

ACLVB Non-profit

PC 330

Thuisverpleging





C.A.O. bundeling
Thuisverpleging

Deze brochure werd samengesteld door :
Gert Van Hees : Sectoraal Verantwoordelijke Non Profit ACLVB
Björn De Kerpel : Vesof-consulent ACLVB
30/08/2023

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL.....	2
INTERESSANTE LINKS VOOR DE SECTOR THUISVERPLEGING.....	5
BEVOEGDHEIDSGEBIED PARITAIR COMITÉ	6
BEVOEGDHEIDSGEBIED PARITAIR COMITÉ 330 - PARITAIR COMITÉ VOOR DE GEZONDHEIDSRICHTINGEN- EN DIENSTEN	6
OVERNAME CAO'S VAN 305, 305.01, 305.02 EN 305.03	8
CAO BUNDEL THUISVERPLEGING	9
BASISAKKOORDEN FEDERALE GEZONDHEIDSDIENSTEN	10
<i>Akkoord voor de periode 2000-2005</i>	10
<i>Akkoord voor de periode 2005-2010</i>	14
<i>Akkoord voor 2011</i>	27
<i>Akkoord voor 2013</i>	29
<i>Akkoord voor de periode 2017-2020</i>	32
<i>Akkoord voor de periode 2021-2022</i>	41
ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSORGANISATIE	44
<i>Arbeidsduur (WET)</i>	44
<i>Overschrijding grenzen wekelijkse arbeidsduur</i>	45
<i>Zondagsrust</i>	46
<i>Arbeidsorganisatie en stabiliteit van de uurroosters</i>	47
IFIC LOON- EN ARBEIDSVORWAARDEN	51
<i>IFIC Functieclassificatie</i>	51
<i>IFIC Procedures uitrol 2018</i>	57
<i>IFIC Procedures onderhoud vanaf 2021</i>	69
<i>IFIC Loonmodel IFIC 100%</i>	74
<i>Anciënniteit bij indienstname</i>	84
<i>Indexmechanisme</i>	86
OUDE LOON- EN ARBEIDSVORWAARDEN	87
<i>Functieclassificatie, loonschalen en indexmechanisme (zie ook IFIC loonmodel)</i>	87
<i>Harmonisatie barema zorgkundigen</i>	94
<i>Haard- en standplaatstoelage (zie ook IFIC loonmodel)</i>	97
<i>Functiecomplement diensthooften (zie ook IFIC loonmodel)</i>	102
PREMIES ,TOELAGEN EN TOESLAGEN	104
<i>Onregelmatige prestaties : definitie en toeslagen</i>	104
<i>Eindejaarspremie vanaf 2022</i>	106
<i>Verhoging van de eindejaarspremie</i>	109
<i>Specialisatiecomplement</i>	111
VERLOF EN SCHORSING ARBEIDSTIJD	116
<i>Jaarlijkse vakantie</i>	116
<i>Extra legaal Verlof (2 dagen)</i>	118
<i>Familiaal Verlof</i>	120
<i>Behoud loon verlof dwingende redenen</i>	122
<i>Eindeloopbaan : vrijstelling van arbeidsprestaties</i>	125
<i>Organisatie recht op loopbaanvermindering</i>	132
<i>Tijdscrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen</i>	134

<i>Vlaamse aanmoedigingspremies</i>	136
<i>Uitkeringen landingsbanen (23-25)</i>	137
DIVERSE BEPALINGEN	139
<i>Carensdag</i>	139
<i>Voordelen bediendestatuut voor arbeiders</i>	140
<i>Toekenning bediendestatuut aan verzorgend personeel</i>	142
<i>Stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten</i>	143
<i>Vorming</i>	146
<i>Opleiding</i>	148
<i>Kaderakkoord welzijn</i>	150
<i>De mobiele werknemer in de sector Thuisverpleging</i>	153
<i>Tijdstip uitbetaling arbeiders</i>	156
<i>Loonfiche</i>	157
<i>Woon-Werkverkeer</i>	158
<i>Verplaatsingen om dienstredenen</i>	163
<i>HR-ondersteuning Verbetering van de arbeidsomstandigheden in de zorgsector</i>	165
<i>Recht op disconnectie</i>	167
WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (BRUGPENSIOEN)	170
<i>SWT zwaar beroep (23-25)</i>	170
<i>SWT lange loopbaan (23-25)</i>	173
<i>SWT nachtarbeid (23-25)</i>	175
<i>Aanvullende vergoeding</i>	178
<i>Vrijstelling arbeidsmarkt (23-24)</i>	180
<i>Vrijstelling arbeidsmarkt (25-26)</i>	181
SYNDICAAL STATUUT	182
<i>Statuut syndicale afvaardiging (> 50 WN)</i>	182
<i>Statuut Syndicale Afvaardiging in Kleine Instellingen (< 50 WN)</i>	188
<i>Basiskrediet voor vorming</i>	196
<i>Syndicale premie (bedrag 2021)</i>	199
<i>Prestaties van algemeen belang in vreedestijd</i>	200
DE ONDERNEMINGSRAAD	202
<i>Huishoudelijk reglement</i>	202
FBZ SOCIAAL FONDS RISICOGROEPEN	207
<i>Definitie risicogroepen</i>	207
FBZ SOCIALE MARIBEL	209
<i>Fonds Sociale Maribel : Oprichting Fonds</i>	209
<i>Sociale maribel : tewerkstelling</i>	213
<i>Sociale maribel : bijkomende middelen</i>	216
FBZ INTERSECTORAAL FONDS GEZONDHEIDSDIENSTEN	218
<i>Intersectoraal fonds gezondheidsdiensten : Oprichting Fonds</i>	218
<i>Vormingsproject verpleegkundigen</i>	222
<i>Anciënniteit cursisten vormingsproject</i>	225
<i>Opleidingsproject zorgkundigen</i>	226
<i>Opleiding zorgkundigen (bijkomende handelingen)</i>	231
<i>Vormingsproject #kiesvoordezorg</i>	233
FBZ SECTORAAL SPAARFONDS	239
<i>Sectoraal Spaarfonds</i>	239

<i>Invoering sectoraal aanvullend pensioenstelsel</i>	243
<i>Sectorale pensioentoezegging</i>	245
ACTUELE BEDRAGEN	248
<i>Loonschalen Personeel (sinds 1 januari 2023)</i>	248
<i>Haard- en standplaatstoelage (sinds 1 januari 2023)</i>	249
<i>Eindejaarspremie</i>	250
<i>Attractiviteitspremie</i>	251
<i>Aanvullend pensioen</i>	252
<i>Andere vergoedingen (sinds 1 januari 2023)</i>	253

INTERESSANTE LINKS VOOR DE SECTOR THUISVERPLEGING

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

ACLVB Non-profit : webpagina voor PC 330 :

<http://www.aclvb.be/nl/sector/gezondheidsinrichtingen-en-diensten/gezondheidsinrichtingen-en-diensten>

Linkenpagina ACLVB Non-Profit: andere interessante links vinden jullie op onze Non-Profit pagina :

<http://www.aclvb.be/nl/pc-330-links>

[Inhoudstafel](#)

BEVOEGDHEIDSGEBIED PARITAIR COMITÉ

BEVOEGDHEIDSGEBIED PARITAIR COMITÉ 330 - PARITAIR COMITÉ VOOR DE GEZONDHEIDSRICHTINGEN- 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;
- 22° de geïntegreerde diensten voor thuisverzorging, met uitzondering van de geïntegreerde diensten voor thuisverzorging die erkend zijn als samenwerkingsinitiatief eerstelijnsgezondheidszorg behorende tot het Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector.

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](#)

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.

