeltijds tewerkgestelde werknemer wordt berekend naar rata van de duur van de arbeidsprestaties die hij in de loop van de referentieperiode heeft of zou hebben gepresteerd.

Artikel 6 (gewijzigd bij CAO van 12/02/2007)

De eindejaarstoelage wordt in éénmaal uitbetaald in de loop van de maand december van het in aanmerking genomen jaar of in de maand waarin dat de werknemer uit dienst treedt. (in voege vanaf 01/01/2007)

Artikel 7

§1

De eindejaarstoelage is niet verschuldigd aan om dringende reden ontslagen werknemers, noch voor arbeidsprestaties die zijn verricht tijdens een proefperiode waaraan een einde werd gemaakt, noch voor arbeidsprestaties, verricht in het kader van een studentencontract, of een vervangingscontract voor het gedeelte waarvoor de vervangen werknemer de eindejaarstoelage ontvangt.

§2

De werknemers die zich in een proefperiode bevinden op het ogenblik van de betaling van de toelage van het in aanmerking genomen jaar, hebben geen recht op de toelage.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers die reeds een eindejaarstoelage genieten die tenminste gelijkwaardig is aan deze, bedongen in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk der partijen, mits een opzegtermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de collectieve arbeidsovereenkomst op van 22 oktober 1991 van toepassing op de

instellingen die onder het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen ressorteren en van 15 december 1994 van toepassing op de revalidatiecentra, en dit vanaf het ogenblik dat de voordelen bedongen in deze collectieve arbeidsovereenkomst effectief worden toegekend.

Artikel 11

Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in onderhavige overeenkomst slechts effectief zullen toegekend worden aan de werknemers voor zover de koninklijke en ministeriele besluiten die de financiering ervan verzekeren, zoals deze door de Regering voorzien werden, effectief op 1 oktober 2002 in werking treden.

[Inhoudstafel](#)

4.4 Attractiviteitspremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2006 betreffende de toekenning van de attractiviteitspremie

CAO van 30.06.2006

Gewijzigd bij CAO 13.07.2011

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van:

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- initiatieven voor beschut wonen;
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen en de dagverzorgingscentra;
- de revalidatiecentra;
- de thuisverpleging ;
- de geïntegreerde diensten voor thuisverzorging;
- de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;
- de medisch-pediatrie centra;
- de wijkgezondheidscentra.

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het [punt 10 van het akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren voor de privé-sector van 26 april 2005](#)

Artikel 3

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst leggen de regels vast die op de in artikel 1 beoogde werknemers inzake attractiviteitspremie van toepassing zijn en dit voor het jaar 2006 en volgende jaren

Artikel 4

Het bedrag van de attractiviteitspremie bestaat uit een veranderlijk gedeelte en een geïndexeerd forfaitair gedeelte:

1) Het **veranderlijke gedeelte** bedraagt 0,53 % van het geïndexeerde brutojaarloon van de betrokken werknemer.

Onder geïndexeerd brutojaarloon wordt verstaan : de uitkomst van de vermenigvuldiging met twaalf van het geïndexeerde baremiek brutoloon, aan de betrokkene verschuldigd voor de maand oktober van het in aanmerking genomen jaar, met inbegrip van de haard- of standplaatstoelage, maar met uitsluiting van andere premies, toeslagen of vergoedingen.

(Bij CAO van 13.07.2011 werd volgende wijziging ingevoegd. Deze wijziging geldt vanaf 1 juli 2011)

“Het bedrag van het forfaitair gedeelte van het in aanmerking genomen jaar wordt bekomen door het forfaitair 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.

Deze forfaitaire basisbedragen zijn vastgesteld op basis van de index 113,87 van 1 november 2004 (basis 1996 op 100%).”

Artikel 5

§ 1. Het volledig bedrag van de premie wordt toegekend aan de werknemer die een functie uitoefent die het uitvoeren van werkelijke of daarmee gelijkgestelde volledige arbeidsprestaties omvat en die zijn gehele loon heeft of zou hebben genoten tijdens de gehele referentieperiode.

De gelijkgestelde arbeidsprestaties zijn deze, bedoeld in de artikelen 16 en 41 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders.

De referentieperiode is de periode, gaande van 1 januari tot en met 30 september van het betrokken jaar. Iedere gepresteerde of daarmee gelijkgestelde maand tijdens de referentieperiode geeft recht op een negende van de overeenkomstig de bepalingen van de in artikel 4 toegekende premie.

Op ondernemingsniveau kunnen afwijkende gunstigere regelingen, die bestaan bij de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, en die betrekking hebben op de referentieperiode, in voege blijven.

Onder maand wordt verstaan, iedere verbintenis welke is aangegaan voor de zestiende dag van de lopende maand.

§ 2. Als de werknemer de gehele premie niet kan genieten in het raam van volledige arbeidsprestaties omdat hij in dienst werd genomen tijdens of de instelling heeft verlaten in de loop van de referentieperiode, wordt het

bedrag van de premie vastgesteld naar rata van de tijdens de referentieperiode verrichte of daarmee gelijkgestelde arbeidsprestaties.

§ 3. Het bedrag van de premie voor de deeltijds tewerkgestelde werknemer wordt berekend naar rata van de duur van de arbeidsprestaties die hij in de loop van de referentieperiode heeft of zou hebben gepresteerd

Artikel 6

De premie wordt in éénmaal uitbetaald in de loop van het laatste kwartaal van het in aanmerking genomen jaar of in de maand waarin de werknemer uit dienst treedt.

Artikel 7

§ 1. De premie is niet verschuldigd aan om dringende reden ontslagen werknemers, noch voor arbeidsprestaties die zijn verricht tijdens een proefperiode waaraan een einde werd gemaakt, noch voor arbeidsprestaties, verricht in het raam van een studentencontract, of een vervangingscontract voor het gedeelte waarvoor de vervangen werknemer de premie ontvangt.

§ 2. De werknemers die zich in een proefperiode bevinden op het ogenblik van de betaling van de premie van het in aanmerking genomen jaar, hebben geen recht op de premie.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2006. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk der partijen, mits een opzegtermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten.

Artikel 9

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft, met uitzondering van de serviceflats, de collectieve arbeidsovereenkomsten van 7 december 2000 op, houdende respectievelijk de toekenning van een premie van 148,74€ en van 12,67€, algemeen verbindend verklaard bij de koninklijk besluiten van 14 januari 2002.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft, voor wat betreft de thuisverpleging, de collectieve arbeidsovereenkomsten van 7 december 2000 op, houdende respectievelijke de toekenning van een premie van 148,74€ en van 12,67 €, algemeen verbindend verklaard bij de koninklijke besluiten van 14 november 2002.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft, voor wat betreft de Diensten voor het Bloed van het Belgische Rode Kruis, de collectieve arbeidsovereenkomsten van 7 december 2000 op, houdende respectievelijk de toekenning van een premie van 148,74€ en van 12,67 €, algemeen verbindend verklaard bij de koninklijke besluiten van 19 juni 2003 en 22 juni 2003.

§4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft, voor wat betreft de wijkgezondheidscentra, de artikels 3 en 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2002 op, houdende respectievelijk de toekenning van een premie van 147,74 € en van 12,67 €, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 4 juli 2004

Artikel 10

Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in onderhavige overeenkomst slechts effectief zullen toegekend worden aan de werknemers, voor zover de regering de ten laste neming van de kost verzekert volgens de bepalingen van de punten 1 en 10 van het Sociaal Akkoord betreffende de Federale Gezondheidssectoren (privé sector) van 26 april 2005

[Inhoudstafel](#)

4.5 Functietoeslag diensthoofden (Sectorale overeenkomst)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2006 betreffende de toekenning van een functiecomplement voor sommige werknemers, diensthoofden in functie

CAO van 30.06.2006

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op werkgevers en de werknemers van :

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen en de dagverzorgingscentra;
- de thuisverpleging;
- de geïntegreerde diensten voor thuisverzorging.

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan [alinea 5 van het punt 12 van het akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren voor de privé-sector van 26 april 2005](#) waarin wordt voorzien dat het in deze overeenkomst bepaalde functiecomplement zal toegekend worden na de inwerkingtreding van de bepalingen voorzien in alinea 4 van hetzelfde punt.

Artikel 3

§1. Aan de hoofdverpleegkundige(n) met de loonschalen 1.78, 1.78a, 1.78s en 1.80 evenals de paramedische diensthoofden met dezelfde loonschalen en aan de verpleegkundige(n) - hoofd van dienst en ermee gelijk te stellen paramedici diensthoofden en geklasseerd in de schalen 1.79 en 1.00, die een baremieke anciënniteit van 18 jaar of meer behaald hebben, wordt maandelijks een bijkomend functiecomplement van 68,07 € toegekend, zijnde 816,8 € op jaarbasis.

§2. Hetzelfde functiecomplement wordt toegekend aan de hoofdverpleegkundigen met loonschaal categorie 7 van het verpleegkundig personeel bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2000 met betrekking tot de harmonisatie van de baremieke weddeschalen voor het personeel van de sector van de thuisverpleging met de baremieke weddeschalen voor het personeel van de privé-ziekenhuizen die een baremieke anciënniteit van 18 jaar of meer behaald hebben.

§3. Hetzelfde functiecomplement wordt toegekend aan de hoofdverpleegkundigen, de ermee gelijkgestelde paramedici/diensthoofden

en de verpleegkundige coördinatoren die als dusdanig zijn aangesteld in de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen en de dagverzorgingscentra, voor zover zij aan de baremieke anciënniteitvoorwaarde van 18 jaar voldoen.

Artikel 4

Dit complement wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de gezondheidsindex van het Rijk, overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld bij de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van eens stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bedragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Voor de sector van de thuisverpleging zal de indexering van het complement worden toegepast volgens de modaliteiten zoals bepaald in artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2000 betreffende de harmonisatie van de baremieke weddeschalen voor het personeel van de sector van de thuisverpleging met de baremieke weddeschalen voor het personeel van de privé-ziekenhuizen.

Artikel 5

Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst slechts effectief zullen toegekend worden aan de werknemers, voor zover de regering de ten laste neming van de kost verzekert volgens de bepalingen van punt 12 van het Sociaal Akkoord betreffende de Federale Gezondheidssectoren (privé sector) van 26 april 2005.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2008 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan opgezegd worden door elk van de partijen mits een opzeggingstermijn van 3 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten.

[Inhoudstafel](#)

4.6 Functietoeslag diensthoofden

Collectieve arbeidsovereenkomst in verband met functietoeslag voor de hoofden

C.A.O. 22.10.1991

[Deze CAO werd niet Algemeen bindend verklaard](#)

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de instellingen die onder het Paritair subcomité voor de privé-ziekenhuizen ressorteren en die lid zijn van één der ondertekende organisaties en op hun werknemers. Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

Aan de hoofdverpleegkundige(n) met de loonschalen 1.78, 1.78a, 1.78s en 1.80 evenals het paramedisch personeel met dezelfde loonschalen en aan de verpleegkundige(n) - hoofd van dienst en ermee gelijk te stellen paramedici en geklasseerd in schalen 1.79 en 1.00 wordt met ingang van 1 december 1991 een functietoeslag toegekend, bovenop de brutowedde en wordt daarenboven als volgt gemoduleerd :

- personeel met een geldelijke anciënniteit van minder dan 9 jaar : 4 %;
- personeel met een geldelijke anciënniteit tussen 9 en 17 jaar : 4 %;
- personeel met een geldelijke anciënniteit van 18 jaar en meer : 6 %.

Artikel 3

Vanaf 1 december 1992 worden de functietoeslagen :

- voor het personeel met een geldelijke anciënniteit tussen 9 en 17 jaar gebracht op 8 %; en
- voor het personeel met een geldelijke anciënniteit van 18 jaar en meer, op 12 %.

Artikel 4

De eventuele achterstallen worden onder vorm van een éénmalige premie uitgekeerd ten laatste op 30 november 1992.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 december 1991 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van 3 maanden door elk der partijen bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de privé-ziekenhuizen.

[Inhoudstafel](#)

5 Verlof en schorsing arbeidstijd

5.1 Feestdag 11 juli

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1988 tot toekenning van een bijkomende verlofdag voor de gemeenschapsfeestdag

(Enkel van toepassing op instellingen aangesloten bij het Verbond van Verzorgingsinstellingen(V.V.I.))

C.A.O. 26.06.1988

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing enerzijds op de algemene en psychiatrische ziekenhuizen aangesloten bij het V.V.I., en anderzijds op hun werknemers.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk personeel.

Hoofdstuk 2 : Gemeenschapsfeestdag

Artikel 2

Een betaalde verlofdag ter gelegenheid van de gemeenschapsfeestdag van de 11de juli wordt toegekend aan de werknemers in dienst op 1 juli van het betrokken jaar. Deze verlofdag wordt in gemeenschappelijk akkoord vastgelegd in functie van de dienstmogelijkheden.

Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers wordt de duur van de betaalde verlofdag toegekend naar rato van de duur van de arbeidsprestaties (in uren).

Artikel 3

Het loon voor deze betaalde verlofdag wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en haar uitvoeringsbesluiten.

Hoofdstuk 3 : Slotbepalingen

Artikel 4

Deze overeenkomst is niet van toepassing op de instellingen waar reeds gelijkaardige of gunstigere voorwaarden bestaan inzake gemeenschapsfeestdag.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 1988 en eindigt op 31 december 1989.

Op 1 januari 1990 wordt zij stilzwijgend verlengd voor een periode van één jaar behoudens opzegging door één der partijen, uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de collectieve arbeidsovereenkomst per een ter post aangetekend schrijven gericht aan de andere partijen.

[Inhoudstafel](#)

5.2 Extra legaal Verlof (2 dagen)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 1990 betreffende de sociale programmatie

C.A.O. 26.11.1990

K.B. 20.03.1991

B.S. 10.07.1991

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de inrichtingen onderworpen aan de wet op de ziekenhuizen. Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Hoofdstuk II : Sociale programmatie voor 1990 voor al het personeel van de ziekenhuizen

Art.2

2. De partijen komen overeen 2 bijkomende verlofdagen toe te kennen.

...

4. De toekenningsmodaliteiten van de voordelen voorzien in de punten 2 en 3 zullen, in voorkomend geval, het voorwerp kunnen uitmaken van een akkoord op het vlak van de ondernemingsraad medeondertekend door de vrijgestelden van de vakbonden.

...

Hoofdstuk IV : Slotbepalingen

Art.4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 26 november 1990 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elke partij mits een opzeggingstermijn van drie maanden te betekenen aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de inrichtingen onderworpen aan de wet op de ziekenhuizen.

[Inhoudstafel](#)

5.3 Extra legaal verlof (4 dagen)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 1992 betreffende de toekenning van vier bijkomende vakantiedagen

(geldt niet voor personeel werkzaam in een instelling aangesloten bij Becoprivé)

C.A.O. 29.06.1992

Deze C.A.O. is niet algemeen bindend verklaard. De C.A.O. van 26.11.1990 (K.B. 20.03.1991, B.S. 10.07.1991) daarentegen is wel algemeen bindend verklaard. Dit betekent dat de overgrote meerderheid van personeel werkzaam in de privé ziekenhuizen een totaal van 4 extra legale verlofdagen hebben. Enkele personeel werkend in een instelling aangesloten bij Becoprivé heeft twee dagen extra legaal verlof, tenzij op instellingsniveau betere voorwaarden werden overeengekomen.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de instellingen die onder het Paritair subcomité voor de privé-ziekenhuizen ressorteren en die lid zijn van één der ondertekende organisaties en op hun werknemers.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn evenwel niet van toepassing op de instellingen die een akkoord met betrekking tot onderhavige vier bijkomende vakantiedagen hebben gesloten waarin andere modaliteiten zijn bedongen die minstens evenwaardig zijn aan deze bepaald in onderhavige overeenkomst.

Artikel 3

Vanaf 1992 worden aan het betrokken personeel boven de wettelijke vakantiedagen vier bijkomende vakantiedagen toegekend.

Artikel 4

De vier bijkomende vakantiedagen bedoeld in artikel 3 worden toegekend volgens dezelfde modaliteiten als de wettelijke vakantiedagen. Zij worden opgenomen voor de gewone wettelijke vakantiedagen.

Artikel 5

Voor deze vier dagen vakantie ontvangt de betrokken werknemer zijn normaal loon met inbegrip van de gemiddelde toeslagen zoals berekend in de wetgeving op de betaalde feestdagen (max. 7,6 uur per dag in de 38-urenweek).

Artikel 6

§1

Heeft de werknemer bij het einde van het vakantiejaar of bij zijn uitdiensttreding deze bijkomende dagen geheel of gedeeltelijk niet genomen, dan ontvangt hij een loon gelijk aan het aantal overeenkomende uren (max. 7,6 uren per dag aan 38-urenweek) vermenigvuldigd met zijn normaal uurloon zoals bedoeld in artikel 5 van deze overeenkomst.

§2

De werkgever overhandigt aan de betrokken werknemer een attest met vermelding van het door hem betaalde bedrag. Dit attest wordt zo nodig door de werknemer aan zijn volgende werkgever bezorgd.

Artikel 7

De vier bijkomende vakantiedagen worden genomen in gemeenschappelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever en dit rekening houdend met de dienstmogelijkheden.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1992 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van 3 maanden door elk van de partijen bij een ter post aangetekende brief gericht aan de andere partijen.

artikel 2, punt 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 1990, gesloten in het Paritair subcomité voor de inrichtingen onderworpen aan de wet op de ziekenhuizen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 20 maart 1991 (Belgisch Staatsblad 10 juli 1991), wordt opgeheven.

[Inhoudstafel](#)

5.4 Familiaal Verlof

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 1979 betreffende gewettigde afwezigheidsdagen om dwingende familiale redenen

C.A.O. 24.09.1979

K.B. 27.11.1979

B.S. 03.04.1980

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de instellingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de inrichtingen onderworpen aan de wet op de ziekenhuizen.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werknemers" verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Artikel 2

Overeenkomstig het interprofessioneel akkoord van 10 februari 1975 en in het bijzonder punt 8 b ervan, mogen de werknemers op het werk afwezig zijn om dwingende familiale redenen binnen de hierna bepaalde grenzen.

Artikel 3

De werknemer heeft recht op een niet-beloonde afwezigheid van maximum tien dagen per jaar, in de volgende gevallen :

- ongeval, ziekte of overlijden van een afstammeling, van de echtgenoot of van een andere persoon die tot het gezin behoort;
- ongeval, ziekte of overlijden van een alleen levende vader, moeder of afstammeling;
- noodzakelijkheid van bewaking van de kinderen van de werknemer;
- aanzienlijke materiele schade aan de woning van de werknemer;

De bepalingen van het koninklijk besluit van 12 juli 1976 tot invoering van de gelijkstelling van gewettigde afwezigheidsdagen om dwingende familiale redenen met arbeidsdagen, voor de toepassing der sociale zekerheidswetgeving, is van toepassing op deze afwezigheidsdagen.

Artikel 4

De werknemer moet de werkgever hiervan vooraf op de hoogte brengen of indien dit niet mogelijk is, hem onmiddellijk verwittigen.

Artikel 5

De reden van de afwezigheid moet door gepaste documenten worden bewezen of, bij gebrek hieraan, door om het even welk ander rechtsmiddel.

Artikel 6

De afwezigheid mag nooit minder bedragen dan één dag, tenzij de werknemer om een van hogervermelde redenen zijn werk dringend moet verlaten. In dit laatste geval, wordt elke afwezigheid van meer dan vier uren gelijkgesteld met een afwezigheid van een dag en elke afwezigheid van minder dan vier uren, met deze van een halve dag, onverminderd de betaling van de reeds gepresteerde uren arbeid.

Artikel 7

De werknemers die gunstigere voorwaarden genieten dan deze vermeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, blijven deze verder behouden.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 1979 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door één van de partijen mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de inrichtingen onderworpen aan de wet op de ziekenhuizen.

[Inhoudstafel](#)

5.5 Eindeloopbaan : vrijstelling van arbeidsprestaties

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2005 betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek en de toekenning van bijkomend verlof ten voordele van bepaalde categorieën personeelsleden

C.A.O. 26.10.2005

B.S. 09.02.2006

Hoofdstuk I : Algemene bepalingen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers, met uitzondering van de artsen, van :

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- initiatieven voor beschut wonen;
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen en de dagverzorgingscentra;
- de revalidatiecentra;
- de thuisverpleging;
- de geïntegreerde diensten voor thuisverzorging;
- de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;
- de medisch-pediatrie centra;
- de wijkgezondheidscentra.

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan de punten 3, 4 en 5 van [het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren \(privé sector\) van 26 april 2005](#).

Hoofdstuk II : Vrijstelling van arbeidsprestaties

Artikel 3

Vallen onder de toepassing van de regeling vrijstelling van arbeidsprestaties;

§1

Personeel behorend tot volgende groepen heeft ambtshalve recht op vrijstelling van arbeidsprestaties zoals omschreven in de artikelen 4 tot en met 6, op voorwaarde dat ze effectief de vermelde functie uitoefenen:

- het verplegend personeel (inbegrepen de sociaal verpleegkundigen en 'gradués en santé communautaires');
- het verzorgend personeel;
- de ambulanciers van de spoeddiensten;
- de laboratoriumtechnologen en -technici;
- de technologen en technici medische beeldvorming;
- de bedieners van medisch materiaal, o.a. het personeel tewerkgesteld in de sterilisatiediensten, de apothekers en apotheekassistenten;
- de medewerkers patiëntenvervoer;
- de werknemers die morele, filosofische of godsdienstige bijstand verlenen;
- de opvoeders en begeleidend personeel geïntegreerd in de zorgteams;
- de logistieke medewerkers geïntegreerd in de zorgteams;
- de maatschappelijk assistenten en psychologisch assistenten tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
- de werknemers bedoeld in artikel 54-bis en artikel 54-ter van het K.B. nr 78;
- de kinesitherapeuten, ergotherapeuten, logopedisten, audiologen, diëtisten, psychologen, orthopedagogen en pedagogen, animatoren en alle andere personeelsleden tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma.

De diensthoofden en adjunct-diensthoofden die rechtstreeks bovenstaande personeelsgroepen omkaderen, genieten eveneens ambtshalve van de vrijstelling van arbeidsprestaties.

§2

Het gelijkgesteld personeel. Onder gelijkgesteld personeel wordt verstaan, de werknemers die niet behoren tot bovenstaande lijst en gedurende de referentieperiode van 24 maanden die voorafgaan aan de maand waarop de werknemer de leeftijd van 45, 50 en 55 jaar bereikt, minstens 200 uren prestaties hebben verricht bij dezelfde werkgever, in één of meerdere functies, waarvoor een vergoeding voor onregelmatige prestaties (zondag, zaterdag, feestdag, nachtdienst of onderbroken diensten), het zij een andere bij CAO vastgelegde vergoeding werd betaald of de overeenstemmende compensatierust werd toegekend.

De werknemer die geen 200 uren onregelmatige prestaties heeft verricht bij dezelfde werkgever, op het ogenblik dat hij/zij 45, 50 en 55 jaar is, verwerft het statuut van gelijkgesteld personeel en dus de vrijstelling van arbeidsprestaties, van zodra hij alsnog binnen elke periode van 24 maanden

deze 200 uren heeft verricht, volgens de modaliteiten bepaald in art. 7 § 3 infra.

Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers moeten deze 200 uren onregelmatige prestaties berekend worden pro rata de contractuele arbeidstijd op het moment dat het recht geopend wordt.

Voor de berekening van het aantal uren onregelmatige prestaties zoals bedoeld in de voorgaande alinea's, worden de periodes van arbeidsonderbreking zoals bedoeld in het [Koninklijk besluit van 30 maart 1967](#) tot bepaling van de algemeen uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, omgezet in een fictief aantal uren (Y) onregelmatige prestaties dat aan het aantal werkelijk gepresteerde uren dient toegevoegd en verrekend volgens volgende formule:

$$Y = A/B \times C$$

waarbij :

A = het aantal uren effectief verrichte onregelmatige prestaties

B = het aantal effectief gepresteerde uren gedurende de in alinea 1 hierboven vastgestelde referentieperiode

C = het aantal uren schorsing van het arbeidscontract

Artikel 4

§1

Het voltijds personeel, bedoeld in artikel 3, dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, heeft recht op toekenning van vrijstelling van prestaties van zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd onder de vorm van 96 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar, toegekend volgens de modaliteiten van artikel 9. Voor de deeltijdse werknemers wordt het aantal uren vrijstelling van prestaties berekend volgens de formule:

$$X = 96 \times Y/Z$$

waarbij :

X = aantal uren vrijstelling van prestaties

Y = contractuele wekelijkse arbeidsduur van de werknemer

Z = de sectorale of instellingsconventionele wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer.

§2

Het personeel, bedoeld in artikel 3, kan evenwel opteren voor het behoud van prestaties conform zijn contractuele wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een premie, gelijk aan 5,26 %, berekend op zijn loon. Vanaf 1 oktober 2005 hebben de werknemers geen mogelijkheid meer om te opteren voor de premie van 5,26 % en het behoud van prestaties, met uitzondering van het verpleegkundig personeel,

evenals de verpleegkundige diensthoofden en adjunct-diensthoofden, zoals bedoeld in artikel 3.

Evenwel behoudt het personeel dat voor 1 oktober 2005 ressorteerde onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek en dat heeft gekozen voor de premie bedoeld in voormelde overeenkomst, het recht op deze premie.

In de loop van het eerste semester van 2008 zullen de ondertekende partijen onderzoeken of het gepast is het recht op keuze voor het verpleegkundig personeel te behouden.