Akkoord 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 eindeloopbaan, 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 Rode 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 pilotprojecten 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. Gelijktijdig 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](#)

Akkoord 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-pediatrische 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 luik tewerkstelling,	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 PRINCIPE 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;
- technologen 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 verstrekkings. 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 gepresterde 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 gelijkstellingsvoordeel in te roepen is van toepassing vanaf 1 oktober 2005. De nieuwe gelijkstellingsregels in het kader van de toegang tot het recht op eindeloopbaan zijn van toepassing vanaf 1 oktober 2005 voor personen die onder de vroegere gelijkstellingsregels 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. TWEEDE 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 VERDUIDELIJKING 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 eindeloopbaan 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: geriatrie 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 heraangetrokken 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 Comités 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 vormen 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](#)

Akkoord voor 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 houden 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 werklast in die diensten te onderzoeken: keuken en onderhoud zullen eerst onder de loep worden genomen.

[Inhoudstafel](#)

Akkoord voor 2013

Het bedrag van 40 miljoen euro voor tewerkstelling komt jaarlijks terug.

De minister van Volksgezondheid en Sociale Zaken enerzijds en die van Werk anderzijds verbinden zich ertoe dat ze in de regering zullen verdedigen dat de 10 miljoen, die het gevolg zijn van de tijdens de begrotingscontrole van juli 2012 genomen beslissingen, jaarlijks moet terugkeren.

1. Bijkomende werkgelegenheid

40 miljoen / gemiddeld € 50.000 per VTE

68,23% = 545,84 VTE voor de privésectoren

31,77% = 254,16 VTE voor de overheidssectoren

(volgens de sleutel van de in juni 2011 gestelde VTE's)

Het moet de bedoeling zijn om "de verplegers (m/v), zorgkundigen (m/v) en andere "witte jassen" die een fysisch en psychologisch erg lastig werk doen, met moeilijke uurroosters, te ondersteunen". (Algemene beleidsnota van 20 december 2011)

De ouderenzorg moet voorrang krijgen.

Die bijkomende banen zullen bij voorrang ten belope van minimum 75% aan de ROB/RVT's worden toegewezen.

De kwalificatie van de bijkomende personen is bijgevolg die van zorgkundige.

Als er een andere kwalificatie wordt toegestaan, moet ze aan die doelstelling beantwoorden en moeten de gemiddelde kosten van € 50.000 worden nageleefd.

De beslissing om bijkomende betrekkingen toe te kennen en de opvolging ervan zal in het respectieve Beheerscomité van de Maribelfondsen worden genomen, maar de financiering zal via het RIZIV of via het BFM verlopen en wordt niet door het Maribelmaximum beperkt.

De eventuele betrekkingen toegekend aan de thuisverpleegdiensten zullen via het Maribelfonds worden gefinancierd.

De bijkomende VTE's in de ROB/RVT's zullen niet worden meegerekend in het maximum van het 3de luik.

In de private sector zal de finaliteit de versterking van de mobiele equipes zijn (ROB, RVT's, ziekenhuizen, thuisverpleging); dit zal ook het geval zijn voor de publieke ziekenhuizen.

In de private sector zullen de sociale partners proberen om de bijkomende betrekkingen van de opeenvolgende sociale akkoorden en de bestaande Maribelbetrekkingen te globaliseren in een geïntegreerd dispositief binnen de mobiele equipe.

De lijst van de gerechtigde instellingen, met daarop de betrokken VE's en bedragen, zal aan het RIZIV of aan de FOD Volksgezondheid worden bezorgd, die de instellingen zal betalen. De toekomstige statistieken zullen de banen "sociaal akkoord" onderscheiden.

De controle van de effectieve creatie van de bijkomende betrekkingen zal gebeuren binnen de beheerscomités van de Maribelfondsen; in geval de bijkomende betrekkingen niet effectief aanwezig zijn, zal de financiering worden teruggetrokken.

2. De supplementaire enveloppe van 10 miljoen euro zal worden toegekend a rato van 68,23% aan de private sector en a rato van 31,77% aan de publieke sector

2.1. Toekenning van het barema 1.35 aan de zorgkundigen

Rekening houdend met wat thans via de forfaits wordt betaald (93% van het personeel betaald in de weddeschaal 1.35), zouden de meerkosten in de ROB/RVT's gemiddeld € 136,31 per VTE bedragen.

Op basis van 27.000 VTE bedraagt het budget voor deze maatregel € 3.810.000, zijnde € 2.510.000 voor de privésector en € 1.300.000 voor de overheidssector.

Wat betreft de zorgkundigen van de openbare ROB/RVT's moet Art. 30 van het MB van 6 november 2003 in acht genomen worden.

Rekening houdend met forfaitaire financiering, op basis van de meerkosten per VTE zoals die voor de ROB/RVT's werden berekend, zal het toegekende budget in de ziekenhuizen en andere sectoren € 1.295.000 bedragen, waarvan € 845.000 voor de privésector en € 450.000 voor de overheidssector.

Totaal: € 5.095.000

Het toekennen van een bijkomende financiering hangt af van het afsluiten van een CAO (private sector) of van een lokale overeenkomst (openbare sector) die alle geregistreerde zorgkundigen de wedeschaal 1.35 geeft (ongeacht of deze registratie definitief of voorlopig is).

Aangezien de overheidssector in de 3 Gewesten andere weddeschalen heeft, moet de aan de geregistreerde zorgkundigen toegekende weddeschaal minstens gelijk zijn aan de salarisevolutie van de weddeschaal 1.35, onverminderd gunstiger lokale akkoorden.

2.2.Specifieke maatregelen voor de privésector

a)Vakbondspremie

Er zal een structurele aanpassing worden goedgekeurd, gelijkaardig aan wat in de overheidssector bestaat.

-2012: de door het Sociaal Akkoord 2011 verkregen en recurrente middelen zullen het tekort van de vzw "vakbondspremie" dekken.

De vzw zal in 2012 een provisie ontvangen overeenkomstig het in de begroting verwachte resultaat, met in 2013 een aanpassing op basis van de rekeningen van 2012.

-vanaf 2013: de door het Sociaal Akkoord 2011 beschikbare middelen zullen worden samengevoegd met het saldo van het privédeel van de 10 miljoen euro om per in de federale private gezondheidszorgsectoren tewerkgestelde natuurlijke persoon een forfait "sociaal voordeel" toe te kennen.

De regelgevende bepalingen zullen in overleg met de vzw "vakbondspremie" worden overeengekomen.

b)IF-IC functieclassificatie

De door het IF-IC uitgevoerde functieclassificatie is het resultaat van een methodologie die zijn belang voor de betrokken sectoren heeft bewezen.

De minister van Volksgezondheid en de minister van Werk verbinden er zich toe om, wanneer de economische toestand het toestaat, de geleidelijke toekenning van budgettaire middelen aan de uitvoering van die classificatie te steunen.

De door de sociale partners uitgewerkte functiebeschrijvingen kunnen in de huidige werking van de instellingen worden gebruikt, maar zonder financiële gevolgen.

c) Tweede pensioenpijler

De in 2011 onderhandelde recurrente en geïndexeerde bedragen zullen elk jaar in juni worden gestort in het Sectoraal Spaarfonds van de federale sectoren.

Deze regel wordt in de gezondheidswet 2012 ingevoegd.

2.3.Specifieke maatregelen voor de openbare sector

a)Het saldo van 1.427.000 euro zal aan de tweede pensioenpijler worden toegekend.

b)Het bedrag van 7.589.000 euro van het sociaal akkoord 2011 bestemd om de statutarisering te bevorderen is recurrent.

3.Gewaarborgde ononderbroken vakantieperiode

Om het Sociaal Akkoord 2011 op dat punt uit te voeren, engageren de werkgevers zich ertoe om zich maximaal in te spannen om het verzoek in te willigen van de werknemers die in de periode van mei tot oktober twee weken hoofdvakantie met drie opeenvolgende weekends willen nemen, zonder dat dit de continuïteit van de dienst in het gedrang brengt.