§3

De voltijdse werknemers die in uitvoering van deze overeenkomst vrijgesteld zijn van prestaties, blijven steeds beschouwd als werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst.

De deeltijdse werknemers die in uitvoering van deze overeenkomst vrijgesteld zijn van prestaties, blijven beschouwd als werknemers die hun contractuele arbeidstijd behouden.

§4

In onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever kan voor de deeltijds tewerkgestelde werknemer de contractueel vastgelegde arbeidsduur worden verhoogd met het aantal uren vrijstelling van prestaties waarvan de deeltijdse werknemer kan genieten op basis van de oorspronkelijke contractuele arbeidstijd.

Artikel 5

§1

Het voltijds personeel, bedoeld in artikel 3, dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, heeft recht op toekenning van vrijstelling van prestaties van zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd onder de vorm van 192 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar, hierbij inbegrepen de uren vrijstelling van prestaties bedoeld in artikel 4 en toegekend volgens de modaliteiten van artikel 9.

Voor de deeltijdse werknemers wordt het aantal uren vrijstelling van prestaties berekend volgens de formule:

$$X = 192 \times Y/Z$$

waarbij :

X = aantal uren vrijstelling van prestaties

Y = contractuele wekelijkse arbeidsduur van de werknemer

Z = de sectorale of instellingsconventionele wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer.

§2

Het personeel, bedoeld in artikel 3, kan evenwel opteren voor het behoud van prestaties conform zijn contractuele wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een premie, gelijk aan 10,52 %, berekend op zijn loon. Vanaf 1 oktober 2005 hebben de werknemers geen mogelijkheid meer om te opteren voor de premie van 10,52 % en het behoud van prestaties, met uitzondering van het verpleegkundig personeel, evenals de verpleegkundige diensthoofden en adjunct-diensthoofden, zoals bedoeld in artikel 3.

Evenwel behoudt het personeel dat voor 1 oktober 2005 ressorteerde onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek en dat heeft gekozen voor de premie bedoeld in voormelde overeenkomst, het recht op deze premie.

In de loop van het eerste semester van 2008 zullen de ondertekende partijen onderzoeken of het gepast is het recht op keuze voor het verpleegkundig personeel te behouden.

§3

De voltijdse werknemers die in uitvoering van deze overeenkomst vrijgesteld zijn van prestaties, blijven steeds beschouwd als werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst.

De deeltijdse werknemers die in uitvoering van deze overeenkomst vrijgesteld zijn van prestaties, blijven beschouwd als werknemers die hun contractuele arbeidstijd behouden.

§4

In onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever kan voor de deeltijds tewerkgestelde werknemer de contractueel vastgelegde arbeidsduur worden verhoogd met het aantal uren vrijstelling van prestaties die de deeltijdse werknemer kan genieten op basis van de oorspronkelijke contractuele arbeidstijd.

Artikel 6

§1

Het voltijds personeel, bedoeld in artikel 3, dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, heeft recht op toekenning van vrijstelling van prestaties van zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd onder de vorm van 288 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar hierbij inbegrepen de uren vrijstelling van prestaties bedoeld in artikel 4 en 5 en toegekend volgens de modaliteiten van artikel 9.

$$X = 288 \times Y/Z$$

waarbij:

X = aantal uren vrijstelling van prestaties

Y = contractuele wekelijkse arbeidsduur van de werknemer

Z = de sectorale of instellingsconventionele wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer.

§2

Het personeel, bedoeld in artikel 3, kan evenwel opteren voor het behoud van prestaties conform zijn contractuele wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een premie, gelijk aan 15,78 %, berekend op zijn loon. Vanaf 1 oktober 2005 hebben de werknemers geen mogelijkheid meer om te opteren voor de premie van 15,78 % en het behoud van prestaties, met uitzondering van het verpleegkundig personeel, evenals de verpleegkundige diensthoofden en adjunct-diensthoofden, zoals bedoeld in artikel 3.

Evenwel behoudt het personeel dat voor 1 oktober 2005 ressorteerde onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek en dat heeft gekozen voor de premie bedoeld in voormelde overeenkomst, het recht op deze premie.

In de loop van het eerste semester van 2008 zullen de ondertekende partijen onderzoeken of het gepast is het recht op keuze voor het verpleegkundig personeel te behouden.

§3

De voltijdse werknemers die in uitvoering van deze overeenkomst vrijgesteld zijn van prestaties, blijven steeds beschouwd als werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst.

De deeltijdse werknemers die in uitvoering van deze overeenkomst vrijgesteld zijn van prestaties, blijven beschouwd als werknemers die hun contractuele arbeidstijd behouden.

§4

In onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever kan voor de deeltijds tewerkgestelde werknemer de contractueel vastgelegde arbeidsduur worden verhoogd met het aantal uren vrijstelling van prestaties die de deeltijdse werknemer kan genieten op basis van de oorspronkelijke contractuele arbeidstijd.

Artikel 7

§1

De werkgever moet aan het verpleegkundig personeel evenals de verpleegkundige diensthoofden en adjunct-diensthoofden die hen omkaderen, zoals bedoeld in artikel 3, in de loop van de 3e maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van respectievelijk 45, 50 of 55 jaar bereikt, de keuze, zoals voorzien in de artikelen 4 § 2, 5 § 2 en 6 § 2 voorleggen.

De werknemer heeft één maand om zijn keuze aan zijn werkgever mede te delen. De vrijstelling van prestaties of de toekenning van de premie gaat in vanaf de 1e dag van de maand waarin de voornoemde leeftijden worden bereikt. De werknemer heeft het recht om bij elke leeftijdssprong (50 en 55 jaar) zijn keuze te bepalen. De optie vrijstelling van prestaties is steeds definitief. De optie uitkering van een premie kan ten allen tijde omgezet worden in vrijstelling van prestaties.

Vanaf 50 jaar is een combinatie van vrijstelling van prestaties en uitkering van een premie mogelijk.

Voor de werknemers op een tussentijdse leeftijd, dient de keuze te worden voorgelegd door de werkgever van zodra de werknemer aan alle voorwaarden voldoet. De werknemer heeft één maand de tijd om zijn keuze mee te delen. De vrijstelling of premie dient toegekend vanaf de eerste dag van de maand volgend op de bekendmaking van de keuze.

§2

Voor alle andere personeelsgroepen gaat de vrijstelling van arbeidsprestaties automatisch in de eerste van de maand waarin de werknemer 45, 50 of 55 jaar wordt.

Voor de werknemer bedoeld in artikel 3,§1 op een tussenliggende leeftijd gaat de vrijstelling in de eerste dag van de maand volgend op deze waarin de werknemer aan alle voorwaarden voldoet.

De optie uitkering van een premie kan ten allen tijde omgezet worden in vrijstelling van prestaties.

§3

De werknemer die geen 200 uren onregelmatige prestaties heeft verricht, op het ogenblik waarop hij 45, 50 of 55 jaar is, verwerft het statuut van gelijkgesteld personeel en geniet dus van de vrijstelling van arbeidsprestaties, van zodra hij alsnog binnen elke periode van 24 maanden bedoelde 200 uren heeft verricht. De werkgever verwittigt de werknemer van zodra de werknemer het quotum van 200 uren heeft bereikt. De vrijstelling van de arbeidsprestaties gaat in de eerste dag van de 2^e maand volgend op de maand waarin de werknemer voldoet aan de gestelde voorwaarde.

Hoofdstuk III : De toekenning van bijkomend verlof ten voordele van bepaalde categorieën personeelsleden

Artikel 8

§1

De werknemers die niet behoren tot het toepassingsgebied zoals omschreven in artikel 3 hebben, vanaf 1 oktober 2005, jaarlijks recht op:

- 38 uren vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 50 jaar;
- 38 bijkomende uren vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 52 jaar;

Vanaf 1 oktober 2007 hebben deze werknemers jaarlijks recht op:

- 76 bijkomende uren vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 55 jaar.

§2

Voor de deeltijdse werknemers wordt het aantal uren vrijstelling van prestaties berekend volgens de formule:

$X = \text{het aantal uren vrijstelling bepaald in § 1 hierboven} \times Y/Z$

waarbij:

X = aantal uren vrijstelling van prestaties

Y = contractuele wekelijkse arbeidsduur van de werknemer

Z = de sectorale of instellingsconventionele wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer.

§3

De voltijdse werknemers die in uitvoering van deze overeenkomst vrijgesteld zijn van prestaties, blijven steeds beschouwd als werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst.

De deeltijdse werknemers die in uitvoering van deze overeenkomst vrijgesteld zijn van prestaties, blijven beschouwd als werknemers die hun contractuele arbeidstijd behouden.

Hoofdstuk IV : Toepassingsmodaliteiten

Artikel 9

§1

De vrijstelling van prestaties, voortvloeiend uit deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gerealiseerd onder de vorm van volle dagen.

§2

Op ondernemingsniveau kan de modaliteit van toekenning van vrijstelling van prestaties onder de vorm van volle dagen gewijzigd worden door middel van wijziging van het arbeidsreglement in de instellingen met een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging kan enkel worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst. Modaliteiten waarbij vrijstelling van prestaties gegeven wordt in kleinere eenheden dan een volledig uur zijn evenwel niet toegelaten.

Artikel 10

De vrijstelling van prestaties toegekend overeenkomstig artikel 9 wordt per kalendermaand genomen en op voorhand vastgelegd in het werkrooster. Op ondernemingsniveau kunnen in het arbeidsreglement andere modaliteiten terzake bedongen worden.

Artikel 11

Alle rechten worden toegekend pro rata de contractuele jobtime en pro rata het aantal maanden van het jaar waarin het recht van toepassing is.

Artikel 12

De regeling inzake de vrijstelling van arbeidsprestaties zoals hierboven bepaald, wordt niet cumulatief toegepast voor de werknemers die reeds genieten van compensatiedagen ingevolge een collectieve arbeiduurvermindering beneden de sectorale arbeidsduur per week, voor het equivalent bedoeld in de artikelen 4, 5 en 6 van onderhavige overeenkomst, en dit voor maximaal het aantal dagen van onderhavige overeenkomst.

Artikel 13

Indien echter binnen de onderneming, in toevoeging op de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek, een vrijstelling van arbeidsprestaties zoals voorzien voor het verpleegkundig en verzorgend of gelijkgesteld personeel, bij CAO geheel of gedeeltelijk ook werd toegekend aan sommige andere personeelsgroepen, kunnen in geen geval meer dagen vrijstelling van arbeidsprestaties worden toegekend dan bepaald in de artikelen 4, 5 of 6.

Artikel 14

§1

Indien aan een werknemer vrijstelling van arbeidsprestaties wordt toegekend volgens artikels 4, 5 of 6 dan behoudt de werknemer de hem toegekende vrijstelling voor de volledige resterende duur van de arbeidsovereenkomst.

§2

Voldoet deze werknemer niet meer aan de voorwaarden voorzien in artikel 3 dan kan deze geen bijkomende vrijstelling van arbeidsprestaties meer verwerven zoals voorzien in artikel 5 of 6. Indien een werknemer overgaat van het toepassingsgebied van artikel 3 naar het toepassingsgebied van artikel 8, dan wordt een vergelijking gemaakt tussen de reeds verworven vrijstelling van arbeidsprestaties en de toepassing van artikel 8, waarbij de meest gunstige vrijstelling van arbeidsprestaties zal worden toegepast.

§3

In afwijking op § 1 hierboven zal, indien de werknemer, op zijn verzoek, van functie wijzigt via een bijlage bij de arbeidsovereenkomst en hierdoor niet meer onder het toepassingsgebied van artikel 3 ressorteert, verliest hij de rechten verworven op basis van de artikelen 4, 5 of 6. De werknemer geniet dan de uren vrijstelling bedoeld in artikel 8 van onderhavige overeenkomst.

Hoofdstuk V : Slotbepalingen

Artikel 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2005. Zij is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk der partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, enkel voor de instellingen die ressorteren onder het toepassingsgebied bepaald in artikel 1.

Artikel 16

Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in onderhavige overeenkomst slechts effectief zullen toegekend worden aan de werknemers, voor zover de regering de ten laste neming van de kost verzekert volgens de bepalingen van de punten 3, 4 en 5 van het Sociaal Akkoord betreffende de Federale Gezondheidssectoren (privé sector) van 26 april 2005.

[Inhoudstafel](#)

5.6 Tijdskrediet: loopbaanvermindering

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2007 tot organisatie van het recht op loopbaanvermindering, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater van 30 maart 2007

C.A.O. 10.12.2007

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen en diensten die ressorteren onder het paritair comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten.

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

Artikel 2

De ondertekenende partijen verwijzen naar de CAO nr. 77 bis tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking gesloten op 19 december 2001 in de Nationale Arbeidsraad, zoals gewijzigd door de CAO nr.77ter van 10 juli 2002, naar het advies nr. 1339 van de Nationale Arbeidsraad uitgebracht op 14 februari 2001 en naar de wet betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van leven op 10 augustus 2001, zoals gewijzigd door de CAO nr. 77quater van 30 maart 2007, naar de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact.

Artikel 3

Afdeling 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst 77 bis van 19 december 2001 regelt de modaliteiten van het recht op 1/5 loopbaanvermindering.

De vermindering bedraagt 1/5 van de voltijdse contractuele arbeidsduur, op te nemen in de vorm van 1 dag of 2 halve dagen per week.

Voor de werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling die gespreid is over 5 dagen of meer en voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer, wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat het recht op 1/5 loopbaanvermindering gelijkwaardig kan opgenomen worden in de vorm van de vermindering met 1/5 van de gemiddelde arbeidsduur.

De concrete uitwerking van dit principe is het voorwerp van plaatselijk overleg.

Op schriftelijke vraag van de werknemer kan afgeweken worden van halve dagblokken op voorwaarde dat het dienstrooster dat uit het opnemen van de loopbaanvermindering voortvloeit, een dienstrooster is dat in het arbeidsreglement vermeld staat.

Artikel 4

Voor alles wat niet in deze collectieve arbeidsovereenkomst geregeld wordt, zijn de CAO nr. 77 van de Nationale Arbeidsraad gesloten op 19 december 2001, evenals de aanpassingen hiervan, van toepassing.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2008 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Elk van de partijen kan deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen, mits een opzegtermijn van zes maanden, te betekenen bij aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Artikel 6

De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2002 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (KB 12/10/2005 - BS 18/11/2005), wordt voor wat betreft het toepassingsgebied waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst van kracht was, vervangen door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

[Inhoudstafel](#)

5.7 Vlaamse aanmoedigingspremies

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juni 2002 betreffende de instelling van een recht op aanmoedigingspremies in uitvoering van het besluit van de Vlaamse Regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremie in de privé-sector

C.A.O. 17.06.2002

K.B. 22.05.2003

B.S. 02.07.2003

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen en die onder het toepassingsgebied vallen van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 van 12 februari 2001 en op de door hen tewerkgestelde werknemers. Onder werknemers wordt verstaan : al het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

De ondertekenende partijen verklaren uitdrukkelijk, dat de huidige collectieve arbeidsovereenkomst in hoofde van de betrokken werknemers, die gebruik maken van een mogelijkheid inzake vermindering van de loopbaan (hetzij tijdskrediet, loopbaanvermindering 1/5, loopbaanvermindering + 50, thematische verloven, ...) recht geeft op de toekenning van de [Vlaamse aanmoedigingspremie](#) en dit rekening houdende met de op Vlaams niveau voorziene randvoorwaarden. De ondertekenende partijen tekenen uitdrukkelijk in op de drie formules zoals voorzien in het besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremie in de privé-sector (Belgisch Staatsblad van 20 maart 2002).

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002. Zij is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzeggingstermijn van drie maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen.

[Inhoudstafel](#)

6 Diverse bepalingen

6.1 Carensdag

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2000 betreffende de betaling van de carensdag

C.A.O. 07.12.2000

K.B. 14.01.2002

B.S. 19.01.2002

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van :

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de samenwerkingsverbanden voor de oprichting en het beheer van initiatieven van beschut wonen;
- de rusthuizen voor bejaarden;
- de rust- en verzorgingstehuizen;
- de serviceflats en dienstencentra die verzorging verlenen ten gunste van bejaarden;
- de revalidatiecentra;
- de thuisverpleging;
- de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België.

Onder 'werknemers' wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het punt 8 van het [federaal meerjarenplan van 1 maart 2000](#).

Artikel 3

In afwijking van de bepalingen, voorzien in de artikel en 52, 71 en 72 van de Wet van 3 juli 1978 (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978) betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt de betaling van de carensdag - dit wil zeggen de eerste dag afwezigheid wegens ziekte of ongeval (behalve arbeidsongeval of beroepsziekte) ten laste genomen door de werkgever vanaf 1 januari 2001.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regelen vast welke van toepassing zijn op al de werknemers en beogen slechts minima te bepalen terwijl aan de partijen de vrijheid wordt overgelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen. Zij mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen welke voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dergelijke toestand bestaat.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzeggingstermijn van drie maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsdiensten.

[Inhoudstafel](#)

6.2 Voordelen bediendestatuut voor arbeiders

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2006 betreffende de toekenning van bepaalde voordelen van het bediendestatuut aan de arbeiders

CAO van 30.06.2006

Hoofdstuk I – Algemene bepalingen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van:

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- initiatieven voor beschut wonen;
- de rusthuizen voor bejaarden;
- de rust- en verzorgingstehuizen;
- de dagverzorgingscentra;
- de revalidatiecentra;
- de thuisverpleging;
- de geïntegreerde diensten thuisverzorging;
- de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;
- de medisch-pediatische centra;
- de wijkgezondheidscentra.

Onder “werknemers” wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk arbeiderspersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het [punt 2.2 van het sociaal akkoord betreffende de Federale gezondheidssectoren \(privé-sector\) van 26 april 2005.](#)

Hoofdstuk II - Opzeggingstermijnen

Artikel 3

§1. Aan alle arbeiders die gedurende een periode van ten minste 5 jaar, al dan niet onderbroken, tewerkgesteld werden in de federale gezondheidssectoren zoals omschreven in artikel 1, worden de volgende voordelen inzake opzeggingstermijn of in voorkomend geval de overeenkomstige opzeggingsvergoedingen toegekend, voor zover het

ontslag gebeurt door de werkgever en de arbeider zich niet in de proefperiode bevindt:

1° De opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

2° De aanvullende opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen brengt de opzeggingstermijn op drie maanden voor de arbeider die minder dan vijf jaar ononderbroken in dienst is bij eenzelfde werkgever. Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden vanaf de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

3° De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven reële anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

§ 2. De opzeggingstermijn zoals voorzien § 1 van dit artikel is niet van toepassing op de arbeiders met meer dan 5 jaar anciënniteit wanneer het ontslag gegeven wordt door de werkgever met het oog op brugpensioen of pensioen. In dit geval worden de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 59, tweede lid van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten toegepast.

§3. Het voordeel bepaald in §1 van dit artikel is niet cumuleerbaar met de vergoeding die desgevallend zou toegekend worden in uitvoering van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten. De arbeider waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd volgens de modaliteiten voorzien in §1 van dit artikel, moet binnen de 3 werkdagen volgend op de bekendmaking van zijn ontslag, uitdrukkelijk de termijnen omschreven in dit artikel aanvaarden middels een aangetekend schrijven of afgifte van een geschrift aan de werkgever. In geval van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, zullen de toe te passen opzeggingstermijnen voor de arbeiders deze zijn die voorzien zijn in artikel 59 van voormelde wet, aangevuld door de CAO nr. 75 van de Nationale Arbeidsraad.

Hoofdstuk III - Gewaarborgd loon

Artikel 4

Een arbeider met ten minste 5 jaar anciënniteit in de federale gezondheidssectoren zoals omschreven in artikel 1 en die zich niet in een proefperiode bevindt, behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

De werkgever en de arbeider passen de artikelen 72 tot en met 78 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten toe.

Hoofdstuk IV – Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 5

§1. Onder anciënniteit voor het bereiken van de 5 jaar anciënniteit uit de artikelen 3 en 4 wordt verstaan : de periode gedurende dewelke een arbeider al dan niet onderbroken, tewerkgesteld werd in de federale gezondheidssectoren, zoals omschreven in artikel 1.

§2. De werknemer die zijn anciënniteit bereikt heeft in verschillende instellingen, bewijst dit aan de hand van de tewerkstellingsattesten van de vorige werkgever(s), of met ieder ander bewijs van de geleverde tewerkstelling.

Artikel 6

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst mogen evenwel niet tot gevolg hebben dat reeds toegekende voordelen op het niveau van de instelling die gunstiger zijn dan deze bepaald in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden beperkt.

Hoofdstuk V – Slotbepalingen

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2007, met uitzondering van artikel 4.

Artikel 4 treedt slechts in werking vanaf de datum waarop de besluiten die de integrale financiering ervan verzekeren, zoals deze door de overheid voorzien worden, effectief van kracht zijn.

De voordelen toegekend in onderhavige overeenkomst gelden niet voor opzeggingstermijnen of periodes van ziekte of ongeval die reeds aanvingen voor de datum van inwerkingtreding.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen met een opzegtermijn van zes maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten.

[Inhoudstafel](#)

6.3 Toekenning bediendestatuut aan verzorgend personeel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2006 betreffende de toekenning van het bediendestatuut aan het verzorgend personeel

CAO 30.06.2006

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die onder de het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten ressorteren.

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het [punt 2.1. van het akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren voor de privé-sector van 26 april 2005.](#)

Artikel 3

De taken van verzorgenden kaderen hoofdzakelijk in de notie van hoofdarbeid zoals bedoeld in artikel 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking de dag na de ondertekening ervan en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk van de ondertekende partijen mits een opzeggingstermijn van drie maanden te betekenen bij ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten.

[Inhoudstafel](#)

6.4 Positieve acties voor vrouwen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 1991 met betrekking tot positieve acties voor vrouwen in de gezondheidsdiensten

C.A.O. 05.12.1991

K.B. 09.09.1993

B.S. 11.11.1993

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de *privé*-ziekenhuizen.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 27 november 1990 inzake de mogelijkheden tot financiële ondersteuning door het Tewerkstellingsfonds van de plannen voor positieve acties ten voordele van de vrouwen en van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, inzonderheid de artikel en 170 en 171.

Artikel 3

In de schoot van het paritair subcomité wordt een werkgroep opgericht die onderzoekt welke initiatieven in het kader van positieve acties voor vrouwen kunnen ontwikkeld worden; in de mate waarin deze positieve acties financiële implicaties hebben gaan partijen akkoord om een project positieve acties ter goedkeuring voor te leggen aan de Dienst Inschakeling in het Arbeidsproces van de Administratie van de Werkgelegenheid - Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en om beroep te doen op de tussenkomst van het Tewerkstellingsfonds.

Artikel 4

De door deze collectieve arbeidsovereenkomst verbonden partijen kunnen op ieder ogenblik een beroep doen op de cel die is opgericht bij de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, om het programma van de positieve acties voor te bereiden en te begeleiden.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1992 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden per aangetekend schrijven te richten aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen.

[Inhoudstafel](#)

6.5 Aantrekkelijkheid van de gezondheidszorgberoepen

Wet van 10 december 2009 houdende diverse bepalingen inzake gezondheid

WET 10.12.2009

In de programmawet van 2 januari 2001 wordt een hoofdstuk IIter ingevoegd, luidend als volgt:

“Hoofdstuk IIter. – Initiatieven voor de bevordering van de aantrekkelijkheid van de gezondheidszorgberoepen.

Artikel 59 quater

De koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de initiatieven voor de bevordering van de aantrekkelijkheid van de gezondheidszorgberoepen waarvan de financiële weerslag door de overheid ten laste wordt genomen. Deze initiatieven kunnen betrekking hebben op de werkomstandigheden, de vergoedingsvoorwaarden, arbeidsduurvermindering en vermindering van de werklast, opleiding, kwalificatie en vorming en betrokkenheid in het besluitvormingsproces. De Koning bepaalt de nadere regels met het oog op de vaststelling van de financiële weerslag, het bedrag en de betaling van de financiële tegemoetkoming.

Daartoe kan de koning:

- 1/ de gegevens aanduiden op basis waarvan de tegemoetkoming wordt bepaald;
- 2/ de overheidsdiensten aanwijzen die deze gegevens moeten verzamelen en verwerken;
- 3/ de wijze bepalen waarop de tegemoetkoming moet worden berekend;
- 4/ de periode vastleggen waarop deze tegemoetkoming van toepassing is;
- 5/ de natuurlijke of rechtspersoon bepalen waaraan de tegemoetkoming moet worden betaald en de tijdstippen waarop dit moet gebeuren;
- 6/ de voorwaarden bepalen waaronder deze tegemoetkoming verschuldigd is;
- 7/ de rechthebbenden bepalen van de tegemoetkoming;
- 8/ De overheidsdiensten aanwijzen, belast met de berekeningen en de betaling van deze tegemoetkoming en met het toezicht op de aanwending ervan;
- 9/ het gedeelte aanduiden van de financiële weerslag van de tegemoetkomingen welke door de begroting van het Rijk ten laste zal worden genomen of het gedeelte dat ten laste valt van de begroting inzake de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

[Inhoudstafel](#)

6.6 Vorming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juli 2011 betreffende de vorming

CAO 13.07.2011

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van

- artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact (B.S. 30/12/2005)
- het koninklijk besluit dd. 11 oktober 2007 tot invoering van een bijkomende werkgeversbijdrage ten bate van de financiering van het betaald educatief verlof voor de werkgevers die behoren tot sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren

Artikel 3

De sociale partners engageren zich om de participatiegraad inzake vorming jaarlijks te verhogen met 5 procentpunten.

Artikel 4

De sociale partners engageren zich om de werknemers de mogelijkheid te geven vorming te genieten tijdens de arbeidstijd.

Deze vormingsmogelijkheden kunnen zowel intern op de plaats van de tewerkstelling als extern van de onderneming georganiseerd worden.

De vorming kan zowel door de werkgever ingericht worden als door opleidingsderden, hiertoe gemandateerd door de werkgever.

Artikel 5

In uitvoering van artikel 3 en 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt aan de werknemers een collectieve opleidingstijd op het niveau van de onderneming toegekend.

Deze opleidingstijd op het niveau van de onderneming wordt berekend als volgt:

- voor het jaar 2011 : het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming op 1 januari 2011 uitgedrukt in voltijds equivalenten, vermenigvuldigd met 6,4 uren;

- voor het jaar 2012 : het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming op 1 januari 2012 uitgedrukt in voltijds equivalenten, vermenigvuldigd met 6,8 uren;

Artikel 6

De opleidingstijd zoals toegekend in toepassing van artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan uitsluitend worden opgenomen in het kader van het vormings- of opleidingsplan van de onderneming zoals opgemaakt in overleg tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van werknemers, of bij ontstentenis hieraan met de werknemers.

Artikel 7

Voor ondernemingen waar in het kader van het vormings- en opleidingsbeleid reeds een vormings- of opleidingstijd, -recht of -krediet wordt toegekend aan de werknemers, geldt dat de opleidingstijd zoals bepaald in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst integraal deel uitmaakt van de bestaande maatregelen inzake vormings- of opleidingstijd, -recht of -krediet op het niveau van de onderneming.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011. Ze wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Ze kan vanaf 1 oktober 2012 worden opgezegd mits een opzegtermijn van 3 maanden, bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Bij afwezigheid van nieuwe, meer voordelige voorwaarden in het volgende Interprofessioneel Akkoord en bij gebrek aan nieuwe CAO's, zal in ieder geval tijdens de komende jaren tenminste het niveau van vormingsinspanningen van 2012 worden aangehouden.

[Inhoudstafel](#)

7 Bruggpensioen

7.1 Voltijds conventioneel bruggpensioen vanaf 56 jaar (loopbaan 33j)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juni 2011 betreffende het voltijds conventioneel bruggpensioen vanaf 56 jaar

C.A.O. 06.01.2011

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

§2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de [collectieve arbeidsovereenkomst nr.17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad](#) invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel bruggpensioen en het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel bruggpensioen in het kader van het generatiepact.

§2

De leeftijd- en anciënniteitsvoorwaarden en de modaliteiten zoals bepaald in de reglementering inzake bruggpensioen blijven van toepassing gedurende de volledige looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder voorbehoud van eventuele wetgevende bepalingen die de bestaande voorwaarden en modaliteiten wijzigen. Indien – in opvolging van de eerste tussentijdse evaluatie uit te voeren in 2011 door de Hoge Raad voor Werkgelegenheid – tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst regelgeving van toepassing wordt die tijdens de looptijd van onderhavige overeenkomst zou kunnen gelden en die een wijziging doorvoert van de voorwaarden en modaliteiten, dan zullen deze wijzigingen de voorwaarden en modaliteiten vermeld in onderhavige overeenkomst vervangen.

Artikel 3

§ 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst de leeftijd van 56 jaar of meer bereiken op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

§ 2

Deze werknemers moeten bovendien kunnen aantonen dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregeling zoals voorzien in artikel 1 van de [collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 sexies, gesloten op 9 januari 1995 in de Nationale Arbeidsraad tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.46 van 23 maart 1990](#) betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 maart 1995, te weten, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:

- de prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur;
- de prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

Artikel 4

De regeling van dit conventioneel brugpensioen geldt voor de werknemers van 56 jaar en ouder en die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen, behalve om dringende redenen.

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijd en de anciënniteitsvoorwaarden te bepalen is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 5

De werknemers bedoeld in artikel 2 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsuitkeringen verliest.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compensatie met een hogere vergoeding.

Artikel 6

De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever bedraagt de helft van het verschil van het laatste nettoreferteloan en de werkloosheidsuitkeringen.

Het laatste brutomaandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, wordt als referentemaand genomen voor de berekening van het laatste nettomaandloon.

Het laatste brutomaandloon omvat enerzijds de wedde van de kalendermaand die het einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaat en anderzijds 1/12de van de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn aan de door de werknemers verrichte prestaties en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid werden gedaan en waarvan de periodiciteit geen maand overschrijdt 1/12de van het dubbel vakantiegeld, van de eindejaarspremie en van de attractiviteitspremie.

Bij de vaststelling van het laatste brutomaandloon verstaat men onder:

- de gemiddelde premie voor bedienden: het gemiddelde van de premies van de laatste twaalf maanden;
- de maandwedde voor werklieden: het gemiddeld loon berekend op een kwartaal, premies inbegrepen;
- in geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, beroepsloopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen: het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de vorige arbeidsduurregeling.

Deze aanvullende vergoeding is in elk geval de maximale tussenkomst ten laste van de werkgever voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft.

Op deze bijkomende vergoeding worden, voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, desgevallend de wettelijke afhoudingen verricht en zij zijn steeds ten laste van de werknemer.

Artikel 7

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8

De bruggepensioneerde wordt enerzijds overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en anderzijds overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of dezelfde functie als die van de bruggepensioneerde.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 4, § 2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 of van artikel 9, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau.

Artikel 9

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn, zoals onder meer de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 6 april 1995 of van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2012.

[Inhoudstafel](#)

7.2 Halftijds conventioneel brugpensioen 56 jaar (loopbaan 40j)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 2009 betreffende het halftijds conventioneel brugpensioen voor werknemers met een loopbaan van 40 jaar

C.A.O. 09.03.2009

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 92 van 20 december 2007 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst de leeftijd van 56 jaar of meer bereiken op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden.

Bovendien moeten die werknemers het bewijs kunnen leveren dat vóór de leeftijd van 17 jaar gedurende tenminste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd waarvoor sociale zekerheidsbijdragen zijn betaald met volledige onderwerping aan de sociale zekerheid of tenminste 78 dagen arbeidsprestaties zijn geleverd in het kader van het leerlingenwezen welke zich situeren voor 1 september 1983.

Artikel 4

De regeling van dit conventioneel brugpensioen geldt voor de werknemers van 56 jaar en ouder en die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen, behalve om dringende redenen.

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijd en de anciënniteitsvoorwaarden te bepalen is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrikt.

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 5

De werknemers bedoeld in artikel 2 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werk-loosheidsuitkeringen. De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsuitkeringen verliest.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 6

De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever bedraagt de helft van het verschil van het laatste netto-referteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

Het laatste brutomaandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, wordt als refertemaand genomen voor de berekening van het laatste nettomaandloon.

Het laatste brutomaandloon omvat enerzijds de wedde van de kalendermaand die het einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaat en anderzijds 1/12de van de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn aan de door de werknemers verrichte prestaties en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid werden gedaan en waarvan de periodiciteit geen maand overschrijdt, 1/12de van het dubbel vakantiegeld, van de eindejaarspremie en van de attractiviteitspremie.

Bij de vaststelling van het laatste brutomaandloon verstaat men onder :

- de gemiddelde premie voor bedienden : het gemiddelde van de premies van de laatste twaalf maanden;
- de maandwedde voor werklieden : het gemiddeld loon berekend op een kwartaal, premies inbegrepen;

- in geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, beroepsloopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen : het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de vorige arbeidsduurregeling.

Deze aanvullende vergoeding is in elk geval de maximale tussenkomst ten laste van de werkgever voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft.

Op deze bijkomende vergoeding worden, voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, desgevallend de wettelijke afhoudingen verricht en zij zijn steeds ten laste van de werknemer.

Artikel 7

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8

De bruggepensioneerde wordt overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of dezelfde functie als die van de bruggepensioneerde.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 4, § 2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau.

Artikel 9

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn, zoals onder meer de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 6 april 1995.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 januari 2009 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2011.

[Inhoudstafel](#)

7.3 Halftijds conventioneel brugpensioen 56 jaar

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2010 betreffende het halftijds conventioneel brugpensioen

C.A.O. 13.12.2010

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werkgevers die reeds gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst inzake halftijds conventioneel brugpensioen die tenminste dezelfde voordelen voorziet als deze bedongen in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de [collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 13 juli 1993](#), tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers ingeval van halvering van de arbeidsprestaties en in het kader van de wet van 3 april 1995 houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling.

§2. De leeftijd- en anciënniteitsvoorwaarden en de modaliteiten zoals bepaald in de reglementering inzake brugpensioen blijven van toepassing gedurende de volledige looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder voorbehoud van eventuele wetgevende bepalingen die de bestaande voorwaarden en modaliteiten wijzigen. Indien tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst regelgeving van toepassing wordt die tijdens de looptijd van onderhavige overeenkomst zou kunnen gelden en die een wijziging doorvoert van de voorwaarden en modaliteiten, dan zullen deze wijzigingen de voorwaarden en modaliteiten vermeld in onderhavige overeenkomst vervangen.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers in dienst bij de werkgever en die hun activiteiten voltijds uitvoeren in het kader van een arbeidsovereenkomst en voor zover ze aan de leeftijds- en

anciënniteitsvoorwaarden voldoen zoals voorzien in het koninklijk besluit van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen.

Deze werknemers moeten eveneens de toelaatbaarheidsvoorwaarden vervullen voor de voltijdse werknemers, zoals voorzien in de werkloosheidsreglementering.

Artikel 4

De halvering van de prestaties maakt het voorwerp uit van een akkoord tussen werkgever en werknemer. Dit akkoord dient vastgesteld in een geschreven overeenkomst, conform de beschikkingen van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Bij de aanvang van de halvering van zijn arbeidsprestaties moet de betrokken werknemer ten minste 12 maanden voltijds in dienst zijn van de werkgever en ten minste 56 jaar oud zijn.

Het aantal arbeidsuren die de werknemer vanaf de vermindering moet presteren is gelijk aan de helft van het aantal arbeidsuren van een voltijdse werknemer van de onderneming.

Artikel 5

Vooraleer een overeenkomst tot halftijds brugpensioen af te sluiten zal de werkgever de betrokken werknemer uitnodigen tot een gesprek waarbij de halftijdse brugpensioenregeling wordt voorgesteld en de financiële gevolgen ervan schriftelijk worden toegelicht. De werknemer heeft het recht het bijzonder statuut van halftijds bruggepensioneerde te aanvaarden of af te wijzen.

Desgewenst kan de werknemer zich laten bijstaan door een afgevaardigde van de syndicale organisatie.

Artikel 6

Na de halvering van de arbeidsprestaties, behoudt de werknemer zijn recht op de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever voor zover hij de werkloosheidsuitkeringen blijft genieten.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 7

De aanvullende vergoeding wordt berekend volgens de regels vermeld in de [collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van de Nationale Arbeidsraad van 13 juli 1993](#).

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan het te waarborgen inkomen verminderd met de volgende twee elementen namelijk de helft van het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

Het te waarborgen inkomen is gelijk aan het inkomen dat ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen, wordt verkregen, vermeerderd met de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en het inkomen verkregen ter uitvoering van diezelfde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

Als refertemaand voor de berekening van het bruto-maandloon wordt de kalendermaand genomen die voorafgaat aan de maand waarin de vermindering van de arbeidsprestaties ingaat.

Het laatste bruto-maandloon omvat enerzijds de wedde van de kalendermaand die het einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaat en anderzijds 1/12de van de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn aan de door de werknemers verrichte prestaties en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid werken gedaan en waarban de periodiciteit geen maand overschrijdt, 1/12de van het dubbel vakantiegeld, van de eindejaarspremie en van de attractiviteitspremie.

Bij de vaststelling van het laatste bruto-maandloon verstaat men onder :

- de gemiddelde premie voor bedienden : het gemiddelde van de premies van de laatste twaalf maanden;
- de maandwedde voor werklieden : het gemiddeld loon berekend op een kwartaal, premies inbegrepen;
- in geval van tijdkrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of beroepsloopbaanonderbreking : het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de vorige arbeidsduurregeling.

Deze aanvullende vergoeding is in elk geval de maximale tussenkomst ten laste van de werkgever voor wat deze overeenkomst betreft.

Op deze bijkomende vergoeding worden voor wat deze overeenkomst betreft, desgevallend de wettelijke afhoudingen verricht. Deze zijn steeds ten laste van de werknemer.

Artikel 8

Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt gebonden aan het indexcijfer der consumptieprijzen en wordt jaarlijks herzien door de Nationale Arbeidsraad, in het licht van de ontwikkeling van de regelingslonen, volgens de modaliteiten opgenomen in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

Artikel 9

De werknemers die een aanvullende vergoeding genieten in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden hun recht op deze aanvullende vergoeding tot de datum waarop zij de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt (tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden) of tot de datum van einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10

De bruggepensioneerde van minder dan zestig jaar, wordt overeenkomstig de artikelen 3 tot 6 van het koninklijk besluit van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen, vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze.

Nochtans kan in uitvoering van § 8 van artikel 3 van voormeld koninklijk besluit van 30 juli 1994 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de bevoegde directeur van het werkloosheidsbureau.

Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of functie als die van de bruggepensioneerde.

Artikel 11

De halftijds bruggepensioneerde is verplicht de werkgever op de hoogte te brengen van elke wijziging van zijn familiale toestand, burgerlijke staat, adres, post- of bankrekening en van alle gegevens die zijn statuut van bruggepensioneerde zouden kunnen beïnvloeden, met name :

- de gegevens in verband met zijn hoedanigheid van vergoede werkloze;
- de gegevens in verband met voortzetting, hervatting of stopzetting van om het even welke beroepsactiviteit;
- bij ziekte of invaliditeit, elke aanvraag tot het bekomen van ziektevergoedingen of invaliditeitsuitkeringen in de plaats van de werkloosheidsuitkeringen.

Artikel 12

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de [collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van de Nationale Arbeidsraad](#) van 13 juli 1993, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn, zoals onder meer

de bepalingen van het koninklijk besluit van 30 juli 1994 en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 van 19 december 1974.

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013

[Inhoudstafel](#)

7.4 Voltijds brugpensioen 58 jaar

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2010 betreffende een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (58 jaar)

C.A.O. 13.12.2010

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werkgevers die reeds gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst inzake conventioneel brugpensioen houdende toekenning van een brugpensioen vóór de leeftijd van 58 jaar.

Artikel 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen, en van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

§2. De leeftijd- en anciënniteitsvoorwaarden en de modaliteiten zoals bepaald in de reglementering inzake brugpensioen blijven van toepassing gedurende de volledige looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder voorbehoud van eventuele wetgevende bepalingen die de bestaande voorwaarden en modaliteiten wijzigen. Indien - in opvolging van de eerste tussentijdse evaluatie uit te voeren in 2011 door de Hoge Raad voor Werkgelegenheid - tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst regelgeving van toepassing wordt die tijdens de looptijd van onderhavige overeenkomst zou kunnen gelden en die een wijziging doorvoert van de voorwaarden en modaliteiten, dan zullen deze wijzigingen de voorwaarden en modaliteiten vermeld in onderhavige overeenkomst vervangen.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben en voor zover ze werkloosheidsuitkeringen genieten en aan de leeftijds- en de anciënniteitsvoorwaarden voldoen zoals voorzien in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen of het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

Artikel 4

De regeling van dit conventioneel brugpensioen geldt voor de werknemers van 58 jaar en ouder en die rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen.

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijd en de anciënniteitsvoorwaarden te bepalen is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 5

De werknemers bedoeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen aanspraak maken op de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op de werkloosheidsuitkeringen.

De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsvergoedingen verliest, behoudens in geval de wet het voorziet. In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Artikel 6

De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

Het laatste bruto-maandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de

Nationale Arbeidsraad wordt als referentemaand genomen voor de berekening van het laatste netto-maandloon.

Het laatste bruto-maandloon omvat enerzijds de wedde van de kalendermaand die het einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaat en anderzijds 1/12de van de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn aan de door de werknemers verrichte prestaties en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid werden gedaan en waarvan de periodiciteit geen maand overschrijdt, 1/12de van het dubbel vakantiegeld, van de eindejaarspremie en van de attractiviteitspremie.

Bij de vaststelling van het laatste bruto-maandloon verstaat men onder :

- de gemiddelde premie voor bedienden : het gemiddelde van de premies van de laatste twaalf maanden;
- de maandwedde voor werklieden : het gemiddeld loon berekend op een kwartaal, premies inbegrepen;
- in geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een 4/5de betrekking of een halftijdse betrekking, beroepsloopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen : het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de vorige arbeidsduurregeling.

Deze aanvullende vergoeding is in elk geval de maximale tussenkomst ten laste van de werkgever voor wat deze overeenkomst betreft.

Op deze bijkomende vergoeding worden, voor wat deze overeenkomst betreft, desgevallend de wettelijke afhoudingen verricht en zij zijn steeds ten laste van de werknemer.

Artikel 7

De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt (tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden).

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 8

De bruggepensioneerde jonger dan 60 jaar wordt overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en anderzijds overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. De vervangingsplicht wordt vervuld voor een

minimale periode van 36 maanden. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of functie als die van de bruggepensioneerde.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 4, § 2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en van artikel 9, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de bevoegde directeur van het werkloosheidsbureau.

Artikel 9

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn, zoals onder meer de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en van 3 mei 2007.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013.

[Inhoudstafel](#)

8 Syndicaal Statuut

8.1 Statuut syndicale afvaardiging (> 50 WN)

Collectieve arbeidsovereenkomst 8 juni 1972 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen

C.A.O. 08.06.1972

K.B. 25.09.1972

B.S. 20.12.1972

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden- en bediendepersoneel van de instellingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten ressorteren.

Hoofdstuk II : Algemene beginselen

Artikel 2

De werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Nationaal Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten verklaren dat de essentiële beginselen betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen bepaald worden door deze overeenkomst.

Artikel 3

De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden er zich toe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen

Artikel 4

De werkgeversorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangeslotenen aan te bevelen, op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten.

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun organisaties waaruit zij zijn samengesteld,

aan te bevelen in de ondernemingen, de praktijken van paritaire verhoudingen die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

Artikel 5

De organisaties verbinden er zich toe hun aangesloten organisaties aan te bevelen :

- respectievelijk de hoofden van de instellingen en de syndicale afvaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- er over te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Artikel 6

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel een beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging in de ondernemingen, er voor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden of voor verkiezing voorgedragen kandidaten zoude gekozen worden voor het gezag, waarover zij in het uitvoeren van hun functies moeten beschikken, evenals voor hun bevoegdheid.

Hoofdstuk III : Oprichting en samenstelling van de syndicale delegatie

Artikel 7

Alleen de erkende syndicale organisaties vermeld in artikel 2 hebben het recht kandidaten voor te dragen voor de aanduiding of de verkiezing van de syndicale afvaardiging.

Artikel 8

Een syndicale delegatie kan opgericht worden in elke instelling :

- Die gedurende 6 maanden voor de aanduiding of verkiezing, minstens 50 personeelsleden in dienst heeft. Door personeelsleden in dienst verstaan, zij die aan de wetten op de maatschappelijke zekerheid voor werknemers onderworpen zijn;
- En wanneer 50 pct. van dit personeel der instelling het vraagt en aanvaardt door een syndicale delegatie vertegenwoordigd te zijn.

De vraag tot oprichting wordt door de erkende syndicale organisaties aan de werkgever gericht voor zover zij vergezeld is van het vereiste aantal

handtekeningen. Deze vraag is niet ontvankelijk indien niet wordt voldaan aan de voorwaarden voorzien onder A en B.

Artikel 9

De voorwaarden van kiesrecht, van verkiesbaarheid, van einde van het mandaat, van samenstelling van de syndicale delegatie en van verdeling der mandaten tussen de bedienden- en arbeidersafgevaardigden worden geregeld volgens de procedure voorzien door de wet van 10 juni 1952 en het koninklijk besluit van 18 februari 1971 betreffende de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

Bij afwijking evenwel bedraagt het aantal syndicale afgevaardigden in de instellingen die afhangen van het Belgisch nationaal werk tot bestrijding der Tuberculose en van de Vereniging der geneesheren- bestuurders of mandatarissen van verzorgingsondernemingen, maximum twee bedienden en twee werklieden.

Artikel 10

De verkiezing of de aanduiding van de syndicale afgevaardigden gebeurt zoals voorzien op de wet voor de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

Hoofdstuk IV : Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Artikel 11

Deze heeft betrekking op :

- De arbeidsverhoudingen;
- Onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming;
- Waken op de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten;
- De naleving van de algemene beginselen bepaald in de artikel en 3 tot 6 van deze overeenkomst.

Hoofdstuk V : Werking

Artikel 12

De syndicale afvaardiging mag na raadpleging van de directie mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Artikel 13

Vergaderingen van het personeel kunnen in de instelling plaats hebben, dit in gemeen overleg met de directie en de afvaardiging. Dag, uur en duur van deze vergaderingen worden bepaald hetzij na de werkdag, hetzij tussen een rustpauze. Het spreekt vanzelf dat door het houden van deze vergaderingen, de werking van de dienst onder geen enkel opzicht enige moeilijkheid mag ondervinden.

Artikel 14

Teneinde de bijeenkomsten bij de directie voor te bereiden zal de syndicale afvaardiging eveneens kunnen vergaderen tijdens de diensturen, volgens praktische schikkingen die bij onderling akkoord vastgesteld worden tussen de directie en de syndicale afvaardiging. De syndicale afvaardiging beschikt over een krediet van twee uren per maand voor deze voorbereidende vergaderingen.

Artikel 15

De directie van een gezondheidsinstelling raadpleegt de syndicale afvaardiging wanneer belangrijke wijzigingen overwogen worden die rechtstreeks de personeelsproblematiek beïnvloeden.

Artikel 16

De directie en de syndicale afvaardiging gaan de verbintenis aan met elkaar te onderhandelen telkens een der partijen een onderhoud aanvraagt. Dit onderhoud moet binnen acht dagen na de aanvraag plaatshebben. De uren aan deze vergaderingen besteed worden beschouwd als normale arbeidsuren.

Artikel 17

Wanneer eventuele besprekingen niet tot een akkoord leiden kunnen de syndicale afvaardigingen beroep doen op vertegenwoordigers van hun syndicale organisaties.

De directie kan zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van haar patronale organisatie.

Indien geen oplossing gevonden wordt kan de directie of de syndicale afvaardiging beroep doen op de verzoeningsprocedure.

Artikel 18

De tussen de syndicale afvaardiging en de directie gesloten schriftelijke overeenkomsten, zullen door de directie van de instelling ter kennis worden gebracht van het personeel door aanplakking in de lokalen van de instelling, behoudens wanneer het gaat om individuele gevallen.

Hoofdstuk VI : Statuut en rol van de afgevaardigde

Artikel 19

Het mandaat van de syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

Artikel 20

Bewust van de medeverantwoordelijkheid inzake personeelsproblematiek bekijkt en behandelt de afgevaardigde de gestelde problemen met de nodige objectiviteit.

Artikel 21

De afgevaardigde kan in alle omstandigheden met de directie spreken.

Artikel 22

De afgevaardigde mag niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgende op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Artikel 23

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van de procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever werden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Artikel 24

In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Artikel 25

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :

- Indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 22 bepaalde procedure na te leven;
- Indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 22, lid 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- Indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die door de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikel en 22 en 24 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en van de artikel en 20 en 21 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendecontract geordend bij koninklijk besluit van 20 juli 1955.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 1 bis, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

Artikel 26

De collectieve overeenkomsten in toepassing van deze overeenkomst gesloten, bepalen de te nemen maatregelen en de na te leven opzeggingstermijnen om de voorbarige uitroeping van de werkstaking of lock-out te vermijden en om de bijlegging van de conflicten te bevorderen door een tussenkomst van de vertegenwoordigende organisaties der werkgevers en der werknemers en desnoods door dringend beroep te doen op het paritair comité of op zijn verzoeningsbureau.

Deze maatregelen dienen in overeenstemming te zijn met het koninklijk besluit van 25 mei 1951 waarbij de beslissing genomen door het Nationaal Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd, bindend wordt gemaakt (Belgisch Staatsblad van 10 juni 1951).

Hoofdstuk VII : Geldigheidsduur van de overeenkomst

Artikel 27

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juli 1972 en is voor onbepaalde duur gesloten.

Elk der partijen kan ze beëindigen mits een schriftelijke opzegging van zes maanden wordt gegeven.

De organisatie die daartoe het initiatief neemt, verbindt er zich toe de redenen van haar opzegging bekend te maken en gelijktijdig amendementvoorstellen in te dienen, waarover de ondertekende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst in het Paritair Comité te bespreken.

[Inhoudstafel](#)

8.2 Statuut Syndicale Afvaardiging in Kleine Instellingen (< 50 WN)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 betreffende het Statuut van de syndicale afvaardiging in de gezondheidsdiensten die minder dan 50 werknemers in dienst hebben

CAO 26.01.2009

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel van de instellingen die onder de Federale sectoren van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten ressorteren en die minder dan 50 werknemers in dienst hebben, te weten:

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn ;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen ;
- de initiatieven voor beschut wonen voor psychiatrische patienten;
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen en de dagverzorgingscentra;
- de revalidatiecentra;
- de diensten voor thuisverpleging;
- de diensten voor bloedtransfusie en bloedverwerking;
- de medisch-pediatische centra;
- de wijkgezondheidscentra.