De gegevens met betrekking tot de positieve en negatieve beslissingen zullen jaarlijks aan de sociale overlegorganen die de werknemers vertegenwoordigen (ondernemingsraad, comité voor preventie

en bescherming op het werk, vakbondsafvaardiging, basisoverlegcomité) worden bezorgd. De vakbonden zullen de gegevens met betrekking tot 2013 bundelen en aan de FOD Werk bezorgen teneinde de uitvoering van die maatregel te evalueren.

4.De budgettaire tabel werd als bijlage toegevoegd

Commentaar:

Deze tabel is niet opgenomen in deze CAO-bundel.

5.Sociaal Akkoord 2011

De maatregelen aangenomen in het Sociaal akkoord 2011 zijn recurrent.

[Inhoudstafel](#)

Inleiding

Sinds 2000, bestaat er een traditie tot het afsluiten van meerjarenakkoorden binnen de federale gezondheidssectoren. In 2000 en 2005 werden twee grote akkoorden afgesloten, elk met een duur van 5 jaar (2000-2005 en 2005-2010).

In 2011 en 2013 werden daarentegen akkoorden afgesloten voor 1 jaar.

Alle voorgaande akkoorden hadden betrekking op financiering van maatregelen die de kwaliteit van de verstrekte zorg en de arbeidsomstandigheden van het personeel moesten verbeteren door:

- Toekenning van premies
- Vermindering van de arbeidsduur
- Harmonisering van de loonbarema's
- Creatie van tewerkstelling

Daarnaast werd in de jaren 2000 een belangrijk opleidingsproject verpleegkunde opgestart, het zogenaamde project 600, met de bedoeling het tekort aan verpleegkundigen aan te zuiveren.

In 2010 werd in de private sector de tweede pensioenpijler in het leven geroepen. De tweede pensioenpijler voor de contractuelen van de publieke sector, is nog niet opgericht wegens gebrek aan specifieke wetgeving.

De Regering heeft al belangrijke beslissingen genomen in de loop van deze legislatuur.

De versterking van de Sociale Maribel heeft ertoe bijgedragen dat er meer jobs konden worden gecreëerd. Daarenboven waren er de maatregelen binnen de Taks Shift die ervoor hebben gezorgd dat de bestaande Maribel tewerkstelling beter gefinancierd wordt en dat de patronale sociale zekerheidsbijdragen werden verlaagd. In 2016 hebben de instellingen die vallen onder de werkingssfeer van PC 330 in dat kader een bijkomende Sociale Maribel enveloppe ontvangen. De schijf '5 % ziekenhuizen' werd specifiek toegewezen aan de publieke instellingen die vroeger waren aangesloten bij de RSZ-PPO en fusieziekenhuizen bestaande uit één of meer instellingen die vroeger waren aangesloten bij de RSZ-PPO. De som werd ondergebracht in het budget financiële middelen voor de ziekenhuizen als bijkomende tussenkomst in de verschuldigde responsabiliseringsbijdragen. In de jaren 2018, 2019 en 2020 zullen er bijkomende schijven ter beschikking gesteld worden (Maribel, verlaging patronale bijdragen en 5 % ziekenhuizen).

Na ettelijke jaren van onderhandelen, zijn de werkzaamheden inzake IF-IC (functieclassificatie) afgerond. Het gaat om een structurele maatregel die de competenties centraal plaatst en de effecten van verhoging van anciënniteit vermindert en meer uitspreidt over de loop van de carrière. Er wordt prioriteit gegeven aan een uitrol gedurende de komende jaren die in verschillende fasen zal verlopen. In het kader van de begrotingsdoelstelling gezondheidszorg 2016 heeft de Regering een recurrent budget van 50 mio EUR voorzien voor de eerste fase van uitrol binnen de instellingen die vallen onder de werkingssfeer van PC 330.

Deze eerste enveloppe zal worden aangevuld, zodat er in de periode 2017-2020 minstens kan begonnen worden met de tweede fase van uitrol.

De tweede pensioenpijler wordt hersteld in de initiële doelstelling. Er zal een dotatie voorzien worden om te streven naar 0,6 % van de bruto loonmassa. Het is de bedoeling van de Regering om te komen tot een redelijk (aanvullend) pensioen voor alle werknemers van de gezondheidssector. Een specifiek kader voor contractuele medewerkers van openbare instellingen in de zorgsector zal uitgewerkt worden.

De bestaande eindeloopbaanmaatregelen zullen geëvalueerd worden. Het is de bedoeling om te moderniseren, uiteraard met respect voor verworven rechten. Het doel van deze eindeloopbaanmaatregelen blijft werknemers de mogelijkheid bieden om langer aan het werk te kunnen blijven.

Er zal ook aandacht worden besteed aan de arbeidsvoorwaarden en maatregelen die moeten toelaten dat er een beter evenwicht tot stand wordt gebracht tussen werk- en privéleven. In dat kader zullen kwalitatieve maatregelen genomen worden met betrekking tot de uurroosters, de deeltijdse arbeidsovereenkomsten en de vakantieregeling.

Met het oog op het voorkomen van burn-out, agressie en met het oog op de re-integratie van langdurig zieken zal een kader voorzien worden.

De gevolgen van de hervorming van het ziekenhuislandschap op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van het personeel dat werkzaam is binnen de ziekenhuizen zullen worden onderzocht. Een belangrijk element betreft de verplichting om het personeel op regelmatige basis in te lichten over de stand van zaken inzake de netwerkvorming.

Toepassingsgebied

Huidig akkoord is van toepassing op de instellingen van de privésector die behoren tot de federale gezondheidssectoren die vallen onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 330.

Miljoen EUR - structureel- niet gecumuleerd	2017	2018	2019	2020	Invest. '17-'20 (2)	Struc. Vanaf 2020 (3)	Commentaar
IF-IC - Paritair Comité 330 (uitsluitend federaal; zonder 'divers'; enkel privé)	50	15	15	15	290	95	-
IF-IC - Publieke sector	0	23	10	10	99	43	-
TOTAAL IF-IC	-	-	-	-	389	138	-
Tweede pijler PC 330 en contractuelen publieke sector (1)	12 + 13 'one shot'	+ 13 'one shot'	-	-	74	12	13 mio in 2017 one shot in 2de pijler - vanaf 2018, structureel in IF-IC Bijkomend 13 mio one shot in 2018 geïnvesteerd in 2de pijler
TOTAAL IF-IC + TWEDE PIJLER	75	25	25	25	463	150 (+ 13 one shot)	-
FINANCIERING	-	-	-	-	-	-	-
BEDRAGEN verworven in 2015 en tijdens budgetcontrole maart 2017	50 12	-	-	-	248	62	50 IF-IC + 12 IDP
BEDRAGEN verworven tijdens conclaaf juli 2017	13		25	25	202	88	-

Extra inspanning one shot 2018	-	13	-	-	13	13	13 mio in 2017 one shot in 2de pijler - vanaf 2018, structureel in IF-IC Bijkomend 13 mio one shot in 2018 geïnvesteerd in 2de pijler
TOTAAL financiering	75	25 (+ 13 one shot)	25	25	463	150 (+ 13 one shot)	-

(1) In **2017 en 2018** zal een som van 25 mio EUR ter beschikking worden gesteld door de Regering. Voor wat de jaren **2019 en 2020** betreft streven de Ministers van Werk en Sociale Zaken en Volksgezondheid ernaar om het nodige budget ter beschikking te stellen naast het budget dat nu reeds werd toegekend om te komen tot een structurele dotatie a rato van 0,6 % van de bruto loonmassa.