Hoofdstuk II : Algemene beginselen

Artikel 2

Deze Collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het punt 6.2. van het akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren voor de privé-sector van 26 april 2005.

Artikel 3

De werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten verklaren dat de essentiële beginselen betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen bepaald worden door deze overeenkomst.

Artikel 4

De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verbinden er zich toe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

Artikel 5

De werkgeversorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangeslotenen aan te bevelen, op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten.

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun organisaties waaruit zij zijn samengesteld, aan te bevelen in de ondernemingen, de praktijken van paritaire verhoudingen die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

Artikel 6

De organisaties verbinden er zich toe hun aangesloten organisaties aan te bevelen :

- respectievelijk de hoofden van de instellingen en de syndicale afgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijf te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- er over te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Artikel 7

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel een beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor het aanwijzen van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging in de ondernemingen, en er voor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden beschikken over het gezag voor het uitvoeren van hun functies, evenals voor hun bevoegdheid.

Hoofdstuk III : Oprichting en samenstelling van de syndicale delegatie

Artikel 8

Alleen de erkende syndicale organisaties vermeld in artikel 3 hebben het recht om de leden van de syndicale afvaardiging aan te duiden.

Artikel 9

Een syndicale afvaardiging kan opgericht worden in elke instelling:

A) Die gedurende 6 maanden voor de aanvraag tot oprichting, minstens het onderstaande aantal personeelsleden in dienst heeft, en dit ongeacht hun contractuele arbeidstijd:

- 40 personeelsleden: inwerkingtreding vanaf 1 oktober 2007
- 30 personeelsleden: inwerkingtreding vanaf 1 oktober 2008
- 20 personeelsleden: inwerkingtreding vanaf 1 oktober 2009

Onder personeelsleden in dienst wordt verstaan: alle personeelsleden die aan de wetten op de sociale zekerheid voor werknemers onderworpen zijn, met uitzondering van de personen die zijn aangeworven onder een studentencontract tijdens de schoolvakantieperiodes en de personen die zijn aangeworven onder een vervangingscontract ter vervanging van een werknemer wiens contract geschorst is voor zijn volledige contractuele duur en voor zover de vervanger wordt meegeteld.

Het nazicht van dit artikel zal gebeuren via de Voorzitter van het Paritair Comité.

B) En als 50 % van het personeel van de instelling een aanvraag doet en aanvaardt om vertegenwoordigd te worden door een vakbondsafvaardiging. De aanvraag en een lijst van namen en handtekeningen van personen die vragen om vertegenwoordigd te worden door een vakbondsafvaardiging, wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité volgens het model in bijlage.

Vervolgens vraagt de voorzitter van het Paritair Comité middels een aangetekende brief aan de werkgever een kopij van de volledige lijst van het personeel. De werkgever heeft 15 werkdagen om aan deze vraag te voldoen. Deze termijn gaat in 3 dagen na de postdatum van de aangetekende brief.

Deze brief vermeld expliciet de gevolgen van het niet beantwoorden van de vraag binnen de termijn door de werkgever.

Na de controle door de voorzitter van het Paritair Comité van het aantal werknemers dat vraagt en aanvaardt vertegenwoordigd te worden door een vakbondsafvaardiging worden de betrokken partijen op de hoogte gebracht.

Vergezeld van een attest opgemaakt door de voorzitter van het Paritair Comité waarin hij bevestigt dat aan de voorwaarden van dit artikel werd voldaan, wordt de aanvraag nadien aangetekend verzonden aan de werkgever. De voorzitter van het paritair comité verzendt eveneens een kopie van deze aanvraag aan alle erkende vakorganisaties, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

C) Indien de werkgever na de termijn van 15 werkdagen waarvan sprake in punt B hierboven de personeelslijst niet heeft bezorgd aan de voorzitter van het Paritair Comité wordt er geacht voldaan te zijn aan de voorwaarde dat 50% van het personeel het vraagt en aanvaardt vertegenwoordigd te worden door een vakbondsafvaardiging. Middels een attest gericht aan de werkgever en aan de representatieve werknemersorganisaties bevestigt de voorzitter van het Paritair Comité dat aan de voorwaarden voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging is voldaan.

Artikel 10

§1

Om een mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen, moeten de werknemers op de datum van de oprichting van de vakbondsafvaardiging aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. ten minste 18 jaar oud zijn;
2. geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, belast met het dagelijks beheer van de instelling;
3. minstens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de instelling;
4. de leeftijd van vijfenzestig jaar niet hebben bereikt;
5. niet in opzeggingstermijn zijn, noch in proefperiode.

Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

1. in geval van niet-vernieuwing;
2. indien de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel;
3. in geval van schriftelijk aan de werkgever meegedeelde ontslagneming;
4. indien de afgevaardigde geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;
5. zodra de betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel, belast met het dagelijks beheer van de instelling;
6. in geval van overlijden.

§2

Indien het mandaat van een personeelsafgevaardigde een einde neemt, stelt de syndicale organisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, een

nieuwe personeelsafgevaardigde aan voor de resterende duur van het mandaat.

§ 3

De vakbondsafvaardiging in de instelling is samengesteld uit twee effectieve mandaten in de instellingen van 20 tot 49 werknemers.

Artikel 11. Rekening houdend met hoger genoemd artikel 7, gebeurt de aanduiding van de vakbondsafgevaardigde bij middel van een aangetekend schrijven, gericht aan de werkgever, door de erkende syndicale organisatie die de syndicale afvaardiging opstart.

Als meerdere vakorganisaties, aanwezig in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, aanspraak maken op ten minste één mandaat, sturen zij de werkgever een gemeenschappelijke brief tot aanwijzing. In geval van geschil met betrekking tot de verdeling van de mandaten, doen de vakorganisaties een beroep op de voorzitter van het paritair comité : de verdeling gebeurt dan op basis van het aantal aangesloten leden in de instelling.

De duur van het mandaat van de vakbondsafvaardiging bedraagt 4 jaar, stilzwijgend verlengbaar. Een organisatie die aanspraak maakt op ten minste één mandaat bij de vernieuwing van de mandaten, moet dit via een aangetekende brief, tenminste één maand vóór het aflopen van de huidige mandaten, laten weten aan de werkgever en aan de vakorganisaties die reeds mandaten uitoefenen. Op vraag van een vakorganisatie die niet vertegenwoordigd is in de afvaardiging moet de werkgever de datum van de vernieuwing van de mandaten, de bevestiging en de gegevens van de organisatie die de mandaten bezitten doorgeven. In onderhavig geval is de procedure, bepaald in artikel 7 en de alinea's 1 en 2 van dit artikel, eveneens van toepassing.

Hoofdstuk IV : Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Artikel 12

Deze heeft betrekking op :

1. De arbeidsverhoudingen;
2. Onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming;
3. Waken op de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. De naleving van de algemene beginselen bepaald in de artikels 3 tot 6 van deze overeenkomst.

Hoofdstuk V : Werking

Artikel 13

De syndicale afvaardiging mag na raadpleging van de directie mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Artikel 14

Vergaderingen van het personeel kunnen in de instelling plaats hebben, dit in overleg met de directie en de afvaardiging. Dag, uur en duur van deze vergaderingen worden bepaald hetzij na de werkdag, hetzij tussen een rustpauze. Het spreekt vanzelf dat door het houden van deze vergaderingen, de werking van de dienst onder geen enkel opzicht enige moeilijkheid mag ondervinden.

Artikel 15

Teneinde de bijeenkomsten bij de directie voor te bereiden zal de syndicale afvaardiging eveneens kunnen vergaderen tijdens de diensturen, volgens praktische schikkingen die bij onderling akkoord vastgesteld worden tussen de directie en de syndicale afvaardiging.

De syndicale afvaardiging beschikt over een krediet van twee uren per maand voor deze voorbereidende vergaderingen.

Artikel 16

De directie raadpleegt de syndicale afvaardiging wanneer belangrijke wijzigingen overwogen worden die rechtstreeks de personeelsproblematiek beïnvloeden.

Artikel 17

De directie en de syndicale afvaardiging gaan de verbintenis aan met elkaar te onderhandelen telkens een der partijen een onderhoud aanvraagt. Dit onderhoud moet binnen acht dagen na de aanvraag plaatshebben.

De uren aan deze vergaderingen besteed worden beschouwd als normale arbeidsuren.

Artikel 18

Wanneer eventuele besprekingen niet tot een akkoord leiden kunnen de syndicale afvaardigingen beroep doen op vertegenwoordigers van hun syndicale organisaties.

De directie kan zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van haar patronale organisatie.

Indien geen oplossing gevonden wordt kan de directie of de syndicale afvaardiging beroep doen op de verzoeningsprocedure.

Artikel 19

De tussen de syndicale afvaardiging en de directie gesloten schriftelijke overeenkomsten, zullen door de directie van de instelling ter kennis worden gebracht van het personeel door aanplakking in de lokalen van de instelling, behoudens wanneer het gaat om individuele gevallen.

Hoofdstuk VI : Statuut en rol van de afgevaardigde

Artikel 20

Het mandaat van de syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent.

Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

Artikel 21

Bewust van de medeverantwoordelijkheid inzake personeelsproblematiek bekijkt en behandelt de afgevaardigde de gestelde problemen met de nodige objectiviteit

Artikel 22

De afgevaardigde kan in alle omstandigheden met de directie spreken.

Artikel 23

De afgevaardigde mag niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die deze afgevaardigde heeft benoemd. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgende op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag

weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Artikel 24

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen. De maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van de procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever werden ingeroepen om het ontslag te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Artikel 25

In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale afvaardiging en de syndicale organisatie die hem heeft voorgedragen, daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Artikel 26

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

- indien hij een syndicale afgevaardigde ontslaat, zonder de in vornoemd artikel 23 bepaalde procedure na te leven;
- indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdend met de bepaling van artikel 23, lid 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de effectieve afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de effectieve syndicale afgevaardigde, ingevolge artikel 52 van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, de vergoeding ontvangt bepaald in de Wet van 19 maart 1991 "houdende de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden", en alle aanverwante uitvoeringsbesluiten.

Artikel 27

De collectieve overeenkomsten in toepassing van deze overeenkomst gesloten, bepalen de te nemen maatregelen en de na te leven opzeggingstermijnen om de voorbarige uitroeping van de werkstaking of lock-out te vermijden en om de bijlegging van de conflicten te bevorderen door een tussenkomst van de vertegenwoordigende organisaties der werkgevers en der werknemers en desnoods door dringend beroep te doen op het paritair comité of op zijn verzoeningsbureau.

Deze maatregelen dienen in overeenstemming te zijn met het koninklijk besluit van 25 mei 1951 waarbij de beslissing genomen door het Nationaal Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd, bindend wordt gemaakt (Belgisch Staatsblad van 10 juni 1951).

Hoofdstuk VII: Afwijkend stelsel

Artikel 28

Voor de diensten thuisverpleging die deel uitmaken van een juridische eenheid waarvan een deel van het personeel afhangt van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, waar het statuut van de vakbonds-afvaardiging reeds werd vastgelegd, kan worden afgeweken van deze collectieve arbeidsovereenkomst: daarvoor dient een bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst te kiezen voor het gunstigste van de toepasselijke vakbondsafvaardigings-statuten. De bepalingen van de verschillende collectieve arbeids-overeenkomsten terzake kunnen dus niet samengevoegd worden.

Hoofdstuk VIII : Geldigheidsduur van de overeenkomst

Artikel 29

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 14 april 2008 en is voor onbepaalde duur gesloten.

Elk der partijen kan ze beëindigen mits een schriftelijke opzegging van zes maanden.

De organisatie die daartoe het initiatief neemt, verbindt er zich toe de redenen van haar opzegging bekend te maken en gelijktijdig amendementvoorstellen in te dienen, waarover de ondertekenende organisaties de verbintenis aangaan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst in het Paritair Comité te bespreken.

Artikel 30

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf de datum van in werking treding de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2006, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging in de gezondheidsdiensten die minder dan 50 werknemers in dienst hebben (koninklijk besluit van 1 oktober 2008 – Belgisch Staatsblad van 27 november 2008).

8.3 Kredieturen syndicale vorming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 1979 betreffende krediet van uren voor de vakbondsvorming

C.A.O. 19.06.1979

(Gewijzigd bij C.A.O. van 01.04.1985)

K.B. 21.11.1985

B.S. 11.12.1985

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de instellingen welke ressorteren onder het paritair subcomité voor de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werknemers" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Artikel 2

Overeenkomstig het interprofessioneel akkoord van 15 juni 1971 en in het bijzonder punt 7, zijn de ondergetekende partijen het eens dat het past aan de vertegenwoordigers van het personeel, binnen de hierna bepaalde grenzen, sommige faciliteiten te verlenen om vormingsleergangen te volgen welke nodig zijn voor een optimale vervulling van hun taak.

Artikel 3

Te dien einde worden aan de representatieve werknemersorganisaties welke zijn vertegenwoordigd in de ondernemingsraden, de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de vakbondsafvaardigingen in de instellingen, het nodige krediet van uren ter beschikking gesteld ten einde hun afgevaardigden zonder loonverlies, toe te laten cursussen te volgen welke :

- worden georganiseerd door de representatieve werknemersorganisaties en
- zijn gericht op het aanvullen van hun economische, sociale en technische kennis, nuttig voor het vervullen van hun opdracht als vertegenwoordigers van het personeel.

Artikel 4

Het aantal dagen afwezigheid dat ter beschikking wordt gesteld van een bepaalde representatieve werknemersorganisatie is gelijk, voor de totale duur van de mandaten, aan tien maal het aantal effectieve zetels welke zijn toegekend of bekomen op de lijst welke door deze representatieve werknemersorganisaties werd voorgesteld voor de ondernemingsraad, het

comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de syndicale afvaardiging.

- Voor deeltijds tewerkgesteld personeel wordt de afwezigheid voor een volle dag op het globaal krediet aangerekend indien de tewerkstelling van de betrokkene langer dan vier uren duurt en voor een halve dag indien ze niet langer dan vier uren duurt.
- Iedere afwezigheid om cursussen te volgen mag niet minder bedragen dan één dag voor voltijds tewerkgesteld personeel en één halve dag voor deeltijds tewerkgesteld personeel.
- De betrokken afgevaardigden hebben de mogelijkheid om de recuperatie te vragen van een rustdag of een halve rustdag die samenvalt met een cursusdag of een halve cursusdag zoals omschreven in artikel 3 in dit geval echter komt deze cursusdag of deze halve cursusdag in mindering van het globaal krediet toegekend bij het eerste lid.

Artikel 5

De representatieve werknemersorganisaties moeten ten minste een maand op voorhand bij de betrokken werkgever een schriftelijk verzoek indienen om voor hun betrokken leden het nodig verlof te verkrijgen voor het bijwonen van de cursussen.

Dit verzoek moet behelzen :

- de naamlijst van de vakbondsmandatarissen waarvoor het verlof wordt gevraagd, alsmede de duurtijd van hun afwezigheid;
- de plaats, de datum en de duur van de georganiseerde cursus;
- de agenda en het beknopt programma van de cursussen.

De werkgever geeft aan het verzoek een gunstig gevolg in de mate dat de aanwezigheid van de betrokken personen op de voorziene data van de cursussen niet noodzakelijk is voor het verzekeren van de continuïteit van de zorgen en de normale werking van de diensten.

De werkgever verwittigt de betrokken representatieve werknemersorganisaties onmiddellijk wanneer ingeval van overmacht, een persoon wegens dringende dienstredenen de cursussen niet kan volgen op de data waarvoor de werkgever zijn akkoord heeft gegeven.

Artikel 6

Alle geschillen, waartoe de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanleiding kan geven, worden behandeld door het verzoeningscomité van het paritair subcomité.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 mei 1979 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Betreffende de vakbondsafvaardiging treedt deze collectieve arbeidsovereenkomst in voege vanaf de datum van oprichting van een vakbondsafvaardiging in de betrokken instelling.

[Inhoudstafel](#)

8.4 Syndicale premie

Een degelijke vakbondswerking vergt een solidariteit onder de werknemers die zich uit in het zich aansluiten bij een vakbond. Enkel op deze manier worden uw individuele en collectieve belangen naar behoren ter harte genomen en verdedigd.

Uw aansluiting bij de ACLVB brengt met zich mee dat u maandelijks een vaste bijdrage overmaakt aan uw vakbond.

Ter compensatie voor uw lidmaatschap van de ACLVB, ontvangt u jaarlijks via uw afdeling een syndicale premie. Deze bedraagt :

- € 62 bij voltijdse tewerkstelling
- € 31 bij deeltijdse tewerkstelling

De volgende voorwaarden moeten vervuld zijn :

- tewerkgesteld zijn gedurende de referentieperiode in een privé ziekenhuis
- sedert oktober van het voorgaande jaar tot op het ogenblik van de uitbetaling van de premie (september-november) aangesloten zijn en in regel zijn met de bijdragen.

Teneinde deze premie te ontvangen, dient u zich in verbinding te stellen met uw [ACLVB afdeling](#).

[Inhoudstafel](#)

8.5 Beslissing van 12 juli 2010 betreffende de uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd

Onderhavig akkoord wordt gesloten in een geest van wederzijdse rechten en verplichtingen. Bijgevolg is de naleving van de verplichtingen door elke partij afhankelijk van de eerbiediging van haar verplichtingen door de andere partij.

Dit akkoord wordt gesloten te goeder trouw en de ondertekenende partijen verbinden er zich toe om het te doen toepassen, zowel naar de letter als naar de geest ervan.

Artikel 1

Deze beslissing is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en meer bepaald deze die behoren tot de volgende sectoren:

- de instellingen die ressorteren onder de wet op de ziekenhuizen
- de rusthuizen
- de rust- en verzorgingstehuizen
- de psychiatrische verzorgingstehuizen
- de initiatieven voor beschut wonen voor psychiatrische patiënten
- de dagverzorgingscentra voor bejaarden verbonden aan een rusthuis of een rust- en verzorgingstehuis.

Artikel 2.

In geval van staking of lock-out, verbinden beide partijen zich er toe dat al de in behandeling zijnde en de te behandelen patiënten en bewoners in therapeutisch opzicht of op het vlak van de basiszorg, geen enkel nadeel zullen ondervinden.

Commentaar: het begrip "basiszorg" moet restrictief geïnterpreteerd worden en kan enkel betrekking hebben op taken en/of hulp die de patiënten zelf rechtstreeks ten goede komen op het vlak van verpleegkunde, persoonlijke hygiëne of maaltijdvoorziening.

Boekhoudkundige, administratieve of onderhoudstaken vallen niet onder deze definitie, behoudens wanneer deze noodzakelijk zijn om de minimumprestaties te kunnen leveren. Bepalingen hieromtrent kunnen opgenomen te worden in de akkoorden bedoeld in artikel 6.

Artikel 3.

§1. Minstens vijftien kalenderdagen voor de staking of lock-out, zal de partij die het initiatief neemt, een aanzegging sturen aan de andere partij en een kopie ervan aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Deze aanzegging van de staking of lock-out vermeldt zowel de precieze duur van de aanzegging als het motief van de staking of lock-out.

De aanzeggingstermijn vangt ten vroegste aan de dag na de ontvangst van de aanzegging door de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en bedraagt minstens 14 kalenderdagen .

Deze aanzegging dekt enkel de stakingsacties of lock-out die plaatshebben in de 6 maanden volgend op de dag na de ontvangst van de aanzegging.

Wanneer het conflict binnen deze termijn niet opgelost kan worden dan dient een nieuwe aanzegging ingediend te worden.

Deze nieuwe aanzeggingstermijn dient eveneens minstens 14 kalenderdagen te bedragen en kan ingediend worden vóór het verstrijken van de eerste termijn van 6 maanden, om zo de continuïteit van de actievrijheid te waarborgen.

Commentaar: betrokken partijen dienen elkaar de nodige tijd te gunnen met het oog op het organiseren van de minimumprestaties op het niveau van de inrichtingen en diensten in die zin dat zij in de mate van het mogelijke de acties tijdig zullen aankondigen.

§2. In geval van conflict op het niveau van de instelling, wordt met de aanzegging van de staking of lock-out tegelijk de verzoeningsaanvraag verstuurd aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

§3. De voorzitter roept het verzoeningsbureau samen binnen de week na ontvangst van een aanvraag tot verzoening.

§4. Wanneer tijdens de verzoeningsvergadering het conflict niet opgelost kan worden, kan het beperkt comité, zoals bedoeld in artikel 8 van dit besluit onmiddellijk worden samengeroepen.

Artikel 4.

§1. Wanneer de duur van de staking of lock-out geen 24 uur overschrijdt, dan zal de dienst verzekerd worden zoals op een zondag.

Voor volgende diensten kunnen de prestaties geleverd worden zoals op een wettelijke feestdag:

- dagziekenhuis oncologie
- oncologie
- dialyse/kunstnier
- dienst voor zware brandwonden
- transplantatie-afdeling
- Intensieve Zorgen
- radiotherapie

§ 2. Indien evenwel het conflict uitbreekt op een maandag of op een dag welke op een feestdag volgt of wanneer de staking of lock-out de 24 uur overschrijdt, zullen de bepalingen, voorzien in de artikelen 6 tot 8 van toepassing zijn.

Artikel 5

§1. Bij de invulling van de minimumprestaties dient ermee rekening te worden gehouden dat zij verzekerd worden door voor de betrokken taak bekwaam personeel.

§2. Er zal in paritair overleg met een stakingscomité bij voorrang een beroep worden gedaan op werkwilleg personeel voor het invullen van de prestaties. Dit vrijwillig engagement van de werknemer geldt maximum voor de volgende 48 uur.

Commentaar: Onder stakingscomité wordt verstaan : een paritair comité samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgever en vertegenwoordigers van de in de instelling vertegenwoordigde vakorganisaties.

Commentaar: De organisatie van de minimum prestaties berust bij de werkgever.

Artikel 6

§1. De instellingen gaan de verbintenis aan om tijdens een periode van sociale rust akkoorden te sluiten aangaande de bepaling van de vitale behoeften en de hiervoor noodzakelijke minimumprestaties.

Deze akkoorden of collectieve arbeidsovereenkomsten worden schriftelijk gesloten in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van ondernemingsraad, in het comité voor preventie en bescherming op het werk, en bij ontstentenis van dit comité, met de vakbondsafvaardiging.

Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging kan een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden.

§2. In iedere instelling worden akkoorden gesloten over enerzijds de functies welke tijdens periodes van staking of lock-out minimaal moeten ingevuld worden en anderzijds over het aantal werknemers dat onontbeerlijk is om die functies in te vullen.

§3. In deze akkoorden kan voorzien worden dat de vastgelegde behoeften en minimum prestaties kunnen wijzigen naargelang de duur van de staking of lock-out .

Deze overeenkomsten zijn enkel inroepbaar in geval van staking of lock-out.

Deze akkoorden kunnen herzien worden op vraag van de meest gereede partij.

Artikel 7

Wanneer deze besprekingen niet tot een akkoord hebben geleid, kan de meest gereede partij de zaak voorleggen aan het verzoeningsbureau .

Het verzoeningbureau zal de partijen aanmanen tot een akkoord of een collectieve arbeidsovereenkomst te komen binnen de 6 maanden.

Artikel 8

§1. In uitvoering van artikel 3 van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd, wordt in de schoot van het Paritair comité een beperkt comité opgericht, samengesteld, enerzijds, uit minstens twee effectieve en twee plaatsvervangende leden, die de werkgevers vertegenwoordigen, en anderzijds, uit minstens twee effectieve en twee plaatsvervangende leden, die de werknemers vertegenwoordigen.

§2. Het beperkt comité heeft tot opdracht te waken op de uitvoering van de in artikel 6 beschreven akkoorden.

§3. Bij gebrek aan akkoord tussen werkgevers en werknemers, is het beperkt comité gemachtigd de personen aan te wijzen die onmisbaar zijn om de minimumprestaties te verrichten.

Artikel 9

Ondertekenende partijen verbinden zich ertoe deze beslissing uit te voeren naar de geest van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd.

Artikel 10

Deze beslissing treedt inwerking op 12 juli 2010.

Deze beslissing vervangt voor wat betreft de sectoren vermeld in artikel 1 de beslissing van 25 mei 1951 van het nationaal Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten m.b.t. de prestaties van algemeen belang in vreedstijd.

[Inhoudstafel](#)

9 De ondernemingsraad

9.1 Huishoudelijk reglement

Beslissing van 17 december 1984 tot vaststelling van het model -huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden

Besl. 17.12.1984

K.B. 17.04.1985

B.S. 11.05.1985

Zetel en samenstelling van de ondernemingsraad

Artikel 1

De ondernemingsraad van heeft zijn zetel te

Artikel 2

De ondernemingsraad is samengesteld uit :

De werkgeversafvaardiging :

- het ondernemingshoofd en één of verscheidene werkende en plaatsvervangende afgevaardigden, die door hem worden aangewezen, uiterlijk op het ogenblik van de uithanging van de verkiezingsuitslagen, onverminderd de bepalingen van artikel 73bis van het koninklijk besluit van 18 oktober 1978 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Deze afgevaardigden mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.