(2) Totaal van alle geïnvesteerde bedragen, over de 4 jaar heen. Deze kolom totaliseert alle uitgaven per lijn over de 4 jaar heen.

(3) Structurele bedragen = hetgeen vanaf 2020 (op kruissnelheid) jaarlijks zal geïnvesteerd worden. One-shot bedrag (eenmalige investering) wordt apart weergegeven.

(4) In **2017**, zullen er verschillende **éénmalige** stortingen gebeuren (aan te rekenen op de 50 mio EUR IF-IC):

3,3 mio EUR in de HR-afdelingen van de federale instellingen voor de effectieve uitrol van de functieclassificatie;

15 mio EUR als buffer voor de implementatie van IF-IC;

31,46 mio EUR voor de financiering van de éénmalige verhoging van de eindejaarspremie; Het bedrag van 240.000 EUR voor de VZW IF-IC (loonstudie publieke sector en begeleiding van de zorginstellingen) wordt ook aangerekend op deze som van 50 mio EUR, maar het gaat in dit geval om een recurrent budget;

(5) De enveloppes IF-IC zijn gesloten enveloppes. Voor wat de tweede pijler betreft is het de bedoeling mee te evolueren met de loonmassa.

Algemene principes

Ondertekenende partijen verklaren dat zij onderhavig akkoord ter goeder trouw zullen uitvoeren. Daartoe zullen alle bepalingen van het akkoord waar nodig door de sociale partners worden omgezet in collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité 330. Voor deze CAO's zal de algemeen verbindend verklaring worden gevraagd.

Daar waar nodig zal de overheid de nodige reglementaire initiatieven nemen voor de financiering en/of de uitvoering van de maatregelen.

Ondertekenende partijen beschouwen dit akkoord als een belangrijk element dat moet leiden tot sereniteit en sociale vrede.

Alle maatregelen worden uitgevoerd op een manier die coherent is met het beleid van de Regering inzake gezondheidszorg.

Ondertekenende partijen verklaren verder dat wanneer de overheid de subsidiëring van elementen van de loonkost toekent, die elementen ook effectief aan het personeel worden toegekend. Indien de Regering vaststelt dat dit principe niet overal wordt gerespecteerd, zal zij de gepaste maatregelen nemen om dit te doen respecteren.

1. IF-IC

De Ministerraad heeft op 23 oktober 2015 een eerste schijf van 50 miljoen euro vrijgemaakt in het kader van een gefaseerde implementatie van het IF-IC-model op federaal niveau en dit enkel voor de federale gezondheidsinstellingen en -diensten die vallen onder de werkingssfeer van PC 330.

Vernieuwend aan dit model is enerzijds dat werknemers verlood worden op basis van hun functie-inhoud en -zwaarte en niet langer uitsluitend op basis van hun diploma, anderzijds wordt de evolutie van het loon doorheen de loop van de carrière niet meer zo sterk beïnvloed door de anciënniteit als in de bestaande systemen het geval is.

Uniek is daarenboven dat het gaat om een onderhandeld loonmodel.

Er wordt beklemtoond dat IF-IC een evolutief classificatiemodel is. Jaarlijks wordt er een onderhoud uitgevoerd. Hierbij wordt nagegaan of de functiewegingen nog actueel zijn en of het functietapijt moet worden aangepast.

Om de bestaande loonspanning te verminderen zullen de volgende premies, toeslagen en complementen geleidelijk aan worden ingekanteld in de basisbarema's:

- Premies "Bijzondere Beroepstitel" (BBT)/ "Bijzondere Beroepsbekwaamheid" (BBK)
- Functietoelage en/of functiecomplement diensthoofden
- Haard- en/of standplaatstoelage

De budgetten die ermee overeenstemmen worden tevens geleidelijk aan overgeheveld naar het budget voorzien voor de uitrol van IF-IC. De sociale partners bepalen bij wege van collectieve arbeidsovereenkomst de manier waarop de premies worden geïntegreerd in het IF-IC loonmodel. Het bestaande systeem inzake premies BBT en BBK zal worden stopgezet. Er worden geen premies meer toegekend aan de personen die het recht daarop verwerven na 31/12/2017.

De doelbarema's moeten zo worden vastgesteld, dat ze de voorgenomen hervormingen die worden of zullen worden doorgevoerd door de Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid niet in de weg staan. Hier wordt bedoeld op de hervorming van de Wet betreffende de Uitoefening van de Gezondheidszorgberoepen, gecoördineerd op 10 mei 2015. Daartoe zal onder meer binnen de categorie 14 een opdeling worden gemaakt tussen categorie 14 A en 14 B.

De totale kost van uitrol aan 100 % wordt geraamd op 409 mio EUR. Aangezien de overheid het benodigde budget gespreid in de tijd ter beschikking zal stellen, hebben de sociale partners ervoor gekozen om voor wat betreft de implementatie te werken met een zogenaamde delta nl. het procentueel wegwerken van het verschil tussen het huidig barema en het IF-IC doelbarema.

In de eerste fase van uitrol zal op basis van de huidige berekeningen van IF-IC 17,5 % van de delta op jaarbasis gedekt worden. Om het risico op budgetoverschrijdingen zo veel als mogelijk uit te sluiten, zal binnen het door de overheid voorziene budget van 50 mio EUR (2017) een buffer worden voorzien van 15 mio EUR. Er wordt voorzien in een fase 1 bis waarin de reële kost van uitrol wordt onderzocht.

Daartoe zal een indicatieve rapportering van loongegevens worden gedaan. Ingeval de kost in meer of min afwijkt van het ter beschikking gestelde budget, wordt het verschil aangerekend op/toegevoegd aan de buffer. Volstaat het budget voorzien binnen de buffer niet, wordt dit bedrag afgehouden van/aangerekend op het budget voorzien voor de tweede fase van uitrol. Ingeval de buffer niet volledig opgebruikt is, wordt het saldo aangewend in de tweede fase ter verhoging van het initiële budget voorzien voor de tweede fase. Er wordt geen nieuwe fase opgestart, zolang de reële kost van de voorgaande fase niet gekend en gedekt is.

De overheid verbindt er zich van haar kant toe om bovenop de reeds voorziene 50 mio EUR in 2018, 2019 en 2020 telkens een bijkomende schijf van 15 mio EUR ter beschikking te stellen.

Aan de federale instellingen zal enkel in 2017 éénmalig een bedrag van 3,3 mio EUR worden toegekend om hun HR-afdelingen te versterken;

Voor wat de VZW betreft zal de komende jaren ook een recurrent budget van 240.000 EUR ter beschikking gesteld worden. De VZW zal niet alleen de instellingen begeleiden maar ook instaan voor de vorming van de werknemers;

Een buffer (éénmalig) van 15 mio EUR aan te rekenen op de reeds toegekende enveloppe voor IF-IC (50 mio EUR in 2017);

Ten einde de VZW IF-IC en de instellingen in staat te stellen de uitrol tot een goed einde te brengen, zullen bijkomende middelen ter beschikking worden gesteld:

Om zoveel als mogelijk betwistingen bij toewijzing van de nieuwe functie te vermijden, zal aan elke individuele werknemer de keuze worden gelaten om al dan niet over te stappen naar het IF-IC barema dat met zijn of haar functie overeenstemt. Eens de werknemer is overgestapt naar het IF-IC barema zal niet meer op deze keuze kunnen worden teruggekomen. De keuze om over te stappen is dus definitief. Iedereen die na 1/1/2018 in dienst treedt, valt automatisch onder het nieuwe baremamodel IF-IC.

Met het oog op het uitwerken van regelgeving aangaande de financiering, zowel binnen als buiten het budget financiële middelen ziekenhuizen (BFM), zullen partijen referentiebarema's bepalen voor die functies waarvoor momenteel nog geen sectoraal barema bij CAO is vastgesteld.