De werknemersafvaardiging :

- een aantal werkende en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel. Er zijn evenveel plaatsvervangende als werkende afgevaardigden. Een plaatsvervangende afgevaardigde, zetelt ter vervanging van een werkende afgevaardigde :

- wanneer deze laatste verhinderd is de vergadering bij te wonen; in dit geval verwittigt hij de plaatsvervanger;
- indien het mandaat van de werkende afgevaardigde een einde heeft genomen; in dit laatste geval voltooit de plaatsvervangende afgevaardigde het mandaat.

Artikel 3

Wanneer er geen plaatsvervangende personeelsafgevaardigden meer zijn om een vakante zetel te bezetten, wordt het vrijgekomen mandaat voltooid door een niet verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst in de volgorde van de verkiezingsuitslagen.

Taak van de voorzitter en modaliteiten voor zijn vervanging

Artikel 4

Het voorzitterschap van de raad wordt waargenomen door het ondernemingshoofd of door zijn gevolmachtigde voor het voorzitterschap. Bij de eerste zitting van de raad duidt de voorzitter de plaatsvervangende voorzitter aan, die dezelfde bevoegdheid en hetzelfde gezag heeft als de voorzitter.

Artikel 5

De voorzitter zorgt voor de goede werking van de raad, handhaaft de orde, doet de reglementen naleven, leidt en sluit de besprekingen, stelt de vragen waarover een beslissing moet worden genomen, kondigt de genomen beslissingen aan.

Artikel 6

In het raam van de wettelijke bepalingen betreffende de bevoegdheid van de ondernemingsraden draagt de voorzitter zorg voor de tenuitvoerlegging van de beslissingen van de raad.

Artikel 7

De voorzitter stelt de lokalen en het materieel nodig voor de vergaderingen ter beschikking van de raad.

Modaliteiten betreffende de aanduiding, de vervanging en de taak van de secretaris

Artikel 8

De secretaris wordt gekozen onder de effectieve leden van de personeelsafvaardiging en, op voorstel van deze laatste, door de raad bij zijn eerste vergadering aangesteld. Wanneer er geen akkoord wordt bereikt, zal de secretaris aangewezen worden door de vertegenwoordigde organisatie onder de effectieve leden die op de kandidatenlijst voorkwamen met het hoogste kiescijfer, bij gelijkheid van kiescijfer zal hij aangewezen worden onder de effectieve leden van de lijst waarop het lid met het hoogste aantal voorkeurstemmen en bij gelijk aantal voorkeurstemmen het lid met de grootste anciënniteit voorkomt.

Zolang de secretaris niet is aangesteld worden zijn functies door toedoen van de voorzitter uitgeoefend.

Tijdens de eerste vergadering wordt ook een plaatsvervangende secretaris aangewezen. Hij wordt op dezelfde wijze als de secretaris aangewezen.

Artikel 9

De taak van de secretaris van de ondernemingsraad omvat :

- zorgen voor versturen of bezorgen van de uitnodigingen voor de vergaderingen van de ondernemingsraad aan de effectieve en plaatsvervangende leden van de raad;
- regelmatig bijwonen van de vergaderingen;
- opstellen van de notulen der vergaderingen;
- lezing geven van de notulen der vergaderingen en van de briefwisseling gericht aan de raad;
- beantwoorden van brieven aan de raad gericht, in overleg met de voorzitter;
- op verzoek van de raad zijn medewerking verlenen aan het administratief werk waartoe deze laatste beslist.

Hij staat eveneens in voor het aanplakken van de notulen van elke vergadering ten gerieve van de personeelsleden doch mits naleving van de bepalingen van de artikel en 25 en 26.

In overleg met de voorzitter neemt hij de voorbereiding en opvolging van de vergaderingen waar en legt de nodige kontakten.

Artikel 10

De secretaris beschikt gedurende de werkuren na overleg met de voorzitter, over de nodige tijd om de taken vastgesteld in artikel 9 te vervullen en ontvangt daarvoor hetzelfde loon als voor de daadwerkelijk gepresteerde werkuren.

Regeling der vergaderingen

Artikel 11

De ondernemingsraad vergadert ten zetel zoals vermeld in artikel 1. De ondernemingsraad vergadert éénmaal per maand.

Op het einde van elke vergadering wordt de datum van de volgende vergadering vastgelegd.

Artikel 12

De voorzitter moet de raad bijeenroepen wanneer ten minste één derde van de werkende leden van de personeelsafvaardiging hem hierom verzoekt.

De verzoekers doen mededeling van de punten die zij op de agenda geplaatst wensen te zien. Dergelijke vergadering heeft plaats ten laatste binnen de 8 werkdagen volgend op het verzoek.

De raad kan ook bijeengeroepen worden op verzoek van de voorzitter.

Artikel 13

De vergadering van de ondernemingsraad gaat door tijdens de normale arbeidsuren. De raad kan eveneens beslissen de vergadering te laten plaats hebben buiten de arbeidsuren. De aan de vergadering bestede tijd wordt als normale arbeidstijd beschouwd en als dusdanig bezoldigd.

Artikel 14

Voor zover de werkgever zelf niet voor het vervoer zorgt zijn de aanvullende vervoerkosten van de personeelsafgevaardigden die aan de vergadering van de raad deelnemen ten laste van de werkgever in de volgende gevallen:

- wanneer zij vergaderingen tussen verschillende zetels bijwonen;
- wanneer zij, buiten hun gewone werkuren, met hun eigen vervoermiddel de vergadering moeten bijwonen;
- wanneer zij zich in de onmogelijkheid bevinden om van hun normale vervoerbewijs gebruik te maken.

Artikel 15

Een voorbereidende vergadering kan belegd worden door de leden van de personeelsafvaardiging. De werkgever wordt vooraf kennis gegeven van de datum en het uur van die vergadering.

Commentaar

In verband met dit artikel 15 worden de volgende verklaringen geacteerd :

- de werknemers verbinden er zich toe rekening te houden met de organisatorische noodwendigheden van de diensten;
- de werkgevers verklaren dit artikel niet in te roepen om gewoonlijk voorbereidende vergaderingen te verhinderen.

Oproeping tot vergadering en dagorde

Artikel 16

De oproeping tot de vergadering geschiedt door de secretaris ten minste acht dan wel vijf werkdagen voor de zitting naargelang de uitnodiging al dan niet per post verzonden wordt.

De oproeping moet de punten van de dagorde van de vergadering vermelden. De oproeping moet samen met het verslag of de notulen van de vorige vergadering de eventuele bijkomende documenten, individueel en schriftelijk aan elk effectief en plaatsvervangend lid van de raad gezonden of in de onderneming overhandigd worden.

Artikel 17

De dagorde wordt opgesteld door de voorzitter in overleg met de secretaris, rekening houdend met de ingediende punten.

De leden van de raad die een bepaalde aangelegenheid op de dagorde wensen te plaatsen moeten er de voorzitter van op de hoogte brengen door bemiddeling van de secretaris, ten laatste negen werkdagen voor de vergadering.

Binnen dezelfde termijn maken zij alle stukken in verband met deze aangelegenheid door bemiddeling van de secretaris, aan de voorzitter over.

Elke aangelegenheid die door een effectief lid op de agenda wordt geplaatst, moet op die agenda staan, voorzover de vraag tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad behoort.

Artikel 18

Wanneer het een vergadering betreft voorzien in artikel 12 moet de oproeping vermelden door wie zij is aangevraagd.

In dit geval moeten de oproeping, de dagorde en de documenten ten laatste de arbeidsdag voor de dag van de vergadering aan de werkende en plaatsvervangende leden van de raad bezorgd worden.

Artikel 19

De ondernemingsraad kan alleen geldig beraadslagen en beslissen indien ten minste de helft van de personeelsafgevaardigden die nog in functie zijn, aanwezig is. Als aan die voorwaarde niet wordt voldaan kan de voorzitter een nieuwe vergadering beleggen binnen de acht werkdagen met dezelfde agenda. De beslissingen betreffende die agenda zijn geldig ongeacht het aantal aanwezige leden.

Verloop van de vergadering

Artikel 20

De agendapunten worden afgehandeld in de volgorde waarop zij voorkomen op de agenda.

Indien een lid dringende besprekingen vraagt over een aangelegenheid die niet op de dagorde voorkomt en voor zover die aangelegenheid tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad hoort, beslist de raad over de verwerping of de in overwegingneming bij hoogdringendheid. Het voorstel tot dringende behandeling geschiedt bij ordemotie.

Alleen de ondernemingsraad als dusdanig is bevoegd om de rangorde van de agendapunten te wijzigen, om sommige punten tot een latere vergadering te verdagen, of om sommige punten definitief van de agenda te schrappen. De beslissingen van de raad worden bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden genomen.

Artikel 21

De ondernemingsraad kan beroep doen op deskundigen volgens de procedure vastgesteld in artikel 34 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.

Notulen van de vergadering

Artikel 22

In de notulen worden opgetekend :

- de aanwezigen, de verontschuldigten en afwezigen, het aanvangsuur en het einde van de vergadering;
- de in de raad gedane voorstellen;
- een verslag van de beraadslagingen en de besprekingen;
- de weergave van de uitgebrachte adviezen en van de genomen beslissingen.

Artikel 23

De notulen van de vorige vergadering worden voorgelezen bij de opening van de vergadering volgend op die waarop ze betrekking hebben; zij worden onmiddellijk goedgekeurd, tegelijk met de eventuele wijzigingen. De opmerkingen worden in de notulen van de lopende vergadering opgenomen.

De notulen van de vorige vergadering, ondertekend door de voorzitter en de secretaris, worden in een register geklasseerd en samen met de andere archieven opgeborgen in een daartoe bestemd meubel dat op slot kan gedaan worden. De archieven kunnen door de leden van de raad op hun verzoek worden geraadpleegd.

Het archief bevat eveneens alle documenten die op de raad werden gebracht.

Voorlichting van het personeel over de werkzaamheden van de ondernemingsraad - Voorlichting van het personeel via de ondernemingsraad

Artikel 24

Ten laatste drie werkdagen voor de vergadering laat de voorzitter op de daartoe bestemde uithangborden een bericht aanplakken dat de dag en het uur van de vergadering en de punten van de dagorde vermeldt.

In geval van een vergadering vermeld in artikel 12 wordt dit bericht uitgehangen op de dag waarop de leden worden uitgenodigd.

Artikel 25

De notulen van de vorige vergadering worden ten gerieve van het personeel uiterlijk de vijfde werkdag na de vergadering van de ondernemingsraad waarop die notulen zijn goedgekeurd, aangeplakt.

In de mededeling aan het personeel wordt ten minste melding gemaakt van:

- het verloop en de besluiten van de besprekingen betreffende de behandelde aangelegenheden;
- de evolutie en de stand van de werkzaamheden in verband met de punten voor dewelke nog geen besluit getroffen werd;
- de timing van de uit te voeren beslissingen.

Artikel 26

De ondernemingsraad beslist welke punten wegens hun vertrouwelijk karakter niet in de mededeling aan het personeel worden opgenomen.

Overeenkomstig de bepalingen van de artikel en 32 en 33 van het koninklijk besluit van 27 november 1973, houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, beslist de ondernemingsraad welke financiële en economische inlichtingen niet in het uitgehangen bericht worden opgenomen.

Archief - Wijziging van het reglement - Eindbepaling

Artikel 27

Van alle documenten, gebruikt in het kader van de werking van de ondernemingsraad, is een exemplaar bestemd voor het archief.

Het archief wordt bewaard op een door de ondernemingsraad vastgestelde plaats. De bewaring wordt verzekerd door de secretaris. Het blijft ter beschikking van de leden, die er ter plaatse inzake kunnen van nemen.

Artikel 28

Dit huishoudelijk reglement kan worden gewijzigd op voorstel dat regelmatig op de dagorde is ingeschreven.

Artikel 29

De ondernemingsraad kan slechts over de voorgestelde wijzigingen beraadslagen en beslissen indien ten minste twee derden van de leden aanwezig zijn.

Artikel 30

Ieder effectief en plaatsvervangend lid van de ondernemingsraad dient in het bezit te worden gesteld van een exemplaar van het huishoudelijk reglement.

[Inhoudstafel](#)

10 FBZ Sociaal Fonds Risicogroepen

10.1 Fonds Risicogroepen : Oprichting Fonds

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd 'Sociaal Fonds voor de privé-ziekenhuizen' en tot vaststelling van zijn statuten

C.A.O. 08.10.2007

A. Oprichting

Artikel 1

Bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en bij toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, richt het Paritair Comité voor gezondheidsinrichtingen en -diensten een fonds voor bestaanszekerheid op, waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de privé-ziekenhuizen welke onderworpen zijn aan de wet op de ziekenhuizen alsook op de psychiatrische verzorgingstehuizen en die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Onder 'werknemers' wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking op 1 januari 2008 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2008.

Zij wordt van jaar tot jaar stilzwijgend verlengd, behoudens opzegging door één van de partijen voor 30 juni van elk jaar.

De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en waarvan deze laatste een kopie aan elk der ondertekenende partijen bezorgt.

B. Statuten

HOOFDSTUK I.

Benaming en maatschappelijk zetel

Artikel 4

Met ingang van 1 januari 2008 wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht, genaamd "Sociaal Fonds voor de privé-ziekenhuizen", waarvan de zetel gevestigd is in de gebouwen van VESOFO - Handelskaai 48 te 1000 Brussel.

Deze zetel kan bij unanieme beslissing van het beheerscomité, voorzien bij artikel 12, elders overgeplaatst worden.

HOOFDSTUK II. Doel

Artikel 5

Het fonds verzekert de financiering van de tewerkstelling- en opleidingsinitiatieven onder meer ten behoeve van risicogroepen zoals bedoeld bij de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen.

Het fonds heeft als taak de daartoe door de Rijksdienst voor sociale zekerheid geïnde bijdragen te ontvangen, te beheren en toe te wijzen voor de doeleinden waarvoor ze bestemd zijn.

Het fonds heeft eveneens tot doel de kosten te helpen financieren voor het opstellen van een functieclassificatie alsmede alle werkzaamheden die hiervoor nodig zijn.

HOOFDSTUK III. Financiering

Artikel 6

De geldmiddelen van het fonds bestaan uit bijdragen gestort door de werkgevers die onder de bevoegdheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst ressorteren, evenals uit de eventuele intrestopbrengst van deze gekapitaliseerde bijdragen.

Artikel 7

§ 1

Het bedrag van de bijdragen wordt bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, in functie van de opdrachten die het paritair comité aan het sociaal fonds wil toevertrouwen.

§ 2

Bij beslissing van het beheerscomité van het fonds, voorzien bij artikel 12, goedgekeurd in het paritair comité, kunnen de bijdragen derwijze bepaald worden dat een nodig geachte financiële reserve wordt verzekerd.

Artikel 8

De bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor sociale zekerheid bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Artikel 9

De administratiekosten van het fonds worden elk jaar vastgesteld door het paritair beheerscomité voorzien bij artikel 12. Deze kosten worden in eerste instantie gedekt door de renten van de kapitalen voortkomend van de storting van de bijdragen en eventueel bijkomend door een afhouding op de voorziene bijdragen en waarvan het bedrag vastgesteld is door het voornoemd beheerscomité.

HOOFDSTUK IV. Rechthebbenden, toekenning en vereffening van de voordelen

Artikel 10

De werknemers van de inrichtingen bedoeld onder artikel 2 hebben recht op de sociale voordelen waarvan het bedrag, de aard en de toekenningvoorwaarden worden bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Artikel 11

De uitbetaling van de voordelen kan in geen geval afhankelijk gemaakt worden van de betaling der verschuldigde bijdragen door de werkgever.

HOOFDSTUK V. Beheer

Artikel 12

Het fonds wordt beheerd door een paritair beheerscomité bestaande uit zestien effectieve leden/beheerders. Deze leden worden aangeduid door en onder de leden van het betrokken paritair comité, voor de helft op voordracht van de beroepsorganisaties van de werkgevers en voor de andere helft op voordracht van de werknemersorganisaties.

De leden van het beheerscomité worden aangesteld voor dezelfde periode als deze van hun mandaat van lid van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Het mandaat van lid van het beheerscomité vervalt door ontslag, overlijden of wanneer zijn mandaat als lid van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten een einde neemt of wegens ontslag gegeven door de organisatie die hem voorgedragen heeft. Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger.

De mandaten van de leden van het beheerscomité zijn hernieuwbaar.

Artikel 13

De beheerders van het fonds gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met verbintenissen van het fonds. Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van het mandaat van beheer dat zij ontvangen hebben.

Artikel 14

Het beheerscomité kiest elk jaar een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, beurtelings uit de werknemers- en werkgeversdelegatie.

Het duidt eveneens de perso(o)n(en) aan die met het secretariaat wordt(en) belast.

Artikel 15

Het beheerscomité beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het fonds, binnen de limieten gesteld door de wet of deze statuten.

Tenzij andersluidende beslissing van het beheers-comité treedt dit laatste al in zijn handelingen op en handelt het in rechte via de voorzitter en de ondervoorzitter gezamenlijk, elk desgevallend vervangen door een afgevaardigde/beheerder, door het beheerscomité daartoe aangesteld.

Het beheerscomité heeft onder meer als opdracht:

1° over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel van het fonds;

2° controle te doen en alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van deze statuten;

3° de administratiekosten alsmede het aandeel van de jaarlijkse inkomsten die deze dekken, vast te stellen;

4° tijdens de maand juni van elk jaar schriftelijk verslag over te maken aan het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten over de vervulling van zijn opdracht.

Artikel 16

Het beheerscomité vergadert minstens éénmaal per semester ter zetel van het fonds, hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft der leden van het beheerscomité, evenals op vraag van een der vertegenwoordigde organisaties.

De uitnodigingen moeten de agenda bevatten. De notulen worden opgemaakt door de secretaris, aangewezen door het beheerscomité en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezeten. Uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter en de ondervoorzitter ondertekend.

Artikel 17

Het beheerscomité kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft zowel van de leden van de werknemersafvaardiging als van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is.

De beslissingen van het beheerscomité worden integraal getroffen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden, behoudens andersluidende bepalingen in het huishoudelijk reglement dat door het beheerscomité wordt opgesteld.

HOOFDSTUK VI. Controle

Artikel 18

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, duidt het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten minstens één expert-boekhouder aan ter controle van het beheer van het fonds.

Deze moet minstens één maal per jaar verslag uitbrengen bij het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Bovendien licht hij het beheerscomité van het fonds regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoeken en doet de aanbevelingen die hij nodig acht.

HOOFDSTUK VII. Balans en rekeningen

Artikel 19

Elk jaar vanaf 2008 wordt op 31 december de "balans en rekeningen" van het verlopen dienstjaar afgesloten. De eerste "balans en rekeningen" zal de startperiode van 2008 bevatten.

HOOFDSTUK VIII. Ontbinding en vereffening

Artikel 20

Het fonds wordt ontbonden door het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten ingevolge een gebeurlijke vooropzeg, zoals voorzien door artikel 3.

Voornoemd paritair comité beslist over de bestemming van de goederen en waarden van het fonds na betaling van het pas-sief. Deze bestemming moet in overeenstemming zijn met het doel waartoe het fonds werd opgericht.

Het voornoemde paritair comité duidt de vereffenaars aan onder de leden van het beheerscomité.

[Inhoudstafel](#)

10.2 Bijdrage voor het Fonds Risicogroepen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 mei 2011 betreffende het bedrag en de wijze van inning van de bijdrage voor de vormings- en tewerkstellingsinitiatieven voor risicogroepen

C.A.O. 09.05.2011

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van :

- de rusthuizen voor bejaarden;
- de rust- en verzorgingstehuizen;
- de serviceflats;
- de dagverzorgingscentra voor bejaarden;
- de dagcentra voor bejaarden,

die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, inzonderheid Titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1, artikel 190 §2, 2de lid

HOOFDSTUK II: Beschikkingen

Artikel 3

De in artikel 1 bedoelde werkgevers verbinden er zich toe maatregelen te nemen ter bevordering van de tewerkstelling en de vorming van personen die behoren tot de risicogroepen of op wie een begeleidingsplan van toepassing is.

Tot de risicogroepen behoren de personen vermeld in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2009, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, betreffende de omschrijving van de risicogroepen voor de gezondheidssector.

Artikel 4

De kost van deze initiatieven staat gelijk met de opbrengst van een bijdrage van 0.30 pct. tijdens het derde kwartaal van 2011 en van 0,10 pct tijdens het

vierde kwartaal van 2011, het eerste, tweede, derde en vierde kwartaal van 2012, berekend op grond van het volledige loon van de werknemers, zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers (Belgisch Staatsblad van 2 juli 1981) en de uitvoeringsbesluiten van deze wet, die tewerkgesteld zijn door de in artikel 1 bedoelde werkgevers.

HOOFDSTUK III: Toepassingsmodaliteiten

Artikel 5

Partijen komen overeen om de inning van de in artikel 4 bepaalde bijdrage toe te vertrouwen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en dit voor rekening van het Sociaal Fonds voor de privé-rusthuizen en de rust- en verzorgingstehuizen, opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2007, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Artikel 6

De opbrengst van deze bijdrage wordt onder meer gebruikt om personeel aan te werven en om vormingsinitiatieven te nemen voor risicogroepen die aangeworven zouden kunnen worden in de sector of reeds aangeworven zijn en om de uitbouw van een sectorale functieclassificatie en de werkzaamheden hieromtrent te ondersteunen.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en treedt buiten werking op 31 december 2012.

[Inhoudstafel](#)

10.3 Definitie risicogroepen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2009 betreffende de omschrijving van de risicogroepen voor de gezondheidssector

C.A.O. 20.04.2009

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten met uitsluiting van de ondernemingen uit de bedrijfstak van de tandprothese.

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

Artikel 2

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst leggen de regels vast welke op alle werknemers van toepassing zijn.

Artikel 3

Wat betreft de gezondheidsinrichtingen en -diensten, worden als risicogroepen beschouwd :

1. De langdurige werkloze, zijnde :

1° de werkzoekende die, gedurende de twaalf maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking genoten heeft van werkloosheids- of wachtuitkeringen voor alle dagen van de week;

2° de werkzoekende die, gedurende de twaalf maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking werkloosheidsuitkeringen genoten heeft volgens de bepalingen van artikel 103 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

2. De laaggeschoolde werkloze, zijnde de werkzoekende, ouder dan 18 jaar, die geen houder is :

- ofwel van een diploma van het universitair onderwijs
- ofwel van een diploma of een getuigschrift van het hoger onderwijs van het lange of het korte type

3. De gehandicapte, zijnde de werkzoekende mindervalide, die op het ogenblik van zijn indienstneming ingeschreven is bij het 'Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap', het 'Fonds Communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes

handicapées of het 'Dienststelle der Deutschsprachige Gemeinschaft für Personen mit Behinderung'.

4. De deeltijds leerplichtige, zijnde de werkzoekende van minder dan 18 jaar die onderworpen is aan de deeltijdse leerplicht en die het secundair onderwijs met volledig leerplan niet meer volgt.

5. De herintreder, zijnde de werkzoekende die tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervult :

1° geen werkloosheidsuitkeringen of loopbaanonderbrekingsuitkeringen genoten heeft gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat;

2° geen beroepsactiviteit verricht heeft gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat ;

3° vóór de periode van drie jaar voorzien in 1° en 2°, zijn beroepsactiviteit onderbroken heeft ofwel nooit een dergelijke activiteit begonnen is.

6. De bestaansminimumtrekker, zijnde de werkzoekende die op het ogenblik van zijn indienstneming sinds zes maanden zonder onderbreking het bestaansminimum ontvangt.

7. De laaggeschoolde werknemer, zijnde de werknemer, ouder dan 18 jaar die geen houder is van :

- ofwel een diploma van het universitair onderwijs ;

- ofwel een diploma of een getuigschrift van het hoger onderwijs van het lange of het korte type.

8. De werknemers getroffen door collectieve afdankingen of een herstructureringsplan met meer in het bijzonder het personeel van de laboratoria voor klinische biologie.

9. de werknemers waartoe het bevoegde Fonds voor Bestaanszekerheid bijzondere maatregelen heeft bepaald.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2007 gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten betreffende de omschrijving van de risicogroepen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 juli 2008 (Belgisch Staatsblad van 12 augustus 2008).

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

Elk van de ondertekenende partijen kan ze opzeggen mits het naleven van een opzeggingstermijn van drie maanden. Deze opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en aan elk van de ondertekenende partijen betekend.

De opzegtermijn begint te lopen vanaf de eerste dag van de maand volgend op de opzegging.

[Inhoudstafel](#)

10.4 Opleiding van 120u van voorlopig geregistreeerde zorgkundigen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juli 2011 betreffende de opleiding van 120u van voorlopig geregistreeerde zorgkundigen

C.A.O. 13.07.2011

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van:

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra en dagcentra voor bejaarden, de serviceflats.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2 - Context

Het Koninklijk Besluit van 12 januari 2006 tot vaststelling van de nadere regels om geregistreeerd te worden als zorgkundige voorziet dat voorlopig geregistreeerde zorgkundigen, via het volgen van een bijzondere opleiding van 120u die verband houdt met de activiteiten van een zorgkundige, een definitieve registratie kunnen bekomen.

Voorlopig geregistreeerde zorgkundigen moeten dus deze opleiding volgen om in de toekomst hun beroep verder te kunnen uitoefenen.