2. Versterking van de tweede pensioenpijler

De federale overheid wil de engagementen uit vorige akkoorden ten uitvoer leggen en zal een jaarlijkse dotatie per werknemer storten om te streven naar 0,6% van het brutoloon (buiten premies, overlonen, vakantiegeld en patronale bijdragen).

Binnen de budgettaire enveloppe voor de tweede pijler (zie tabel) zal onderzocht worden hoe de tweede pijler kan worden uitgebreid naar de werknemers van de werkgevers die vallen onder de kengetallen RSZ 722 en 735, voor zover zij zelf nog niet genieten van een equivalente tweede pijler.

3. Eenmalige verhoging eindejaarspremie

Binnen de enveloppe voorzien voor 2017 (zie tabel) zal na aanrekening van de elementen die worden vernield onder punt 1 met betrekking tot IF-IC, het vaste gedeelte van de eindejaarspremie éénmalig voor 2017 verhoogd worden met een forfaitair bedrag dat zal gepreciseerd worden in een sectorale CAO.

4. Modern loopbaanbeleid

Partijen engageren zich om een tripartiete werkgroep op te richten met als opdracht het uitwerken van een modern loopbaanbeleid, eindloopbaan, verlofdagen over heel de loopbaan, om de werknemers in de mogelijkheid te stellen in goede arbeidsomstandigheden aan het werk te blijven en arbeid en gezin beter te kunnen combineren

De werkzaamheden starten in oktober 2017.

In de eerste fase zal een analyse gebeuren van de concrete feitelijke situatie en de noden binnen de sector op vlak van loopbaanbeleid en eindloopbaan. Deze analyse zal afgerond worden tegen 31/12/2017.

In een volgende fase en met name tegen 30/06/2018 zullen concrete voorstellen worden geformuleerd.

In ieder geval zullen verworven rechten gerespecteerd worden.

5. Kwalitatieve maatregelen

De vertegenwoordigers van de ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties verklaren dat zij uiterlijk in het eerste trimester van 2018 zullen overgaan tot ondertekening van één of meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités rond de thema's die hieronder worden vermeld.

Lokaal kunnen specifieke regelingen worden overeengekomen, zij het met respect voor de basisprincipes van het voorgenomen kaderakkoord en zij dienen het voorwerp uit te maken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau.

5.1. Meer stabiliteit in arbeidsovereenkomsten

Voor zover ze vragende partij zijn en op voorwaarde dat ze voldoen aan de gestelde kwalificaties en competenties, wordt bij de toewijzing van een voltijdse betrekking en bijkomende contractuele uren voorrang gegeven aan deeltijdse werknemers en aan werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd;

Ingeval er in de zorginstelling bijkomende uren dan wel één of meerdere voltijdse betrekkingen vrijkomen, is de werkgever verplicht dit schriftelijk (intranet, mail, affichering in een personeelslokaal) mee te delen aan alle werknemers

Ingeval een deeltijdse werknemer dan wel een werknemer met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur zich naar aanleiding van dergelijke mededeling kandidaat heeft gesteld voor een bepaalde vacature en diens kandidatuur niet wordt weerhouden, dient de werkgever de werknemer hiervan schriftelijk op te hoogte te stellen met respect voor de geldende regelgeving Lokaal kunnen specifieke regelingen worden overeengekomen, zij het met respect voor de basisprincipes van het voorgenomen kaderakkoord en zij dienen het voorwerp uit te maken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau.

5.2. Flexibele arbeidsorganisatie

De werknemer mag op het einde van een trimester een beperkt aantal uren (max. 50 u) naar een volgend trimester overdragen zonder dat dit aanleiding mag geven tot overschrijding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op een semester. In de schoot van PC 330 zal onderzocht worden of dit dient te gebeuren via wijziging van het KB van 1988 of door afsluiting van een CAO. Deze referentieperiode van 6 maanden moet niet noodzakelijk worden bekeken per kalenderjaar, maar kan worden vastgelegd op lokaal niveau;

Voor de prestaties van deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster wordt een sectorale CAO afgesloten die voorziet dat enkel bijkomende uren die op vraag van de werkgever worden gepresteerd buiten het definitieve uurrooster, recht geven op de betaling van overloon;

Op schriftelijke vraag van de werknemer, dan wel om tegemoet te komen aan de noden van specifieke te determineren diensten of tot slot ingeval van onvoorziene omstandigheden zoals arbeidsongeschiktheid van een om ziekte te vervangen medewerker, zal de periode van 11 uur rust tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties kunnen teruggebracht worden tot 9 uur indien een avondshift onmiddellijk wordt gevolgd door een ochtendshift;

Bij de opmaak van uurroosters moet in ieder geval rekening worden gehouden met de bestaande reglementering, wensen van de werknemers, de gemiddelde arbeidstijd binnen de referentieperiode, de personeelsbestrafing, de planningsgrenzen binnen de referentieperiode...;

Bij de opmaak van de uurroosters wordt er in drie fasen gewerkt:

- o Fase 1: Een uurrooster heeft betrekking op 1 maand. Uiterlijk 3 maanden voor aanvang van de maand waarop het uurrooster betrekking heeft, wordt een voorlopig uurrooster opgemaakt op basis van een raadpleging van de werknemers en rekening houdend met de noden van de dienst. Deze planning mag geen bijkomende uren bevatten;
- o Fase 2: Een uurrooster heeft betrekking op 1 maand. Uiterlijk 1 maand voor aanvang van de maand waarop het uurrooster betrekking heeft is een wijziging van dit voorlopig uurrooster mogelijk met gemeenschappelijk akkoord van werkgever en werknemer behalve ingeval de wijziging is ingegeven door de noden van de dienst en op voorwaarde dat alle mogelijke oplossingen werden uitgeput onder meer de inzet van de mobiele equipe;
- o Fase 3: 7 kalenderdagen voor de geplande uitvoering van een prestatie is het uurrooster definitief en kan het alleen worden gewijzigd in gemeenschappelijk akkoord tussen werknemer en werkgever.

De sociale en arbeidswetgeving, onder meer inzake het recht op betaling van overuren, wordt gerespecteerd;

Voor wat betreft de ziekenhuizen en zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de lokale overlegorganen zoals voorzien in het systeem Sociale Maribel zullen de bijkomende middelen voor Sociale Maribel in het kader van de Tax Shift gebruikt worden om de mobiele equipes (vervanging van afwezige werknemers: ziekte, vakantie, opleiding, ...) te versterken en zo aan de voorzienbare en onvoorzienbare noden van de diensten tegemoet te komen (zie punt tewerkstelling). Daartoe moet een CAO worden afgesloten op sectoraal vlak. Voor de andere sectoren zal dezelfde regel gelden.

5.3 Vakantieregeling

Met het oog op het optimaliseren van de work-life balance en het verhogen van de aantrekkelijkheid van een job in de zorgsector, wordt aanbevolen om te komen tot een vakantie van 3 opeenvolgende weken inclusief drie weekends. Het verlenen van deze aaneengesloten periode van verlof wordt begrensd door de noden van de dienst;

Elke werknemer heeft recht op vakantie met een minimumduur van 2 opeenvolgende weken inclusief drie weekends;

Om de rechten van de werknemer echter zo veel als mogelijk te vrijwaren, zullen de mobiele equipes versterkt worden (door aanwending van de bijkomende Sociale Maribel enveloppe);

De verlofplanning wordt daartoe tijdig opgemaakt rekening houdend met de noodzaak van continuïteit van de dienstverlening;

5.4 Syndicale vorming

De sociale partners engageren zich om de toepasselijke CAO's met betrekking tot de syndicale vorming te moderniseren.