Artikel 3

Iedere werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor een voorlopige registratie en die deze voorlopige registratie door de bevoegde overheden dus kan voorleggen, heeft het recht om, op verzoek, een opleiding te volgen van 120 uur, zoals bepaald in het Koninklijk Besluit van 12 januari 2006, zodat de werknemer een definitieve registratie kan verwerven op voorwaarde dat die opleiding:

- integraal wordt gefinancierd wat betreft het inschrijvingsgeld door het Sociaal Fonds van de privé-ziekenhuizen of door het Fonds voor de privé-rusthuizen voor bejaarden en de rust- en verzorgingstehuizen;
- wordt verstrekt in het kader van het Onderwijs voor Sociale Promotie van de Franse Gemeenschap.

Deze opleiding van 120 uur kan worden erkend in het kader van het Betaald Educatief Verlof.

In onderling akkoord komen de werkgever en de werknemer overeen wanneer de vorming van 120 uren precies gevolgd zal worden, zodat de continuïteit van de dienstverlening niet in het gedrang komt.

De opleiding moet kunnen worden afgerond tijdens de door de overheden voorziene overgangperiode, zodat de werknemer definitief kan worden geregistreerd.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015.

Zij kan worden opgezegd door elk der partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

[Inhoudstafel](#)

11 FBZ Sociale Maribel

11.1 Fonds Sociale Maribel : Oprichting Fonds

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007 houdende oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Fonds Sociale Maribel en bepaling van zijn statuten

C.A.O. 08.10.2007

Wijziging: C.A.O. 09.06.2008

Hoofdstuk I : Oprichting

Artikel 1

Bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en bij toepassing van artikel 1 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958) richt het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten een fonds voor bestaanszekerheid op, genaamd "Fonds Sociale Maribel" waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, te weten :

- de privé-ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de rusthuizen, de rust- en verzorgingstehuizen, de service-flats, de dagverzorgingscentra voor bejaarden en de dagcentra voor bejaarden;
- de thuisverpleging;
- de revalidatiecentra
- de initiatieven voor beschut wonen, de wijkgezondheidscentra en de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;
- de bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten die gelegen zijn in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest;
- de overige instellingen en diensten.

Artikel 3

Het fonds is ingedeeld in zeven sectoren die volgens hun activiteiten geïdentificeerd worden overeenkomstig de codes die voor de RSZ multifunctionele verklaring gebruikt worden, zijnde :

- de privé-ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen;

- de rusthuizen, de rust- en verzorgingstehuizen, de service-flats, de dagverzorgingscentra voor bejaarden en de dagcentra voor bejaarden;
- de thuisverpleging;
- de revalidatiecentra. Zijn evenwel uitgesloten, de revalidatiecentra die een dienst uitmaken van een ziekenhuis of een opvoedingsinstelling en als dusdanig onder de beheersverantwoordelijkheid vallen van dit ziekenhuis of opvoedingsinstelling.
- de initiatieven voor beschut wonen, de wijkgezondheidscentra en de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;
- de bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten die door de gemeenschappelijke gemeenschapscommissie worden erkend en/of gesubsidieerd of die onder hun bevoegdheid vallen en gelegen zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- de overige instellingen en diensten.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking op 1 januari 2008 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door elk der partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder jaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend jaar. De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, en waarvan deze laatste een kopij aan elk der ondertekenende partijen laat geworden.

Artikel 5

De maatschappelijke en administratieve zetel van het fonds is gevestigd bij VESOFO, te 1000 Brussel, Handelskaai 48. Deze zetel kan bij beslissing van het paritair samengesteld beheerscomité van het fonds, zoals voorzien door artikel 8 hierna, verlegd worden.

HOOFDSTUK II. Doel

Artikel 6

Het fonds heeft tot hoofdzakelijk doel het beheer van de werkgeversbijdrageverminderingen zoals voorzien in artikel 35, § 5 van de wet van 29 juni 1981 tot vaststelling van de algemene principes van de sociale zekerheid voor werknemers (Belgisch Staatsblad van 2 juli 1981) teneinde de financiering van bijkomende tewerkstelling in strikte conformiteit met de bepalingen van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling alsmede elk ander doel uitdrukkelijk voorzien door dit koninklijk besluit in de non-profit sector te verzekeren.

Artikel 7

De uitvoering van dit doel wordt gerealiseerd door de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor de in voornoemd artikel 2 vermelde 7 sectoren uitdrukkelijk de in artikel 8 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 voorziene elementen specificeren, te weten :

- de precieze omschrijving van de geïsoleerde betrokken werkgevers;
- de verbintenis van iedere activiteitssector om de bijdrageverminderingen integraal aan te wenden voor de financiering van bijkomende tewerkstelling;
- de modaliteiten om de integrale besteding van de toegekende verminderingen aan de netto toename van de tewerkstelling te waarborgen;
- de kalender met betrekking tot de realisatie van de netto toename van de tewerkstelling;
- de inlichtingen die de werkgevers aan het fonds moeten verstrekken en die het fonds moeten toelaten op elk moment met kennis van zaken te beslissen over de financiering van de bijkomende tewerkstelling;
- het mechanisme dat het fonds moet toelaten de middelen die ter beschikking van de werkgevers werden gesteld, te controleren.

HOOFDSTUK III. Financiering

Artikel 8

De financiële middelen van het fonds bestaan uit de dotaties die door de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid gestort worden overeenkomstig de modaliteiten bepaald in artikel 3 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002, inclusief de intresten; deze middelen worden onder de in artikel 2 vermelde 7 subsectoren verdeeld pro rata sensu stricto het aantal werknemers in artikel 2, § 1 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 bedoeld en door de RSZ bepaald overeenkomstig de modaliteiten vastgelegd in artikel 6 van hetzelfde besluit. Voor de jaren 2006 en 2007 wordt de dotatie pro rata verdeeld tussen de verschillende "Kamers" op basis van de dotatie van het eerste semester van 2002.

HOOFDSTUK IV. Administratie en beheer

Artikel 9

Het fonds wordt beheerd door een beheerscomité van 52 leden verkozen door het Paritair Comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten, voor de helft op voorstel van de representatieve werkgeversorganisaties en voor de andere helft op voorstel van de representatieve werknemersorganisaties. Deze leden worden ten minste voor de helft gekozen binnen de leden van het Paritair Comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten. De overige leden kunnen voorgedragen worden door de betrokken erkende werkgevers- en werknemersorganisaties, mits aanvaarding door het Paritair Comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten, en dit zowel wat betreft de werkgevers- als de werknemersdelegatie.

Artikel 10

Het beheerscomité zal in zijn midden en voor de in voornoemd artikel 3 vermelde 7 sectoren specifieke kamers oprichten. De leden van deze sectoren zullen voor minstens de helft verkozen worden onder de leden van het beheerscomité of onder andere leden van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten in functie van hun representativiteit van de deelsector. Deze sectoren zijn bovendien samengesteld voor de helft uit de representatieve werkgeversorganisaties en voor de andere helft uit de representatieve werknemersorganisaties.

Artikel 11

In het kader van de wetgeving betreffende de Sociale Maribel, meer bepaald het koninklijk besluit van 18 juli 2002, en van de collectieve arbeidsovereenkomsten geciteerd in voornoemd artikel 7, zal ieder der sectoren voor zijn deelsector bij unanimité voorstellen doen over de toekenning van de gerealiseerde bijkomende tewerkstellingen.

De beslissingen en maatregelen die hieruit voortvloeien zullen nochtans door het beheerscomité dienen bekrachtigd te worden.

In geval van tekortkomende functionering van één of meerdere sectoren zal het beheerscomité voor de betrokken sector(en) de nodige beslissingen en maatregelen dienen te nemen.

Artikel 12

De beheerders van het fonds nemen, uit hoofde van de verplichtingen die door het fonds worden aangegaan, geen enkele persoonlijke verplichting op zich. Hun verantwoordelijkheid is beperkt tot de uitvoering van het mandaat dat zij ontvingen.

Artikel 13

Het beheerscomité kiest onder zijn leden en voor een periode van telkens twee jaar, een voorzitter en een ondervoorzitter, die elk tot een verschillende taalrol behoren en alternerend uit de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties voortspuiten.

Artikel 14

§ 1

Binnen de grenzen van de wetgevende en reglementaire teksten die de Sociale Maribel regelen beschikt het beheerscomité over de ruimste bevoegdheden inzake administratie en beheer van het fonds. Het beheerscomité kan een huishoudelijk reglement vastleggen.

§ 2

Het beheerscomité wordt in al zijn handelingen en voor ieder doel, hierin begrepen de rechtsvervolgingen zowel als eiser als verweerder, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de voorzitter en ondervoorzitter van het beheerscomité of door het(de) lid(leden) die zij delegeren teneinde in die vertegenwoordiging te voorzien.

Artikel 15

Het beheerscomité heeft onder meer tot taak :

- a) controle uit te oefenen en alle maatregelen te treffen die noodzakelijk zijn voor de goede uitvoering van huidige collectieve arbeidsovereenkomst;
- b) jaarlijks de administratiekosten te bepalen, alsmede de hoegrootheid van de jaarlijkse ontvangsten die aan deze kosten besteed worden overeenkomstig de bepalingen van artikel 6 van de programmawet van 30 december 2001;
- c) in te staan voor de eventuele aanwerving en ontslag van het personeel van het fonds of van de vereniging van fondsen waartoe hij(zij) behoort;
- d) jaarlijks in de maand juni een schriftelijk verslag over de uitvoering van zijn taak over te maken aan het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten;
- e) het beheer van de toegekende arbeidsplaatsen voor jongeren in de social profit, toegekend in het kader van TITEL V, Hoofdstuk III van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.
(wijziging bij CAO van 09/06/2008).

Artikel 16

Het beheerscomité vergadert minstens één maal per semester op de zetel van het fonds. De oproepingen moeten de agenda vermelden. De notulen worden door de secretaris opgesteld en door de voorzitter en de ondervoorzitter ondertekend.

Artikel 17

1. Het beheerscomité kan slechts geldig beslissen indien minstens de helft zowel van de werkgeversorganisaties als van de werknemersorganisaties aanwezig of bij volmacht vertegenwoordigd is.
Elk lid kan maximaal drager zijn van drie volmachten.
2. De beslissingen van het beheerscomité worden genomen bij unanimité van de aanwezigen en de vertegenwoordigde leden.

Artikel 18

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, duidt het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten een bedrijfsrevisor aan ter controle van het beheer van het fonds. Deze licht het beheerscomité regelmatig in over

de resultaten van zijn onderzoeken en doet de aanbevelingen die hij nuttig acht.

Artikel 19 Balans en jaarrekeningen

De balans en de jaarrekeningen worden op 31 december afgesloten.

HOOFDSTUK V. Ontbinding en vereffening

Artikel 20

Het fonds is opgericht voor onbepaalde duur.

Wijziging bij CAO van 09/06/2008:

De CAO van 09/06/2008 heeft uitwerking met ingang vanaf 1 juni 2008 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

De CAO kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzegtermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Artikel 21

Het wordt ontbonden door het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten. Dit paritair comité beslist over de bestemming van de goederen en waarden van het fonds na betaling van het passief. Deze bestemming moet in overeenstemming zijn met het doel waartoe het fonds werd opgericht.

Voornoemd paritair comité duidt de vereffenaars aan onder de leden van het beheerscomité.

[Inhoudstafel](#)

11.2 Sociale maribel : afsprakenkader

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007 houdende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid

C.A.O. 08.10.2007

Hoofdstuk I : Juridisch kader

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

Hoofdstuk II: Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de privé-ziekenhuizen die onderworpen zijn aan de wet op de ziekenhuizen alsook op de psychiatrische verzorgingstehuizen en die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten

Hoofdstuk III: Begripsomschrijvingen

Artikel 3

§ 1

Onder 'werknemers' wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden en bediendepersoneel.

§ 2

Onder 'sector' wordt verstaan: de sector zoals hij in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven wordt.

§ 3

Onder 'koninklijk besluit' wordt verstaan : het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector.

§ 4

Onder 'bevoegde ministers' wordt verstaan: de ministers van Tewerkstelling en Arbeid, van Sociale Zaken en van Volksgezondheid.

§ 5

Onder 'instelling' wordt verstaan: de instelling welke bij het sociaal fonds een aanvraag tot toetreding indient ten einde middelen te verwerven met het oog op de bevordering van de tewerkstelling zoals voorzien in deze overeenkomst.

§ 6

Onder "Sociaal Fonds" wordt verstaan het "Fonds Sociale Maribel" opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007 gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Hoofdstuk IV: Vermindering van de R.S.Z.-werkgeversbijdragen

Artikel 4

Overeenkomstig het koninklijk besluit en overeenkomstig de bepalingen van deze overeenkomst, kan de sector genieten van een forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen van de sociale zekerheid.

Hoofdstuk V: Verbintenis om de bijdragen volledig toe te wijzen aan de financiering van bijkomende tewerkstellingen

Artikel 5

In uitvoering van artikels 2 en 49 van het koninklijk besluit verbindt de sector er zich toe het integrale bedrag van de forfaitaire bijdragevermindering van de werknemersbijdragen bedoeld in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst aan te wenden voor de financiering van bijkomende tewerkstelling (uitgedrukt in FTE).

De bovengrens van de bijdrage van het sociaal fonds in de jaarlijkse loonkost per bijkomende tewerkstelling kan bij een-stemmige beslissing van het beheerscomité van het sociaal fonds verhoogd worden zonder dat de bijdrage evenwel 64 937,84 € per jaar en per FTE mag overschrijden. In uitvoering van het artikel 12 alinea 2 en 3 van het koninklijk besluit, wordt de bijdrage van het sectoraal fonds evenwel beperkt tot de bezoldigde, effectieve of gelijkgestelde, prestaties.

In overeenstemming met het artikel 12 van het koninklijk besluit kan het beheerscomité tot de indexering van zijn bijdragen en van bovengenoemd plafond van 64 937,84 € beslissen.

Het artikel 62 van het koninklijk besluit bepaalt dat de kost van de werknemers die 64 937,84 € per jaar overschrijdt, beperkt wordt tot 31.532 € per jaar.

Artikel 6

In uitvoering van artikel 14 van het koninklijk besluit moet de instelling die zich genoodzaakt ziet om het arbeidsvolume, zoals bedoeld in artikel 50, te verminderen, hierover vooraf melding maken per aangetekende brief aan het Beheerscomité van het fonds om verder te kunnen genieten van de financiële tegemoetkomingen van het fonds. De informatie aan het fonds moet de volgende gegevens bevatten: de vermindering van het arbeidsvolume uitgedrukt in VTE gedurende een volledig kalenderjaar, de datum vanaf de welke de vermindering ingang vindt, de fases van deze vermindering alsook de reden die de vermindering van het arbeidsvolume veroorzaakt. De aanvraag moet ook het akkoord van de ondernemingsraad bevatten, bij ontstentenis van het comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis van de vakbondsafvaardiging. Het fonds zal in geval van afwijkingaanvragen rekening houden met objectieve criteria opgenomen in het werkdocument zoals voorzien in artikel 11 bis van het koninklijk besluit. .

In geval van een aanvraag tot afwijking kan de berekening van de netto bijkomende tewerkstelling aanleiding geven tot een vraag om bijkomende inlichtingen vanwege het fonds.

Artikel 7

Het behoud en de aangroei van de netto tewerkstelling en de vermeerdering van het arbeidsvolume, bedoeld in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst gebeuren op het vlak van:

- de sector zoals omschreven in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- elke instelling waaraan door het sociaal fonds middelen voor tewerkstelling worden toegekend in het raam van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De instelling dient de netto bijkomende tewerkstelling en vermeerdering van het arbeidsvolume die overeenkomen met de toegewezen middelen, te verwezenlijken met inachtneming van de bepalingen van artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 8

Het sociaal fonds wordt belast met:

- het storten van het bedrag overeenstemmend met de schijf van de bijdragevermindering bedoeld in artikel 13, paragraaf 1 van deze overeenkomst, aan de werkgevers die er recht op hebben;
- het overmaken, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VIII van deze overeenkomst, van de voorstellen inzake toekenning van de arbeidsplaatsen overeenkomend met de tweede schijf van de bijdragevermindering bedoeld in artikel 13, paragraaf 2 van deze overeenkomst;

- het storten van de bijdragen van het sociaal fonds aan de werkgevers aan wie arbeidsplaatsen ten laste van de tweede schijf bedoeld in artikel 13, paragraaf 2 werden toegekend.

Hoofdstuk VI: Waarborgen met betrekking tot de integrale aanwending van de R.S.Z.-bijdragevermindering ten voordele van de tewerkstelling en controle door het fonds

Artikel 9

In uitvoering van artikel 8 f) van het koninklijk besluit, zal elke werkgever fonds ten minste één maal per jaar een controlerapport ivm het gebruik van de financiële middelen ter beschikking stellen van het sociaal fonds.

Het sociaal fonds zal een model uitwerken voor het verslag en dit aan de instellingen bezorgen.

Artikel 10

Het in artikel 9 bedoelde verslag fonds dient goedgekeurd door alle leden van de ondernemingsraad, bij ontstentenis door de werkgever en de leden van de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis door de sociale partners vermeld in artikel 15 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Zij ontvangen minstens 14 dagen voor de goed-keuring een kopie van het verslag.

Hoofdstuk VII: Kalender met betrekking tot de verwezenlijking van de bijkomende tewerkstelling

Artikel 11

De sector verbindt er zich toe de gehele bijkomende tewerkstelling te verwezenlijken binnen de zes maanden vanaf de kennisgeving aan de instellingen van de hun toegewezen tewerkstelling.

Het fonds kan de aanwending bepalen van de middelen ingeval deze verbintenissen niet zouden verwezenlijkt worden binnen deze termijn.

Op het vlak van de instelling die middelen ontvangt bij toepassing van artikel 13, moet 100 % van de netto bijkomende tewerkstelling voortspruitend uit de herverdeling worden verwezenlijkt binnen de zes maanden volgend op de maand waarin de betekening van de toekenning van de middelen gebeurde.

HOOFDSTUK VIII: Toewijzingsvoorwaarden van de netto bijkomende tewerkstelling

Artikel 12

Deze bepaling is van toepassing op de tewerkstelling die voortspruit uit artikel 13, paragraaf 2 (tweede schijf).

In toepassing van artikel 49 van het koninklijk besluit worden alle voor de huidige dienstverlening benodigde functies in aanmerking genomen voor netto bijkomende tewerkstelling, evenwel slechts in zoverre zij rechtstreeks een weerslag hebben op de vermindering van de arbeidsdruk op het huidig personeel van de instellingen. De sector verwacht op deze wijze een verbetering van de huidige dienstverlening te verwezenlijken.

Artikel 13

§ 1

Een eerste schijf van 80,57 € per kwartaal en per werknemer die recht geeft op de bijdragevermindering voorzien door het koninklijk besluit wordt, per instelling, voor-gehouden aan de tewerkstelling van logistieke assistenten. Het sociaal fonds stort aan de instellingen die logistieke assistenten aanwerven of hebben aangeworven het bedrag overeenstemmend met het effectieve gebruik van de eerste schijf in de instelling.

§ 2

Het saldo van de bijdragevermindering toegekend in uitvoering van het koninklijk besluit wordt herverdeeld volgens de voorwaarden bepaald in het werkdocument beoogd in het artikel 11 bis, §2 van het KB.

Hoofdstuk IX: Aanvraagvoorwaarden en door de werkgever aan het sociaal fonds te verschaffen inlichtingen

Artikel 14

De instellingen bedoeld onder artikel 2 en artikel 3, paragraaf 5 van deze overeenkomst, sluiten aan bij het fonds vanaf de eerste dag volgend op de betekening door het fonds van de goedkeuring van hun toetredingsaanvraag.

Het sociaal fonds stelt het model aanvraagdossier, op een daartoe bestemd formulier, op.

Artikel 15

Onderhandelingen op instellingsniveau, gevoerd in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis met de syndicale afvaardiging, moeten bepalen in welke diensten de arbeidsdruk het hoogst is, welke functies hiervoor ingevuld moeten worden en onder welke arbeidsvoorwaarden dat zal gebeuren.

Ingeval deze bespreking niet leidt tot een akkoord, kan door de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging een beroep worden gedaan op de regionale vakbondssecretarissen.

Het aanvraagdossier moet vergezeld zijn van het verslag van voornoemde bespreking.

Artikel 16

Het sociaal fonds doet een voorstel inzake toewijzing van de arbeidsplaatsen voortvloeiend uit de in artikel 13, paragraaf 2 van deze overeenkomst bepaalde herverdeling. Bij de toewijzing van de middelen door het fonds zal dit rekening houden met het behoud van de tewerkstelling, gefinancierd in toepassing van het koninklijk besluit

Bij gebrek aan een akkoord op het vlak van de instelling betreffende de toepassing van artikel 13, paragraaf 2, tweede lid, wordt het sociaal fonds belast met het uitbrengen van een voorstel betreffende de ter beschikking staande middelen.

Indien vastgesteld wordt dat de verbintenissen genomen door de werkgever in het kader van zijn aanvraagdossier en/of van de hem toegekende middelen in het kader van de herverdeling voorzien door artikel 13, niet nageleefd worden, kan het sociaal fonds maatregelen nemen om stortingen terug te vorderen, zich hiervoor baserend op het artikel 50 van het koninklijk besluit.

Artikel 17

Door de werkgever aan het Sociaal Fonds te verschaffen inlichtingen.

Ter aanvulling van het in artikel 9 bepaalde controleverslag dient de werkgever volgende inlichtingen aan het Sociaal Fonds te verschaffen, in toepassing van het artikel 14 bis §2 van het koninklijk besluit.:

- een aanvraagdossier (geëigend formulier beschikbaar op aanvraag) bedoeld in artikel 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- een lijst van statutair gedetacheerd personeel bedoeld in artikel 5 van het koninklijk besluit (in voorkomend geval);
- de contracten en bijlagen van de werknemers die aangeworven werden ten laste van het Sociaal Fonds;
- de signalementkaart van de werknemers aangeworven ten laste van het Sociaal Fonds (model B);
- een bewijs van vorming van logistieke assistenten krachtens het ministerieel besluit van 17 juni 1997;
- een jaarverslag over de activiteit van de logistieke assistenten krachtens artikel 3 van het ministerieel besluit van 17 juni 1997;
- een driemaandelijks prestatiejaar (op formulier opgesteld door het Sociaal Fonds);
- veranderingen van functies (in voorkomend geval);
- verandering van statuut van de werkgever (in voorkomend geval);
- een financiële jaarrekening (op door het Sociaal Fonds vooraf ingevuld formulier);
- een inlichtingenformulier inzake bezoldiging sociale Maribel (formaat bepaald door de FOD; op jaarbasis);
- een aanvraag tot afwijking (in toepassing van artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

Hoofdstuk X: Inwerkingtreding en duurtijd

Artikel 18

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf de datum van haar inwerkingtreding, de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2006, gesloten in het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen, houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de privé-ziekenhuizen.

Artikel 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2008. Zij is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten.

[Inhoudstafel](#)

12 FBZ Intersectoraal Fonds Gezondheidsdiensten

12.1 Intersectoraal fonds gezondheidsdiensten : Oprichting Fonds

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 oktober 2009 betreffende de oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Intersectoraal fonds voor de gezondheidsdiensten" en vaststelling van de statuten

C.A.O. 12.10.2009

A. OPRICHTING

Artikel 1

Bij deze collectieve arbeidsovereenkomst en bij toepassing van artikel 1, eerste lid, 1° van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958) richt het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten een fonds voor bestaanszekerheid op, waarvan de statuten hierna zijn vastgesteld.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en die vallen onder de toepassing van het federale meerjarenplan van 1 maart 2000 met name de werkgevers en de werknemers van de privé-ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen, de rustoorden voor bejaarden en de rust- en verzorgingstehuizen, de diensten voor thuisverpleging, de wijkgezondheidscentra, de revalidatiecentra en de centra bloedtransfusie van het Belgische Rode Kruis.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is eveneens van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de diensten voor beschermt wonen.

Onder "werkgevers" wordt verstaan: de werkgevers georganiseerd als vereniging zonder winstoogmerk of hetzij als een vennootschap, hetzij een instelling met een sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen vermogensvoordeel nastreven.

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

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf de datum van haar inwerkingtreding, de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007 gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten betreffende de oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" en vaststelling van de

statuten (overeenkomst geregistreerd op 29 november 2007 onder het nummer 85869/CO/330).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 12 oktober 2009. Zij is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elke van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder jaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend jaar.

De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

De voorzitter bezorgt een kopie van de opzegging aan elk der ondertekenende partijen, alsook aan de Minister van Werkgelegenheid en aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

B. Statuten

HOOFDSTUK I. Benaming

Artikel 4

Met ingang van 1 januari 2008 wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht genaamd Intersectoraal fonds voor de gezondheidsdiensten.

De maatschappelijke en de administratieve zetel van het fonds is gevestigd te VESOFO, Handelskaai 48, 1000 Brussel.

Deze zetels kunnen bij unanieme beslissing van de raad van bestuur van het fonds, voorzien bij artikel 11, elders overgeplaatst worden. De raad van Bestuur betekent zijn beslissing aan de voorzitter van het paritair comité en aan de Minister van Werkgelegenheid.

HOOFDSTUK II. Doel

Artikel 5

Het fonds, opgericht door deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft als doel het beheer van de gemutualiseerde som van de bijdragevermindering komende uit de zogenaamde "niet-reccurente" reserves van de fondsen sociale maribel, die betrokken zijn in het meerjarenplan voor de gezondheidssector van 1 maart 2000.

Het fonds is belast met :

- het ontvangen van de som van de bijdrageverminderingen vermeld in alinea 1;
- het toekennen van de som van de bijdrageminderings aan de werkgevers die een werknemer hebben aangeworven ter vervanging van een werknemer die, in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10

mei 2007 gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten houdende een vormingsproject tot verpleegkundigen, een opleiding tot verpleegkundige volgt.

Artikel 6

In het kader van het doel omschreven in artikel 5 kan het fonds de toelating vragen om een gedeelte van de som van de bijdrageverminderingen bedoeld in artikel 5, alinea 1 van deze overeenkomst te gebruiken ter dekking van de personeels- en administratiekosten, en dit in toepassing van het ministerieel besluit van 20 mei 1998.

Artikel 7

In het kader van het doel omschreven in artikel 5 vervult het fonds alle opdrachten toevertrouwd aan de sectorale fondsen door en/of krachtens het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

HOOFDSTUK III. Financiering

Artikel 8

De geldmiddelen van het fonds bestaan uit :

- de som van de bijdrageverminderingen vermeld in artikel 5, alinea 1 van deze overeenkomst, met inbegrip van de renten;
- de andere geldmiddelen die zouden toegekend worden door of krachtens een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst om de in artikel 9 bedoelde administratiekosten te dekken.

Artikel 9

De administratiekosten worden elk jaar vastgesteld door de raad van Bestuur voorzien bij artikel 11.

Deze kosten worden uitsluitend gedekt door:

- de tussenkomsten bedoeld in artikel 6;
- de eventuele middelen die ter beschikking worden gesteld door of krachtens een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV. Rechthebbenden, toekenning en betaling van de bijdrageverminderingen

Artikel 10

De werkgevers ontvangen de tussenkomsten van het fonds volgens de modaliteiten voorzien en/of krachtens het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector alsook door en/of krachtens de volgende collectieve arbeidsovereenkomsten :

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten, houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de privé-ziekenhuizen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten, houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de rustoorden voor bejaarden en de rust- en verzorgingstehuizen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten, houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de thuisverpleging;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten, houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en –diensten en andere bicommunautaire welzijnsdiensten gelegen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten, houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de gezondheidsinrichtingen en -diensten;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten, houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de autonome revalidatiecentra;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten, houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van initiatieven voor beschut wonen, de wijkgezondheidscentra en de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België.

HOOFDSTUK V. Bestuur

Artikel 11

Het fonds wordt bestuurd door een paritaire raad van bestuur samengesteld uit 16 effectieve leden.

Deze leden worden aangeduid door het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, voor de helft op voordracht van de representatieve werkgeversorganisaties en voor de andere helft op voordracht van de representatieve werknemersorganisaties.

Artikel 12

De leden van de raad van bestuur worden aangesteld voor dezelfde periode als deze van hun mandaat als lid van het paritair comité.

Het mandaat van het lid van de raad van bestuur vervalt door ontslagneming of door overlijden of wanneer de duur van het mandaat is verstreken of wanneer de organisatie die het lid heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt of wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem voorgedragen heeft.

Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger.

De mandaten van de leden van de raad van bestuur zijn hernieuwbaar.

Artikel 13

De leden van de raad van bestuur gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met de verbintenissen aangegaan door het fonds.

Hun verantwoordelijkheid beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat.

Artikel 14

De raad van bestuur kiest om de twee jaar een voorzitter en een ondervoorzitter onder zijn leden, beurtelings uit de werknemersafvaardiging en uit de werkgeversafvaardiging.

Hij duidt eveneens de persoon aan die met het secretariaat wordt belast.

Artikel 15

De raad van bestuur beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het fonds, binnen de limieten gesteld door en/of krachtens de wet van 7 januari 1958, deze statuten en het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

Tenzij andersluidende beslissing van de raad van bestuur treedt deze laatste in al zijn handelingen op en handelt hij in rechte via de voorzitter en de ondervoorzitter gezamenlijk, elk desgevallend vervangen door een lid van de raad daartoe door de raad van bestuur aangesteld.

De raad van bestuur heeft onder meer als opdrachten:

- het toekennen van de som van de bijdrageverminderingen overeenkomstig de bepalingen bedoeld in artikel 5, alinea 2 en het opvolgen van deze toekenning;
- over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel van het fonds;
- controle uit te oefenen en alle nodige maatregelen te treffen voor de uitvoering van deze statuten;
- de administratiekosten vast te stellen;
- tijdens de maand juni van elk jaar schriftelijk verslag over te maken aan het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten over de vervulling van zijn opdrachten;
- aan de bevoegde instanties de verslagen voorzien door en/of krachtens het koninklijk besluit van 18 juli 2007 over te maken.

Artikel 16

De raad van bestuur vergadert minstens éénmaal per semester.

De raad vergadert hetzij op uitnodiging van de voorzitter ambtshalve handelend, hetzij op vraag van tenminste de helft van zijn leden hetzij op vraag van een der in zijn schoot vertegenwoordigde organisaties.

De uitnodigingen moeten de dagorde bevatten.

De notulen worden opgemaakt door de secretaris aangewezen door de raad van bestuur en ondertekend door degene die de vergadering heeft voorgezeten. Uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter en de ondervoorzitter ondertekend.

Artikel 17

De raad van bestuur kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft zowel van de leden van de werknemersafvaardiging als van de leden van de werkgeversafvaardiging aanwezig is.

Artikel 18

Behoudens andersluidende bepalingen in het huishoudelijk reglement opgesteld door de raad van bestuur worden zijn beslissingen getroffen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden.

HOOFDSTUK VI. Controle

Artikel 19

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958) duidt het paritair comité een bedrijfsrevisor aan ter controle van het bestuur van het Fonds.

Bovendien licht hij de raad van bestuur van het fonds regelmatig in over de resultaten van zijn onderzoeken en doet de aanbevelingen die hij nodig acht.

HOOFDSTUK VII. Balans en rekeningen

Artikel 20

Elk jaar worden op 31 december de balans en rekeningen van het verlopen dienstjaar afgesloten.

HOOFDSTUK VIII. Ontbinding en vereffening

Artikel 21

Het fonds is opgericht voor een onbepaalde duur.

Artikel 22

Het wordt ontbonden door het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten ingevolge een gebeurlijke vooropzeg zoals voorzien in artikel 3.

Artikel 23

Na betaling van het passief, worden de goederen en waarden van het fonds overgeheveld naar een non-profit fonds met gelijkaardige doelstellingen. Het voornoemd Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten duidt de vereffenaars aan onder de leden van de raad van bestuur van het fonds.

[Inhoudstafel](#)

12.2 Vormingsproject verpleegkundigen : afsprakenkader

Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2010 betreffende het vormingsproject tot verpleegkundigen

C.A.O. 31.03.2010

Gezien punt 6 van het meerjarenplan van 1 maart 2000 voorziet in een "vormingsproject voor verpleegkundigen", wordt het volgende overeengekomen.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en die vallen onder de toepassing van het federale meerjarenplan van 1 maart 2000 met name de werkgevers en de werknemers van de privé-ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen, de rustoorden voor bejaarden en de rust- en verzorgingstehuizen, de diensten voor thuisverpleging, de revalidatiecentra, de wijkgezondheidscentra en de centra bloedtransfusie van het Belgische Rode Kruis

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is eveneens van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de diensten voor beschermt wonen.

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verleent aan de werknemers die voldoen aan de criteria bepaald in artikel 3, het recht op een wijziging van de aard van hun prestaties met behoud van het loon. Deze wijziging bestaat in het volgen, gedurende maximum drie jaar, van een opleiding tot verpleegkundige (gebrevetteerde, gediplomeerde, gegradueerde of bachelor) in het voltijds onderwijs of van het onderwijs voor sociale promotie.

Toelatingscriteria

Artikel 3

De toelatingscriteria tot de opleiding zijn de volgende :

- voldoen aan de toelatingsvoorwaarden tot het onderwijs :
- diploma hoger algemeen onderwijs (DHAO) of gelijkgesteld voor de hogere studies (graduaat) of
- diploma hoger beroepssecundair onderwijs (DHBO) voor het aanvullend beroepsopleidingsonderwijs.

- thans tenminste halftijds tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst in een instelling die behoort tot de zogenaamde "federale" gezondheidssectoren bedoeld in artikel 1;
- niet reeds in het bezit zijn van het diploma van gebrevetteerde, gediplomeerde, gegradueerde of bachelor in de verpleegkundige;
- anciënniteitsvoorwaarde : onmiddellijk voor het aanvangen van de opleiding een minimumervaring van 3 jaar opgedaan hebben in één of meerdere instellingen die behoren tot de zogenaamde "federale" gezondheidssectoren, bedoeld in artikel 1;
- geslaagd zijn in de selectieproef ingericht door de gewestelijke tewerkstellingsdiensten;
- zich inschrijven voor de opleiding vóór 15 september 2010, behalve in gevallen erkend door de hierna vermelde Raad van Beheer.

Deze toelatingscriteria zullen worden gecontroleerd door de Raad van Beheer van het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten op basis van een formulier ad hoc ondertekend door de betrokken werknemer waarbij een tewerkstellingsattest is gevoegd, ondertekend door zijn werkgever.

Rekening houdend met het aantal financierbare plaatsen kan de Raad van Beheer van het Fonds een orde van prioriteit op de kandidaturen toepassen voor de toegang tot opleiding.

Statuut

Artikel 4

De werknemer die voldoet aan de bovenvermelde toelatingscriteria heeft het recht afwezig te zijn per schooljaar vanaf het begin ervan tot 30 juni van het volgende kalenderjaar (jaarlijkse vakantie niet inbegrepen) met behoud van zijn normaal loon dat op de gewone tijdstippen betaald wordt, om de lessen te volgen, de examens af te leggen en de stages door te maken die eventueel vereist zijn buiten de instelling waar hij tewerkgesteld is. Onder normaal loon wordt verstaan het geïndexeerd bruto baremaloon, rekening houdend met de haard- of standplaatsvergoeding en de loonschaalverhogingen.

In voorkomend geval worden de afwezigheidsperiodes voor het volgen van de lessen beschouwd als zijnde gelijkgesteld voor wat betreft de eindejaarspremie.

De collectieve arbeidsovereenkomst in verband met de terugbetaling van de vervoerskosten blijft van toepassing voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van de onderwijsinstelling.

Procedure en modaliteiten

Artikel 5

Om het loon te ontvangen, legt de werknemer aan zijn werkgever, voor ieder studiejaar het bewijs voor van zijn inschrijving op de lessen (attest van regelmatige inschrijving afgeleverd door de onderwijsinstelling in de zin van de reglementering op het betaald educatief verlof).

De aanvraag betreffende een schooljaar moet bij de werkgever worden ingediend ten laatste op 31 oktober van het betreffende jaar.

De werknemer zal bovendien aan zijn werkgever de getuigschriften van nauwgezetheid voorleggen die door de onderwijsinstelling worden afgeleverd aan het einde van ieder kwartaal, in de zin van de reglementering op het betaald educatief verlof; indien hij niet in het bezit is van dit document is de werkgever gerechtigd het recht op loon voor het volgende kwartaal te ontzeggen.

Verliest het recht op betaalde afwezigheid :

- de werknemer die in de cursussen ongewettigd afwezig was voor meer dan één tiende van de duur ervan;
- de werknemer die, na aanvaarding van zijn kandidatuur, een nieuwe winstgevende activiteit uitoefent als zelfstandige, als werknemer of in het raam van een statuut van uitzendarbeid;

De controle op de nauwgezetheid en het gebruik van het verlof wordt uitgeoefend door de Raad van Beheer van het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten.

- de werknemer die na de tweede zittijd niet is geslaagd voor het studiejaar waarvoor hij is ingeschreven (dubbelen is niet mogelijk behalve in gevallen erkend door de hierna vermelde Raad van Beheer).

Vervanging van de werknemer in opleiding

Artikel 6

De werknemer in opleiding wordt vervangen door een werknemer die in dienst wordt genomen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Deze overeenkomst zal de volgende clausule bevatten : "De indienstneming van de werknemer gebeurt in het kader van punt 6 van het meerjarenplan voor de gezondheidssector van 1 maart 2000. In dit verband komen de partijen uitdrukkelijk overeen dat deze overeenkomst beëindigd wordt bij de definitieve terugkeer van de vervangen werknemer met als voldoende reden het einde van de studies, na een wettelijke opzegtermijn van maximum drie maanden".

Artikel 7

De toepassing van deze overeenkomst wordt toevertrouwd aan de Raad van Beheer van het Fonds voor bestaanszekerheid genaamd " Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten" opgericht door het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten bij collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007 geregistreerd onder het nummer 85869/CO/330 (koninklijk besluit van 30 juli 2008 – Belgisch Staatsblad van 3 september 2008)

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2009 gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten betreffende het vormingsproject tot verpleegkundigen, geregistreerd onder het nummer 92678/co/330.

Duur

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 31 maart 2010 en treedt buiten werking op 30 september 2013.

[Inhoudstafel](#)

12.3 Anciënniteit cursisten vormingsproject

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2003 betreffende de vaststelling van de berekeningswijze van de anciënniteit van de werknemers die met succes een vorming tot verpleegkundige voltooid hebben

C.A.O. 27.10.2003

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en die behoren tot de zogenaamde "federale" gezondheidssectoren, met name de privé-ziekenhuizen, de rustoorden voor bejaarden en de rust- en verzorgingstehuizen (ROB-RVT), de diensten voor thuisverpleging, de autonome revalidatiecentra en de bloedtransfusiecentra van het Belgische Rode Kruis.

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

Artikel 2

De werknemer en werkgever kunnen, na het succesvol voltooien door de werknemer van een opleiding tot verpleegkundige, overeenkomen tot een functiewijziging van de werknemer.

Er moet dan een schriftelijk bijvoegsel aan de bestaande arbeidsovereenkomst opgesteld en ondertekend worden door de werkgever en werknemer, dat verplichtend volgende elementen vermeldt:

- de nieuwe functie van verpleegkundige;
- de nieuwe baremaschaal en desgevallend de overeenstemmende categorie;
- de nieuwe baremieke anciënniteit, zoals bepaald in artikel 3 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst;
- de datum van inwerkingtreding van dit bijvoegsel.

Artikel 3

De baremieke anciënniteit van de werknemer, bedoeld in huidige collectieve arbeidsovereenkomst, is de in de vorige functie verworven baremieke anciënniteit, maar geplafonneerd tot de anciënniteit die hij zou hebben kunnen doen gelden als hij zijn loopbaan in de nieuwe loonschaal had aangevat, dus rekening houdend met de aanvangsleeftijd in deze loonschaal.

Indien deze wijze van berekening tot een vermindering van de bezoldiging van de werknemer leidt, zal deze in de nieuwe baremaschaal van een baremieke anciënniteit genieten juist boven het bedrag van de bezoldiging die hij in de oude baremaschaal ontving.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2003. Zij wordt afgesloten voor onbepaalde tijd en kan te allen tijde door ieder der ondertekenende partijen worden opgezegd mits een vooropzeg van drie maanden bij aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten gericht.

[Inhoudstafel](#)

13 FBZ Sectoraal Spaarfonds

13.1 Sectoraal Spaarfonds

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2008 betreffende de oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid genaamd: 'Sectoraal Spaarfonds van de federale sectoren' en vaststelling van de statuten.

C.A.O. 11.12.2008

Artikel 1

Bij deze collectieve arbeidsovereenkomst en bij toepassing van artikel 1 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958) en in toepassing van het punt 7 van het [federaal meerjarenakkoord van 26 april 2005](#), richt het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten een fonds voor bestaanszekerheid op, waarvan de statuten hierna worden vastgesteld.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van :

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de initiatieven voor beschut wonen voor psychiatrische patienten;
- de rusthuizen en de rust- en verzorgingstehuizen;
- de dagverzorgingscentra voor bejaarden;
- de revalidatiecentra;
- de diensten voor thuisverpleging;
- de diensten voor bloedtransfusie en bloedverwerking;
- de medisch-pediatische centra;
- de wijkgezondheidscentra.

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

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf de datum van ondertekening en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd, voor het eerst op 30 juni 2010, mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en aan de organisaties die erin vertegenwoordigd zijn.

A. Statuten van het sectoraal spaarfonds

Artikel 4

Met ingang van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt er een sectoraal spaarfonds opgericht, genaamd "Sectoraal Spaarfonds van de federale sectoren".

Artikel 5

De maatschappelijke en de administratieve zetel van het fonds is gevestigd in de gebouwen van VESOFO/AFOSOC te 1000 Brussel, Handelskaai 48.

Deze zetels kunnen bij beslissing van het beheerscomité van het fonds, voorzien bij artikel 9, elders overgeplaatst worden.

Artikel 6

§ 1

Het sectoraal spaarfonds heeft hoofdzakelijk als doel, de organisatie en voorbereiding van een sectoraal pensioenfonds (cf. tweede pensioenpijler) die effectief in werking dient te treden ten vroegste op 1 januari 2010.

§ 2

Er wordt een studie uitgevoerd inzake de inwerkingtreding en de uitvoering van een tweede pensioenpijler voor al het loontrekkend personeel van de private federale gezondheidssectoren.

§ 3

Rekening houdend met de resultaten van de studie bedoeld in § 2 scheidt het sectoraal spaarfonds het vereist juridisch kader voor een sectoraal pensioenfonds, en dit voor ten laatste op 30 september 2009.

§ 4

In afwachting van de inwerkingtreding van bedoeld sectoraal pensioenfonds zal het sectoraal spaarfonds de door de regering gestorte bijdragen beheren. Deze middelen zullen, na aftrek van de administratiekosten, gethesauriseerd worden overgemaakt aan het "sectoraal pensioenfonds" bij zijn inwerkingtreding.

B. Financiering

Artikel 7

De geldmiddelen van het sectoraal pensioenfonds bestaan uit de bijdragen die de federale regering stort vanaf 1 januari 2006 zoals voorzien in het [sociaal meerjarenplan van 26 april 2005](#), hoofdstuk 7, evenals uit de eventuele intrestopbrengsten van deze gekapitaliseerde bijdragen.

Artikel 8

De administratiekosten van het fonds, met inbegrip van de studiekosten, worden elk jaar vastgesteld door het beheerscomité voorzien bij artikel 9. Deze kosten worden in eerste instantie gedekt door de renten van de kapitalen voortkomend van de storting van de bijdragen, en eventueel bijkomend door een afhouding op de voorziene bijdragen en waarvan het bedrag vastgelegd is door voornoemd beheerscomité.

C. Beheer

Artikel 9

Het fonds wordt beheerd door een beheerscomité van 24 leden verkozen door het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, voor de helft op voorstel van de representatieve werkgeversorganisaties en voor de andere helft op voorstel van de representatieve werknemersorganisaties. Deze leden worden ten minste voor de helft gekozen binnen de leden van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten. De overige leden kunnen voorgedragen worden door de betrokken erkende werkgevers- en werknemersorganisaties, mits aanvaarding door het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en dit zowel wat betreft de werkgevers- als de werknemersdelegatie.

De leden van het beheerscomité worden aangewezen door het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten. Hun mandaat duurt 4 jaar.

Het mandaat van lid van het beheerscomité vervalt door ontslag, overlijden of wanneer zijn mandaat als lid van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten een einde neemt of wegens ontslag gegeven door de organisatie die hem voorgedragen heeft.

Het nieuw lid voltooit desgevallend het mandaat van zijn voorganger.

De mandaten van de leden van het beheerscomité zijn hernieuwbaar.

Artikel 10

De beheerders van het fonds gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan in verband met verbintenissen van het sectoraal spaarfonds. Hun verantwoordelijkheid is beperkt tot de uitvoering van het mandaat dat zij ontvingen.

Artikel 11

Het beheerscomité van het fonds kiest onder zijn leden en telkens voor een periode van twee jaar een voorzitter en een ondervoorzitter die elk tot een verschillende taalrol behoren en alternerend uit de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties voortspruiten.

Artikel 12

Het beheerscomité beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het fonds, binnen de limieten gesteld door de wet of deze statuten. Het beheerscomité kan een huishoudelijk reglement vastleggen.

Tenzij andersluidende beslissing van het beheerscomité treedt dit laatste in al zijn handelingen op en handelt het in rechte en gezamenlijk via de voorzitter en de ondervoorzitter.

Het beheerscomité heeft onder meer als opdracht :

- alle maatregelen te treffen voor de uitvoering van het sectoraal spaarfonds;
- de strikte naleving van de opgelegde timing te doen respecteren;
- de administratiekosten vast te stellen;
- op geregelde tijdstippen verslag uit te brengen aan het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten over de vervulling van zijn opdracht;
- over te gaan tot de eventuele aanwerving en afdanking van het personeel.

Artikel 13

Het beheerscomité vergadert voor de eerste maal binnen de maand na afsluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Tijdens deze eerste bijeenkomst wordt een strikte timing uitgewerkt, om op korte termijn op basis van de resultaten van een objectieve studie rond de tweede pensioenpijler, het wettelijk kader te scheppen binnen de sector.

Nadien vergadert het beheerscomité op de data, zoals afgesproken tijdens deze eerste bijeenkomsten ter zetel van het sectoraal spaarfonds, met een minimum van eenmaal per semester.

Op vraag van tenminste 1/4de van de leden van het beheerscomité wordt er binnen de 14 dagen een extra vergadering bijeengeroepen.

De notulen worden opgemaakt onder de verantwoordelijkheid van de voorzitter en de ondervoorzitter.

Deze notulen worden aan de leden van het beheerscomité.

Artikel 14

Het beheerscomité kan slechts geldig vergaderen en beslissen indien minstens de helft zowel van de leden van de werknemersafvaardiging als de leden van de werkgeversafvaardiging effectief aanwezig is of vertegenwoordigd door de volmacht houder. Elk aanwezig lid mag maar drager zijn van één volmacht.

De beslissingen van het beheerscomité worden getroffen bij meerderheid van de stemgerechtigden op iedere bank.

D. Begroting, rekeningen

Artikel 15

Het dienstjaar neemt een aanvang op 1 januari en sluit op 31 december.

Het eerste boekjaar zal worden afgesloten op 31 december 2007.

Artikel 16

Elk jaar wordt, uiterlijk tijdens de maand december, een begroting voor het volgende jaar ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Artikel 17

Op 31 december worden de rekeningen van het verlopen jaar afgesloten. De afsluiting en de balans moeten op rekenplichtig gebied voldoende omschreven zijn.

Het beheerscomité, alsmede de bij toepassing van artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid door het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten aangewezen revisor, brengen jaarlijks ieder een schriftelijk verslag uit over het vervullen van hun opdracht tijdens het verlopen jaar.

De balans samen met de hoger genoemde schriftelijke verslagen, moeten uiterlijk tijdens de maand april ter goedkeuring aan het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten worden voorgelegd.

E. Ontbinding en vereffening

Artikel 18

Het sectoraal spaarfonds wordt ontbonden door het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten ingevolge een gebeurlijke vooropzeg, zoals voorzien in artikel 3.

Het voornoemde paritair comité beslist over de bestemming van de goederen en waarden van het fonds na betaling van het passief.

Deze bestemming moet in overeenstemming zijn met het doel waartoe het sectoraal spaarfonds werd opgericht.

Het voornoemde paritair comité duidt de vereffenaars aan onder de leden van het beheerscomité.

Artikel 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2007, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd : 'Sectoraal Spaarfonds van de federale sectoren' en vaststelling van zijn statuten.

[Inhoudstafel](#)

13.2 Invoering sectoraal aanvullend pensioenstelsel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2010 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel.

C.A.O. 13.12.2010

Hoofdstuk 1. Voorwerp van de overeenkomst

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 28 april 2003, artikel 8, betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, hierna "WAP" genoemd, en de beslissing van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als voorwerp de invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel. De pensioentoezegging maakt het voorwerp uit van het als bijlage opgenomen pensioenreglement, dat integraal deel uitmaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 2. Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers, met uitzondering van de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en onder:

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de initiatieven voor beschut wonen voor psychiatrische patiënten;
- de rusthuizen en de rust- en verzorgingstehuizen;
- de dagverzorgingscentra voor bejaarden;
- de revalidatiecentra;
- de diensten voor thuisverpleging;
- de diensten voor bloedtransfusie en bloedverwerking;
- de medisch- pediatrie centra;
- de wijkgezondheidscentra.

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Onder "sectoraal spaarfonds van de federale sectoren" wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: het sectoraal spaarfonds van de federale sectoren, opgericht als fonds voor bestaanszekerheid bij collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2008.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van interimarbeid;
- werknemers met een vakantie-, studenten- of ibo-contract (individuele beroepsopleiding);
- arbeidszorgmedewerkers en personen tewerkgesteld in het kader van artikel 60 §7 van de organieke wet op de inrichting van de OCMW's en een tewerkstelling in het kader van artikel 78 van het KB van 25.11.1991 tenzij er sprake is van een arbeidsovereenkomst;
- werknemers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al een wettelijk rustpensioen genieten;
- geneesheren-bedienden die een opleiding volgen tot geneesheer-specialist en die beperkt onderworpen zijn door werkgevers-ziekenhuizen uit de privé sector (code 072 RSZ).

Hoofdstuk 3. Inrichter

Artikel 4

Het sectoraal spaarfonds van de federale sectoren, met maatschappelijke zetel gelegen te 1000 Brussel, Handelskaai 48, treedt op als inrichter van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel.