5.5 Valorisatie anciënniteit

De sociale partners engageren zich om de CAO uit 1975 met betrekking tot anciënniteit te bespreken waarbij aan de werkgevers de garantie wordt geboden dat de financiering die overeenstemt met deze overname van anciënniteit binnen het budget IF-IC voorzien wordt.

6. Een kaderakkoord met het oog op een algemeen beleid inzake het verminderen en voorkomen van stress, burn-out, agressie en andere psychologische risico's en het bevorderen van de re-integratie en de mogelijkheden voor progressieve werkhervatting na ziekte of ongeval

Partijen verbinden er zich toe een kaderakkoord (CAO gesloten in het Paritair Comité 330 tegen uiterlijk []) af te sluiten tot verdere uitwerking van de volgende elementen (Zie bijlage I meer details):

Respecteren van het wettelijk kader: Het comité voor preventie en bescherming op het werk dient ten volle zijn bevoegdheden ter zake te kunnen uitoefenen.

Proactief beleid: Voorkomen is belangrijker dan genezen is ook hier een belangrijk uitgangspunt. Het is beter om niet af te wachten tot bepaalde situaties zich voordoen, maar proactief na te denken over een beleid.

Sociaal overleg en dialoog: Bottom-up benadering bij totstandkoming van het beleid en evaluatie en eventuele aanpassing ervan.

Gelijke behandeling & voorkomen van willekeur: Een algemeen kader moet ervoor zorgen dat werknemers niet anders behandeld worden zonder dat daarvoor een duidelijke reden bestaat en dat dit ook duidelijk aan de betrokkenen wordt uitgelegd.

Maatwerk: Het is niet altijd nodig of mogelijk om dezelfde regeling te geven aan iedereen of om verworven rechten te behouden, maar men moet uiteraard wel willekeur vermijden.

Vertrouwen en autonomie: Een cultuur van vertrouwen en voldoende autonomie draagt bij tot werknemers die zich goed voelen op het werk en beter presteren. Vorming en opleiding: Alle werknemers moeten voldoende mogelijkheden krijgen voor vorming en opleiding doorheen de volledige loopbaan.

Hulp van derden: Telkens wanneer dat nodig of nuttig is kan de hulp van een derde worden ingeroepen, zowel vanbinnen als van buiten de organisatie.

Samenwerking en kennisdeling: Er is meer expertise nodig om een aantal vlakken, zoals omgaan met agressie in de werkomgeving, Het zou nuttig zijn om te kunnen beschikken over gedragscodes of goede praktijken die omwille van tijdswinst en grotere efficiëntie gedeeld zouden kunnen worden via een gefaseerd op te richten kennis- of expertisecentrum tegen agressie (cfr. wat Vlaams bestaat op intersectoraal vlak voor PC319-01 en 331). (Link met expertisecentrum RIZIV) De financiering van dit expertisecentrum zal mogelijk zijn hetzij via het Sociaal Fonds hetzij via financiering vanuit de middelen die daartoe door de federale overheid ter beschikking zijn gesteld (3 mio EUR);

Beperking administratie: Het is niet de bedoeling om hiermee bijkomende administratie te veroorzaken, maar wel om een meerwaarde te creëren vanuit een gemeenschappelijk doelstelling (zie hoger).

7. Hervorming van het ziekenhuislandschap

Er wordt een tripartite werkgroep (publiek-privé) opgestart om een sociaal luik te ontwikkelen tegen uiterlijk 1/1/2018. De werkgroep zet zijn werkzaamheden verder in functie van de voortgang van de hervorming van het ziekenhuislandschap.

Ter afsluiting van de werkzaamheden zal een tekst worden opgemaakt waarin in ieder geval volgende punten aan bod moeten komen:

De lonen en arbeidsvoorwaarden van de werknemers op niveau van het netwerk en op niveau van de ziekenhuizen;

Het behoud van de tewerkstelling,

Het sociaal overleg;

In ieder geval zullen de bestaande overlegorganen betrokken worden bij de besprekingen rond de netwerkvorming en de gevolgen daarvan.

8. Opleiding en tewerkstelling - continuïteit van bestaande projecten

8.1

Ondertekenende partijen komen overeen om uitvoering te geven aan de Wet Werkbaar Werk met betrekking tot de vorming van de werknemers.

8.2

Ondertekenende partijen komen overeen om binnen de Fondsen voor Bestaanszekerheid prioritair in te zetten op:

Moderniseren van de projecten 600 en 360 gelet op de evoluties op de arbeidsmarkt en in de regelgeving;

Versterking opleidingen stress, agressie en psychosociale risico's;

8.3

De versterking van de Sociale Maribel heeft ertoe bijgedragen dat er meer jobs konden worden gecreëerd. Daarenboven waren er de maatregelen binnen de Tax Shift die ervoor hebben gezorgd dat de bestaande Maribel tewerkstelling beter gefinancierd wordt. In 2016 hebben de instellingen die vallen onder de werkingssfeer van PC 330 in dat kader een bijkomende Maribel enveloppe ontvangen. Ook in de jaren 2018, 2019 en 2020 zullen er bijkomende schijven ter beschikking gesteld worden. Voor wat betreft de ziekenhuizen en zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de lokale overlegorganen zoals voorzien in het systeem Sociale Maribel en onverminderd de bepalingen van het KB Maribel, zullen de bijkomende middelen Sociale Maribel uit de Taks Shift aangewend worden voor de versterking mobiele equipes (vervanging van afwezige werknemers: ziekte, vakantie, opleiding, ...), het versterken van de bestaande op onderbemande diensten, aanwerven van een expert agressie, ... en zo aan de voorzienbare en onvoorzienbare noden van de diensten tegemoet te komen (zie punt tewerkstelling). Daartoe zal een CAO worden afgesloten op sectoraal vlak. In de andere sectoren zal dezelfde regel worden toegepast.

9. Geldigheidsduur van het akkoord

Dit akkoord wordt gesloten voor een termijn van 4 jaar, van 25/10/2017 tot 31/12/2020.

[Inhoudstafel](#)

Akkoord voor de periode 2021-2022

De voorbije crisisperiode heeft de noodzaak aan voldoende en kwalitatief personeel in de zorgsector nogmaals erg duidelijk gemaakt. Zonder al die hoofden en handen aan het bed van de patiënt, zonder het organiserend, logistiek, ondersteunend, ... personeel, hadden we niet het hoofd kunnen bieden aan deze crisis.

Maar er is tegelijk gebleken dat het een precair evenwicht is en dat in beroepen in de zorgsector te weinig personeel voorhanden is, met harde werkomstandigheden als gevolg. Voldoende personeel is dan ook een conditio sine qua non om beroepen in de zorgsector werkbaar te maken of te houden en om de kwalitatieve tijd aan het bed van de patiënt te verhogen.

Teneinde voldoende personeel te kunnen aantrekken, moet de "aantrekkelijkheid" van de beroepen in de zorgsector worden verhoogd op een duurzame wijze.

Belangrijke stappen werden gezet door het sociaal akkoord dat werd gesloten op 25 oktober 2017. Hierop moet nu worden voortgebouwd om de aantrekkelijkheid van de beroepen in de zorgsector te verhogen .

De oorsprong van dit gebrek aan aantrekkelijkheid van de sector is veelzijdig:

- de lonen in de sector liggen merkkelijk lager dan die in de profitsector.
 - de werkomstandigheden zijn zeer zwaar :
 - de intensiteit van het werk heeft gevolgen voor de fysieke en mentale gezondheid van de werknemers
 - de moeilijke combinatie van werk en privéleven voor de werknemers in de sector (onstabiele uurroosters, te korte periodes om fysiek en mentaal te recupereren en het werk volledig te kunnen loslaten)
 - de deeltijdse arbeid met variabele werktijden
 - de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur.
 - de gemiddelde duur van de loopbaan is minder dan 10 jaar, terwijl de volledige beroepsmaturiteit gemiddeld pas na 10 jaar wordt bereikt. Er is een grote uitstroom van personeel.
 - het gevoel van te werken in een gevaarlijke situatie voor de patiënten en voor zichzelf.
- In die context wensen we een breed en ambitieus loopbaanpact op te stellen, gedragen door iedereen.