Hoofdstuk 4. Pensioentoezegging

Artikel 5

De regels en modaliteiten betreffende de uitvoering van de pensioentoezegging, en de rechten en verplichtingen van de inrichter, van de werkgevers, van de aangeslotenen en van hun rechthebbenden zijn opgenomen in het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6

Er wordt een Pensioenfonds van de Federale Non-Profit/social-profit sector OFP (Organisme voor de Financiering van Pensioenen), met maatschappelijke zetel in 1000 Brussel, Handelskaai 48 en toegelaten door de Commissie voor het bank-, financie- en assurantiewezen (CBFA), opgericht dat als pensioeninstelling gekozen wordt en waaraan het beheer en de uitvoering van de pensioentoezegging worden toevertrouwd.

Hoofdstuk 5. Inwerkingtreding van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel

Artikel 7

Het sectoraal aanvullend pensioenstelsel treedt in werking op 1 januari 2011.

Hoofdstuk 6. Inwerkingtreding, duur en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 8

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op datum van de ondertekening en is gesloten voor onbepaalde tijd.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd voor 30 juni van ieder kalenderjaar, met uitwerking op 1 januari van het daaropvolgend kalenderjaar. De opzegging moet betekend worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidinrichtingen en -diensten, die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekende partij.

Het pensioenreglement kan u bekijken via http://www.werk.belgie.be/CAO/330/330-2011-001035.pdf?bcsi_scan_A7D3C9DB954AE049=kj6AcrdGEJC/lrd6LECFGH+lgEEqAAAA8Ad2CA==&bcsi_scan_filename=330-2011-001035.pdf

[Inhoudstafel](#)

14 Actuele bedragen

14.1 Loonschalen Personeel (sinds 1 mei 2011)

ARBEIDERS								
schaal	1.12	1.14	1.22	1.26	1.30	1.40	1.54	1.59
anc								
0	1.595,58	1.621,90	1.713,60	1.748,10	1.800,76	1.907,36	2.105,61	2.230,72
1	1.729,22	1.760,09	1.851,79	1.886,29	1.938,95	2.051,72	2.249,97	2.375,08
2	1.738,31	1.776,89	1.869,03	1.904,45	1.957,11	2.051,72	2.249,97	2.375,08
3	1.747,39	1.793,69	1.886,28	1.922,62	1.975,28	2.086,37	2.284,62	2.409,73
4	1.756,47	1.810,49	1.903,53	1.940,78	1.993,44	2.086,37	2.284,62	2.409,73
5	1.765,55	1.827,29	1.920,77	1.958,94	2.011,60	2.121,02	2.319,27	2.444,38
6	1.774,63	1.844,10	1.938,03	1.977,10	2.029,77	2.121,02	2.319,27	2.444,38
7	1.783,72	1.860,90	1.955,27	1.995,27	2.047,92	2.155,66	2.353,92	2.479,03
8	1.792,80	1.877,70	1.972,52	2.013,43	2.066,09	2.155,66	2.353,92	2.479,03
9	1.801,89	1.894,50	1.989,77	2.031,60	2.084,25	2.190,32	2.388,57	2.513,92
10	1.857,81	1.958,54	2.060,47	2.102,85	2.154,81	2.236,51	2.434,76	2.561,03
11	1.866,89	1.978,96	2.081,36	2.124,63	2.176,60	2.282,70	2.480,96	2.608,13
12	1.875,98	1.999,39	2.102,24	2.146,42	2.198,39	2.282,70	2.480,96	2.608,13
13	1.885,06	2.019,81	2.123,13	2.168,21	2.220,17	2.328,90	2.527,65	2.655,24
14	1.894,15	2.040,24	2.144,01	2.190,00	2.241,96	2.328,90	2.527,65	2.655,24
15	1.903,23	2.060,66	2.164,90	2.211,78	2.263,75	2.375,09	2.574,76	2.702,35
16	1.912,31	2.081,08	2.185,78	2.233,57	2.285,54	2.375,09	2.574,76	2.702,35
17	1.921,39	2.101,52	2.206,67	2.255,36	2.307,32	2.421,28	2.621,86	2.749,45
18	1.930,48	2.121,94	2.227,55	2.277,15	2.329,11	2.421,28	2.621,86	2.749,45
19	1.939,56	2.142,36	2.248,43	2.298,93	2.350,90	2.467,47	2.668,97	2.796,56
20	1.948,65	2.162,79	2.269,32	2.320,72	2.372,68	2.467,47	2.668,97	2.796,56
21	1.957,73	2.183,21	2.290,20	2.342,51	2.394,48	2.513,90	2.716,07	2.843,66
22	1.966,81	2.203,63	2.311,09	2.364,29	2.416,26	2.513,90	2.716,07	2.843,66
23	1.975,89	2.224,06	2.331,97	2.386,08	2.438,05	2.561,01	2.763,18	2.890,77
24	1.984,98	2.244,48	2.352,86	2.407,87	2.459,83	2.561,01	2.763,18	2.890,77
25	1.994,06	2.264,91	2.373,74	2.429,65	2.481,62	2.608,11	2.810,29	2.937,87
26	2.003,15	2.285,33	2.394,62	2.451,44	2.503,45	2.608,11	2.810,29	2.937,87
27	2.012,23	2.305,76	2.415,51	2.473,23	2.525,67	2.655,22	2.857,39	2.984,98
28		2.326,19	2.436,39	2.495,02	2.547,89	2.655,22	2.857,39	2.984,98
29		2.346,61	2.457,28	2.517,11	2.570,11	2.702,32	2.904,49	3.032,08
30						2.702,32	2.904,49	3.032,08
31						2.749,43	2.951,60	3.079,19

ADMINISTRATIEF PERSONEEL						
schaal	1.12	1.22	1.26	1.40	1.24	1.30
anc						
0	1.595,58	1.713,60	1.748,10	1.907,36	1.728,13	1.800,76
1	1.729,22	1.851,79	1.886,29	2.051,72	1.866,32	1.938,95
2	1.738,31	1.869,03	1.904,45	2.051,72	1.884,48	1.957,11
3	1.747,39	1.886,28	1.922,62	2.086,37	1.902,64	1.975,28
4	1.756,47	1.903,53	1.940,78	2.086,37	1.920,81	1.993,44
5	1.765,55	1.920,77	1.958,94	2.121,02	1.938,97	2.011,60
6	1.774,63	1.938,03	1.977,10	2.121,02	1.957,13	2.029,77
7	1.783,72	1.955,27	1.995,27	2.155,66	1.975,29	2.047,92
8	1.792,80	1.972,52	2.013,43	2.155,66	1.993,46	2.066,09
9	1.801,89	1.989,77	2.031,60	2.190,32	2.011,62	2.084,25
10	1.857,81	2.060,47	2.102,85	2.236,51	2.082,63	2.154,81
11	1.866,89	2.081,36	2.124,63	2.282,70	2.104,42	2.176,60
12	1.875,98	2.102,24	2.146,42	2.282,70	2.126,21	2.198,39
13	1.885,06	2.123,13	2.168,21	2.328,90	2.148,00	2.220,17
14	1.894,15	2.144,01	2.190,00	2.328,90	2.169,78	2.241,96
15	1.903,23	2.164,90	2.211,78	2.375,09	2.191,57	2.263,75
16	1.912,31	2.185,78	2.233,57	2.375,09	2.213,36	2.285,54
17	1.921,39	2.206,67	2.255,36	2.421,28	2.235,15	2.307,32
18	1.930,48	2.227,55	2.277,15	2.421,28	2.256,93	2.329,11
19	1.939,56	2.248,43	2.298,93	2.467,47	2.278,72	2.350,90
20	1.948,65	2.269,32	2.320,72	2.467,47	2.300,50	2.372,68
21	1.957,73	2.290,20	2.342,51	2.513,90	2.322,29	2.394,48
22	1.966,81	2.311,09	2.364,29	2.513,90	2.344,08	2.416,26
23	1.975,89	2.331,97	2.386,08	2.561,01	2.365,87	2.438,05
24	1.984,98	2.352,86	2.407,87	2.561,01	2.387,65	2.459,83
25	1.994,06	2.373,74	2.429,65	2.608,11	2.409,44	2.481,62
26	2.003,15	2.394,62	2.451,44	2.608,11	2.431,23	2.503,45
27	2.012,23	2.415,51	2.473,23	2.655,22	2.453,02	2.525,67
28		2.436,39	2.495,02	2.655,22	2.474,80	2.547,89
29		2.457,28	2.517,11	2.702,32	2.496,59	2.570,11
30				2.702,32		
31				2.749,43		

ADMINISTRATIEF PERSONEEL						
schaal	1.45	1.50	1.31	1.39	1.53	1.47
anc						
0	1.988,20	1.782,79	1.840,53	1.907,36	2.092,14	2.034,39
1	2.132,56	1.932,93	1.990,67	2.057,49	2.242,27	2.184,53
2	2.132,56	1.949,65	2.007,39	2.057,49	2.242,27	2.184,53
3	2.167,21	1.966,37	2.024,11	2.092,14	2.276,92	2.219,17
4	2.167,21	1.983,09	2.040,83	2.092,14	2.276,92	2.219,17
5	2.201,86	1.999,81	2.057,55	2.138,34	2.323,12	2.265,37
6	2.201,86	2.040,23	2.097,97	2.138,34	2.323,12	2.265,37
7	2.236,51	2.080,64	2.138,39	2.230,72	2.415,50	2.357,75
8	2.236,51	2.121,06	2.178,80	2.230,72	2.415,50	2.357,75
9	2.271,16	2.161,47	2.219,22	2.323,12	2.508,02	2.450,15
10	2.317,35	2.248,09	2.305,83	2.369,31	2.555,13	2.496,34
11	2.363,54	2.288,51	2.346,25	2.450,15	2.637,57	2.578,68
12	2.363,54	2.328,93	2.386,67	2.450,15	2.637,57	2.578,68
13	2.409,74	2.369,34	2.427,08	2.531,58	2.720,02	2.661,12
14	2.409,74	2.409,76	2.467,50	2.531,58	2.720,02	2.661,12
15	2.455,93	2.450,17	2.508,03	2.614,01	2.802,46	2.743,57
16	2.455,93	2.490,59	2.549,25	2.614,01	2.802,46	2.743,57
17	2.502,13	2.531,58	2.590,46	2.696,46	2.884,90	2.826,01
18	2.502,13	2.572,80	2.631,67	2.696,46	2.884,90	2.826,01
19	2.549,24	2.614,00	2.672,89	2.778,91	2.967,34	2.908,45
20	2.549,24	2.655,22	2.714,10	2.778,91	2.967,34	2.908,45
21	2.596,34	2.696,43	2.755,31	2.861,35	3.049,78	2.990,90
22	2.596,34	2.737,65	2.796,53	2.861,35	3.049,78	2.990,90
23	2.643,45	2.778,86	2.837,74	2.943,79	3.132,23	3.073,34
24	2.643,45	2.820,07	2.878,96	2.943,79	3.132,23	3.073,34
25	2.690,55	2.861,29	2.920,17	3.026,23	3.214,68	3.155,78
26	2.690,55	2.902,50	2.961,38	3.026,23	3.214,68	3.155,78
27	2.737,66	2.943,72	3.002,60	3.108,68	3.297,12	3.238,23
28	2.737,66	2.984,93	3.043,81	3.108,68	3.297,12	3.238,23
29	2.784,76	3.026,14	3.085,02	3.191,12	3.379,56	3.320,67
30	2.784,76					
31	2.831,87					

ADMINISTRATIEF PERSONEEL					
schaal	1.63	1.62	1.55/1.61/ 1.77	1.78	1.80
anc					
0	2.409,73	2.409,73	2.142,16	2.762,08	2.884,89
1	2.561,02	2.525,69	2.298,09	2.871,45	3.026,24
2	2.561,02	2.525,69	2.298,09	2.871,45	3.026,24
3	2.596,36	2.572,80	2.367,38	2.951,37	3.152,85
4	2.596,36	2.572,80	2.367,38	2.951,37	3.152,85
5	2.643,46	2.667,02	2.436,67	3.031,30	3.279,46
6	2.643,46	2.667,02	2.436,67	3.031,30	3.279,46
7	2.737,68	2.761,24	2.776,94	3.111,23	3.406,07
8	2.737,68	2.761,24	2.776,94	3.111,23	3.406,07
9	2.831,90	2.843,68	2.847,60	3.191,15	3.532,67
10	2.879,01	2.879,02	2.894,70	3.238,26	3.579,78
11	2.961,45	2.961,46	2.965,37	3.318,18	3.706,39
12	2.961,45	2.961,46	2.965,37	3.318,18	3.706,39
13	3.043,89	3.043,90	3.036,03	3.398,11	3.833,00
14	3.043,89	3.043,90	3.036,03	3.398,11	3.833,00
15	3.126,34	3.126,35	3.106,69	3.478,04	3.959,61
16	3.126,34	3.126,35	3.350,09	3.478,04	3.959,61
17	3.208,78	3.208,79	3.420,75	3.557,97	4.086,22
18	3.208,78	3.208,79	3.420,75	3.557,97	4.086,22
19	3.291,23	3.291,24	3.491,41	3.637,89	4.212,83
20	3.291,23	3.291,24	3.491,41	3.637,89	4.212,83
21	3.373,67	3.373,68	3.562,08	3.717,82	4.339,44
22	3.373,67	3.373,68	3.562,08	3.717,82	4.339,44
23	3.456,11	3.456,12	3.632,74	3.797,75	4.466,05
24	3.456,11	3.456,12	3.632,74	3.797,75	
25	3.538,56	3.538,57	3.703,40	3.877,68	
26	3.538,56	3.538,57	3.703,40	3.877,68	
27	3.620,99	3.621,01	3.774,06	3.957,60	
28	3.620,99	3.621,01			
29	3.703,44	3.703,45			
30	3.703,44				
31	3.785,89				

TECHNISCH EN PARAMEDISCH PERSONEEL						
schaal	1.12	1.22	1.26	1.40	1.50	1.43/1.55
anc						
0	1.595,58	1.713,60	1.748,10	1.907,36	1.782,79	1.976,65
1	1.729,22	1.851,79	1.886,29	2.051,72	1.932,93	2.126,78
2	1.738,31	1.869,03	1.904,45	2.051,72	1.949,65	2.126,78
3	1.747,39	1.886,28	1.922,62	2.086,37	1.966,37	2.161,43
4	1.756,47	1.903,53	1.940,78	2.086,37	1.983,09	2.161,43
5	1.765,55	1.920,77	1.958,94	2.121,02	1.999,81	2.207,63
6	1.774,63	1.938,03	1.977,10	2.121,02	2.040,23	2.207,63
7	1.783,72	1.955,27	1.995,27	2.155,66	2.080,64	2.506,06
8	1.792,80	1.972,52	2.013,43	2.155,66	2.121,06	2.506,06
9	1.801,89	1.989,77	2.031,60	2.190,32	2.161,47	2.576,72
10	1.857,81	2.060,47	2.102,85	2.236,51	2.248,09	2.623,83
11	1.866,89	2.081,36	2.124,63	2.282,70	2.288,51	2.694,49
12	1.875,98	2.102,24	2.146,42	2.282,70	2.328,93	2.694,49
13	1.885,06	2.123,13	2.168,21	2.328,90	2.369,34	2.765,15
14	1.894,15	2.144,01	2.190,00	2.328,90	2.409,76	2.765,15
15	1.903,23	2.164,90	2.211,78	2.375,09	2.450,17	2.835,81
16	1.912,31	2.185,78	2.233,57	2.375,09	2.490,59	2.835,81
17	1.921,39	2.206,67	2.255,36	2.421,28	2.531,58	2.906,47
18	1.930,48	2.227,55	2.277,15	2.421,28	2.572,80	2.906,47
19	1.939,56	2.248,43	2.298,93	2.467,47	2.614,00	2.977,14
20	1.948,65	2.269,32	2.320,72	2.467,47	2.655,22	2.977,14
21	1.957,73	2.290,20	2.342,51	2.513,90	2.696,43	3.047,80
22	1.966,81	2.311,09	2.364,29	2.513,90	2.737,65	3.047,80
23	1.975,89	2.331,97	2.386,08	2.561,01	2.778,86	3.118,46
24	1.984,98	2.352,86	2.407,87	2.561,01	2.820,07	3.118,46
25	1.994,06	2.373,74	2.429,65	2.608,11	2.861,29	3.189,12
26	2.003,15	2.394,62	2.451,44	2.608,11	2.902,50	3.189,12
27	2.012,23	2.415,51	2.473,23	2.655,22	2.943,72	3.259,78
28		2.436,39	2.495,02	2.655,22	2.984,93	
29		2.457,28	2.517,11	2.702,32	3.026,14	
30				2.702,32		
31				2.749,43		

TECHNISCH EN PARAMEDISCH PERSONEEL					
schaal	1.55/1.61/ 1.77	1.78	1.66	1.81	1.80
anc					
0	2.142,16	2.762,08	2.527,64	2.873,11	2.884,89
1	2.298,09	2.871,45	2.657,23	3.002,70	3.026,24
2	2.298,09	2.871,45	2.657,23	3.002,70	3.026,24
3	2.367,38	2.951,37	2.751,45	3.096,92	3.152,85
4	2.367,38	2.951,37	2.751,45	3.096,92	3.152,85
5	2.436,67	3.031,30	2.845,68	3.191,14	3.279,46
6	2.436,67	3.031,30	2.845,68	3.191,14	3.279,46
7	2.776,94	3.111,23	2.939,90	3.285,37	3.406,07
8	2.776,94	3.111,23	2.939,90	3.285,37	3.406,07
9	2.847,60	3.191,15	3.034,12	3.379,59	3.532,67
10	2.894,70	3.238,26	3.081,22	3.426,69	3.579,78
11	2.965,37	3.318,18	3.175,44	3.520,91	3.706,39
12	2.965,37	3.318,18	3.175,44	3.520,91	3.706,39
13	3.036,03	3.398,11	3.269,67	3.615,14	3.833,00
14	3.036,03	3.398,11	3.269,67	3.615,14	3.833,00
15	3.106,69	3.478,04	3.363,89	3.709,36	3.959,61
16	3.350,09	3.478,04	3.363,89	3.709,36	3.959,61
17	3.420,75	3.557,97	3.458,11	3.803,58	4.086,22
18	3.420,75	3.557,97	3.458,11	3.803,58	4.086,22
19	3.491,41	3.637,89	3.552,33	3.897,80	4.212,83
20	3.491,41	3.637,89	3.552,33	3.897,80	4.212,83
21	3.562,08	3.717,82	3.646,55	3.992,02	4.339,44
22	3.562,08	3.717,82	3.646,55	3.992,02	4.339,44
23	3.632,74	3.797,75	3.740,78	4.086,24	4.466,05
24	3.632,74	3.797,75	3.740,78	4.086,24	
25	3.703,40	3.877,68	3.834,99	4.180,46	
26	3.703,40	3.877,68	3.834,99	4.180,46	
27	3.774,06	3.957,60	3.929,22	4.274,69	
28					
29					
30					
31					

VERPLEEGKUNDIG EN VERZORGEND PERSONEEL				
schaal	1.22	1.26	1.35	1.40/1.57
anc				
0	1.713,60	1.748,10	1.860,68	1.907,36
1	1.851,79	1.886,29	1.998,87	2.051,72
2	1.869,03	1.904,45	2.017,04	2.051,72
3	1.886,28	1.922,62	2.035,19	2.086,37
4	1.903,53	1.940,78	2.053,36	2.086,37
5	1.920,77	1.958,94	2.071,52	2.121,02
6	1.938,03	1.977,10	2.089,69	2.121,02
7	1.955,27	1.995,27	2.107,85	2.398,19
8	1.972,52	2.013,43	2.126,01	2.398,19
9	1.989,77	2.031,60	2.144,18	2.432,84
10	2.060,47	2.102,85	2.215,45	2.479,04
11	2.081,36	2.124,63	2.237,23	2.525,70
12	2.102,24	2.146,42	2.259,02	2.525,70
13	2.123,13	2.168,21	2.280,80	2.572,80
14	2.144,01	2.190,00	2.302,59	2.572,80
15	2.164,90	2.211,78	2.324,38	2.619,91
16	2.185,78	2.233,57	2.346,16	2.619,91
17	2.206,67	2.255,36	2.367,96	2.667,01
18	2.227,55	2.277,15	2.389,74	2.667,01
19	2.248,43	2.298,93	2.411,53	2.714,12
20	2.269,32	2.320,72	2.433,32	2.714,12
21	2.290,20	2.342,51	2.455,10	2.761,22
22	2.311,09	2.364,29	2.476,89	2.761,22
23	2.331,97	2.386,08	2.498,68	2.808,33
24	2.352,86	2.407,87	2.520,86	2.808,33
25	2.373,74	2.429,65	2.543,07	2.855,44
26	2.394,62	2.451,44	2.565,29	2.855,44
27	2.415,51	2.473,23	2.587,51	2.902,54
28	2.436,39	2.495,02	2.609,74	2.902,54
29	2.457,28	2.517,11	2.631,96	2.949,65
30				2.949,65
31				2.996,75

VERPLEEGKUNDIG EN VERZORGEND PERSONEEL					
schaal	1.43/1.55	1.55/1.61/ 1.77	1.55/1.61/ 1.77 +2J	1.61/1.77	1.78S
anc					
0	1.976,65	2.142,16	2.298,09	2.407,78	2.762,08
1	2.126,78	2.298,09	2.367,38	2.564,95	2.871,45
2	2.126,78	2.298,09	2.367,38	2.564,95	2.871,45
3	2.161,43	2.367,38	2.436,67	2.635,61	2.951,37
4	2.161,43	2.367,38	2.436,67	2.635,61	2.951,37
5	2.207,63	2.436,67	2.776,94	2.706,27	3.031,30
6	2.207,63	2.436,67	2.776,94	2.706,27	3.031,30
7	2.506,06	2.776,94	2.847,60	3.020,33	3.111,23
8	2.506,06	2.776,94	2.894,70	3.020,33	3.111,23
9	2.576,72	2.847,60	2.965,37	3.090,99	3.191,15
10	2.623,83	2.894,70	2.965,37	3.138,10	3.238,26
11	2.694,49	2.965,37	3.036,03	3.208,76	3.318,18
12	2.694,49	2.965,37	3.036,03	3.208,76	3.318,18
13	2.765,15	3.036,03	3.106,69	3.279,42	3.398,11
14	2.765,15	3.036,03	3.350,09	3.279,42	3.398,11
15	2.835,81	3.106,69	3.420,75	3.350,09	3.478,04
16	2.835,81	3.350,09	3.420,75	3.350,09	3.478,04
17	2.906,47	3.420,75	3.491,41	3.420,75	3.557,97
18	2.906,47	3.420,75	3.491,41	3.420,75	3.557,97
19	2.977,14	3.491,41	3.562,08	3.491,41	3.637,89
20	2.977,14	3.491,41	3.562,08	3.491,41	3.637,89
21	3.047,80	3.562,08	3.632,74	3.562,08	3.717,82
22	3.047,80	3.562,08	3.632,74	3.562,08	3.717,82
23	3.118,46	3.632,74	3.703,40	3.632,74	3.797,75
24	3.118,46	3.632,74	3.703,40	3.632,74	3.797,75
25	3.189,12	3.703,40	3.774,06	3.703,40	3.877,68
26	3.189,12	3.703,40		3.703,40	3.877,68
27	3.259,78	3.774,06		3.774,06	3.957,60
28					
29					
30					
31					

[Inhoudstafel](#)

14.2 Grensbedragen Haard en standplaatstoelage (sinds 1 mei 2011)

Loongrensbedragen			Haardtoelage			Standplaatstoelage		
Jaarbasis CAO	Jaar Index	Maand Index	Jaarbasis CAO	Jaar Index	Maand Index	Jaarbasis CAO	Jaar Index	Maand Index
16.000,01	24.736,02	2.061,34	719,88	1.112,93	92,74	359,94	556,47	46,37
18.241,02	28.200,62	2.350,05	359,94	556,47	46,37	179,97	278,23	23,19

[Inhoudstafel](#)

14.3 Eindejaarspremie

De werknemers hebben recht op een eindejaarspremie. Het bedrag van de eindejaarspremie bestaat uit een forfaitair gedeelte verhoogd met een veranderlijk gedeelte.

	Het vast geïndexeerd gedeelte	Het variabel geïndexeerd gedeelte bedraagt ...% van de brutojaarwedde (*)
2002	€ 266,26	2,50 %
2003	€ 270,41	2,50 %
2004	€ 276,06	2,50 %
2005	€ 280,81	2,50 %
2006	€ 286,15	2,50 %
2007	€ 291,27	2,50 %
2008	€ 305,25	2,50 %
2009	€ 303,48	2,50%
2010	€ 311,22	2,50%

(*)Onder geïndexeerd bruto jaarloon wordt verstaan : twaalf keer het geïndexeerd baremiek brutoloon voor de maand oktober van het in aanmerking genomen jaar, met inbegrip van de hard- of standplaatstoelage en de premie vermindering arbeidsprestaties vanaf 45 jaar, maar met uitsluiting van andere premies, toeslagen of vergoedingen.

[Inhoudstafel](#)

14.4 Attractiviteitspremie

De werknemers hebben recht op een attractiviteitspremie. Het bedrag van de attractiviteitspremie bestaat uit een forfaitair gedeelte verhoogd met een veranderlijk gedeelte.

	Het vast geïndexeerd gedeelte	Het variabel geïndexeerd gedeelte bedraagt ...% van de brutojaarwedde
2006	€ 218,41	0,53 %
2007	€ 345,41	0,53 %
2008	€ 522,69	0,53 %
2009	€ 575,69	0,53 %
2010	€ 575,69	0,53 %

Wat de modaliteiten van het indexmechanisme betreft, verwijzen wij naar de [CAO Attractiviteitspremie](#).

[Inhoudstafel](#)