Uitvoering van het sociaal akkoord

Uiterlijk 21 juli 2020 is het noodzakelijk:

- Een sociaal akkoord te sluiten onder de sociale partners van de federale zorgsector over prioritaire en structurele maatregelen voor de federale zorgsector, dat tevens onderschreven wordt door de Federale Regering.
- Dit sociaal akkoord zal tevens worden voorgelegd aan het federale parlement teneinde een goedkeuring te verkrijgen van een meerderheid binnen het federale parlement. Dit moet toelaten de politieke garantie te bekomen dat de nodige budgettaire middelen zullen worden voorzien om integraal uitvoering te geven aan dit sociaal akkoord in de loop van de komende legislatuur.
- Teneinde de maatregelen voorzien in punten 1 en 2 van dit sociaal akkoord te kunnen uitvoeren zal voorzien worden in een structurele financiering ten belope van 500 mio euro voor de lonen/100% implementatie van IFIC en 100 mio euro voor de kwalitatieve verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Maatregelen voorzien in het sociaal akkoord

1. Lonen

a) De volledige implementatie aan 100 %, in de periode 2021-2022, van de loonschalen van het opgestarte loonmodel IFIC in de federale private zorgsectoren, en het voorzien van het proportionele budgettaire equivalent voor de publieke zorgsector, bepaald op basis van de actuele verhoudingen van de respectievelijke voltijdse equivalenten (VTE) van de private en de publieke federale zorgsectoren met het oog op een geleidelijke harmonisering van de lonen tussen publieke en private sectoren. Het budget moet het ook mogelijk maken om de nodige verbeteringen aan te

brengen aan het model na evaluatie van de implementatie van de eerste fase (akkoord 2017), en een eerste stap te zetten in de in aanmerking te nemen relevante anciënniteit.

b) De oprichting van een structurele tripartite werkgroep voor de opvolging van de evoluties in het IFIC loonmodel

Het loonmodel IFIC in de federale private zorgsectoren ging van start in uitvoering van het federaal sociaal akkoord van 2017. Het is gebaseerd op een analytisch dynamisch loonmodel, gebaseerd op evaluatie en meting. Het houdt rekening met de actuele situatie van de functies in de zorgsector alsook met de toekomstige evoluties ervan (bv. het onderhoud, de evaluatie en aanpassingen aan de evolutie van de bestaande functies, het ontstaan nieuwe functies, nieuwe reglementeringen van de beroepen, enz.).

Er wordt een structurele tripartite werkgroep opgericht teneinde de evolutie van de beroepen binnen de zorgsector op te volgen en de impact hiervan op het IFIC loonmodel te monitoren.

Voor de publieke zorgsector zal een aparte federale tripartite werkgroep worden opgericht met betrekking tot de implementatie van het equivalent van het IFIC loonmodel teneinde rekening te houden met de specificiteit van de publieke sector op dit vlak.

c) Erkenning van elders verworven competenties. Dit moedigt zij-instromers aan voor een zorgberoep te kiezen, en helpt medewerkers bij het geven van een nieuwe wending aan hun loopbaan.

d) Administratief samenvoegen attractiviteits- en eindejaarspremie en verhogen van het forfaitaire gedeelte van de eindejaarspremie of van sociale programmatie (publieke sector) met als einddoel om te komen tot een dertiende maand.

2. Fundamentele kwalitatieve verbetering van de arbeidsomstandigheden

Fundamentele en kwalitatieve verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden voor het personeel zijn noodzakelijk om het werken in de zorgsector leefbaar/houdbaar te maken (retentie/het tegengaan van uitstroom) én de attractiviteit van het werken in de zorgsector te verbeteren (instroom/het aantrekken van bijkomend personeel en van studenten die kiezen voor een opleiding in functie van de zorgsector).

Maatregelen met het oog op verbeteren van de werkomstandigheden en de work-lifebalans

De sociale partners engageren zich om tot een akkoord te komen m.b.t. tot de volgende kwalitatieve maatregelen:

- het jaarlijks recht op 3 weken opeenvolgende vakantie,
- het recht op individuele vorming,
- het recht op vorming voor werknemersvertegenwoordigers,
- het recht op stabielere en betere arbeidsovereenkomsten voor deeltijdse werknemers, meer contractuele uren of het recht op voltijdse arbeidsovereenkomsten en arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur waar mogelijk, het recht op stabiele en voorzienbare uurroosters, gekoppeld aan de discussie van de kredieturen van deeltijds variabele medewerkers, en een mogelijke afwijking op 11u rust op vraag van de werknemer en verlenging van de referteperiode naar zes maanden (daartoe zal voor de publieke sector een technische werkgroep worden opgericht),
- initiatieven ter preventie en bestrijding van burn-out.

De sociale partners kunnen maatregelen onderzoeken om uitstroom wegens te korte loopbanen te voorkomen en de combinatie werk en privéleven te verbeteren.

3. Preventieve maatregelen in geval van een gezondheids crisis

- Het noodzakelijke beschermingsmateriaal zal worden voorzien (aanleggen van strategische voorraden).
- Er worden de nodige middelen uitgetrokken teneinde personeel tijdig te kunnen omscholen om tijdelijk ingezet te worden op ad hoc-afdelingen indien dit noodzakelijk is.

4. Noodzakelijke structurele verbeteringen

Verbeteren van de normeringen voor alle diensten om buitensporige werkdruk en hoge intensiteit van het werk te verminderen:

- a) - Als eerste stap worden de hoofdverpleegkundigen uit de financieringsnorm gehaald, met als effectief en controleerbaar gevolg dat er een extra verpleegkundige bijkomt op elke afdeling.

- Ook voor de andere beroepsgroepen moeten normen worden opgesteld over de noodzakelijke personeelsbezetting om de zorgketen te kunnen garanderen en de werkbelasting te beheersen.
- De uitbouw van multidisciplinaire mobiele equipes om in vervangingen te kunnen voorzien.
- Daartoe kunnen de middelen van het zorgpersoneelsfonds en de bijkomende middel van de sociale maribel (toename naar aanleiding van fase drie van de taxshift en n.a.v. de toename van het aantal personeelsleden) worden aangewend.

b) Eindeloopbaanmaatregelen (zoals de erkenning “zware beroepen”, het Plan Tandem).

c) Verhoging tweede pensioenpijler en deblokking van het fonds voor de publieke sector.

d) Massaal inzetten op vorming (uitbreiding van projecten 600) door aanwending van de bijkomende middelen van het zorgpersoneelsfonds en de bijkomende sociale maribel middelen, teneinde zo veel mogelijk bijkomende personen aan te trekken naar beroepen in de zorgsector in de brede zin van het woord.

Over het sociaal luik van de vorming van de ziekenhuisnetwerken werd in uitvoering van het sociaal akkoord 2017 een protocolakkoord bereikt tussen de gemandateerde kabinetten en de vakbonden. Het bevat een eerste fase van afspraken in de evolutie van netwerkvorming. Dit akkoord moet geconsolideerd en uitgevoerd worden.

[Inhoudstafel](#)

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](#)

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

Gewijzigd bij KB van 17/06/2021

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.

Gewijzigd bij KB van 17/06/2021 :

De periode van een trimester kan tot zes maanden worden verlengd op voorwaarde dat een algemeen verbindend verklaarde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die de nadere modaliteiten vastlegt.

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](#)

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](#)

Arbeidsorganisatie en stabiliteit van de uurroosters

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 september 2021 met betrekking tot de arbeidsorganisatie en de stabiliteit van de uurroosters

C.A.O. 13.09.2021

Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied

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, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen;
- de forensisch-psychiatrische centra;
- de revalidatiecentra waarvoor het Comité van de verzekering van het RIZIV, op voorstel van het College van geneesheren-directeurs, in toepassing van artikel 22, 6°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, §1, I, 5°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- de thuisverpleging;
- 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 arbeiders- en bediendepersoneel.

Hoofdstuk 2: Context

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van punt 5.2 van het sociaal akkoord voor de private federale non-profitsector van 25 oktober 2017 punt 2 (4e streepje) van het sociaal akkoord van de federale zorgsectoren van 12 november 2020.

Hoofdstuk 3: De uurroosters

Artikel 3: Algemeen uitgangspunt

Bij de opmaak van uurroosters moet in ieder geval rekening worden gehouden met onder meer de bestaande reglementering, de wensen van de werknemers, de personeelsbestaffing, de planningsgrenzen binnen de referteperiode, de te bereiken gemiddelde arbeidstijd binnen de referteperiode.

Artikel 4: Opmaak en bekendmaking van de uurroosters in drie stappen

Bij de opmaak van de uurroosters wordt er in drie stappen gewerkt:

Stap 1: Gepland uurrooster

Een geplande uurrooster, dat betrekking heeft op één maand, wordt opgemaakt uiterlijk 3 maanden voor aanvang van de maand waarop het uurrooster betrekking heeft, op basis van een raadpleging van de werknemers en de noden van de dienst. In dit geplande uurrooster wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd over een periode van ten hoogste 3 opeenvolgende maanden/13 opeenvolgende weken, rekening houdend met de artikelen 2 van het KB van 14 april 1988 dan wel 4 weken rekening houdend met artikel 3 van het KB van 14 april 1988. Dit uurrooster alsook de eventuele wijzigingen worden gecommuniceerd.

Stap 2: Geafficheerd* uurrooster

Het geplande uurrooster wordt geafficheerd één maand voor de aanvang van de maand waarop het uurrooster betrekking heeft. Een wijziging van dit geafficheerd uurrooster is enkel mogelijk met gemeenschappelijk akkoord van werkgever en werknemer behalve ingeval geen akkoord gevonden

kon worden en na redelijkerwijs te verwachten inspanningen van de werkgever (vb. bevraging van alle collega's van de betrokken afdeling/dienst) en nadat alle mogelijke oplossingen werden uitgeput (o.m. het gebruik van de mobiele equipes).

Binnen het lokaal sociaal overleg (in ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk, de syndicale afvaardiging) wordt de werknemersvertegenwoordiging maandelijks geïnformeerd over de wijzigingen per dienst/afdeling die zonder gemeenschappelijk akkoord door de werkgever doorgevoerd moesten worden.

* hetzij elektronisch, hetzij op papier

Stap 3: Definitief uurrooster

7 kalenderdagen voor aanvang van de week waarop het uurrooster betrekking heeft is het uurrooster definitief voor de volledige week en kan het alleen worden gewijzigd in gemeenschappelijk akkoord tussen werknemer en werkgever.

Artikel 5

Het definitief uurrooster (artikel 4 stap 3) respecteert de sociale en arbeidswetgeving, onder meer inzake het recht op betaling van overuren.

Hoofdstuk 4: Referteperiode

Artikel 6

§1. In uitvoering van artikel 2 van het koninklijk besluit van 14 april 1988 betreffende de arbeidsduur in de instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, wordt de referteperiode verlengd tot een periode van maximaal 6 opeenvolgende maanden of 26 opeenvolgende weken. In dat geval dient de gemiddelde contractuele wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd te zijn op het einde van deze periode.

§2. Evenwel kan op het einde van de eerste drie opeenvolgende maanden of 13 opeenvolgende weken een contingent van maximum 50 uren gepresteerd boven de gemiddelde contractuele wekelijkse arbeidsduur overgedragen worden naar de volgende drie maanden of 13 weken.

§3. Het begrip van zes opeenvolgende maanden of 26 opeenvolgende weken in het kader van dit hoofdstuk dient niet noodzakelijk samen te vallen met een kalendersemester, maar dient in dit geval identiek te zijn voor alle werknemers binnen de voorziening.

Artikel 7: Overgangsmatregelen

§1. De eerste verlengde referteperiode waarvan sprake in artikel 6, §1, kan ten vroegste aanvangen de eerste dag van de maand die volgt op de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De eerste overdracht van 50 uren kan als gevolg maar uitgevoerd worden ten vroegste de eerste dag van de maand die volgt op het eerste drie opeenvolgende maanden of 13 opeenvolgende weken waarvan sprake in de voorgaand artikel 6, §2, of op een latere datum in functie van een ander moment van aanvang.

§2. Indien er bij de eerste toepassing van de nieuwe referteperiode een niet vereffende hoeveelheid aan uren bestaat gepresteerd bovenop de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dan worden deze uren toegevoegd aan het contingent van 50 uren, zoals omschreven in artikel 6, §2, van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze niet vereffende hoeveelheid aan uren moet vereffend zijn binnen de termijnen en krachtens de modaliteiten bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst die op ondernemingsniveau afgesloten moeten worden ten laatste op het einde van de eerste toepassing van de referteperiode van zes maanden, verlengbaar met een tweede periode van maximaal 6 maanden, na dewelke, bij gebreke van een collectieve arbeidsovereenkomst, het saldo wordt vereffend.

Hoofdstuk 5: Gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijdse werknemers met overwerk

Artikel 8

§1. In afwijking van artikel 2, §2 van het koninklijk besluit van 25 juni 1990 worden voor deeltijdse medewerkers met een variabel uurrooster onder bijkomende prestaties alleen deze prestaties

verstaan die verricht worden buiten het definitieve uurrooster (cfr. artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst), voor zover het geplande werkrooster wel degelijk werd opgesteld met naleving van de bepalingen van artikel 4 stap 1 hierboven. Als gevolg kunnen alleen deze prestaties aanleiding geven tot het betalen van een toeslag na uitputting van het krediet waarvan sprake in artikel 3 en 4 van het koninklijk besluit van 25 juni 1990.

§2. De prestaties verricht boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, die evenwel in overeenstemming zijn met het definitieve uurrooster, worden aldus niet meegenomen in het krediet bedoeld in artikel 4 van het koninklijk besluit van 25 juni 1990.

§3. Het eventuele saldo aan niet gecupereerde uren op het einde van de referteperiode is onderworpen aan de reglementering ter zake, met name de Arbeidswet van 16 maart 1971 en het Koninklijk Besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk.

Hoofdstuk 6: Voorwaardelijke vermindering van de rustperiode van 11 uren tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties

Artikel 9

§1. Deze bepaling wordt gesloten in uitvoering van artikel 38ter, §2, 4°, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

§2. De periode van 11 uren rust tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties kan worden teruggebracht tot minstens 9 uren wanneer een avonddienst onmiddellijk wordt gevolgd door een ochtenddienst:

-hetzij op schriftelijk verzoek van de werknemer;

-hetzij, met het akkoord van de werknemer, om tegemoet te komen aan specifieke dienstbehoeften of in onvoorziene omstandigheden, zoals een arbeidsongeschiktheid van een medewerker die moet vervangen worden.

§3. De vermindering van de 11 uren rust tot minimaal 9 uren rust indien een avondshift onmiddellijk wordt gevolgd door een ochtendshift kan geen uurregeling op vaste of op weerkerende basis zijn, en kan bijgevolg pas voorkomen vanaf stap 2 van de opmaak van uurroosters zoals bepaald in artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 7: Inwerkingtreding en slotbepalingen

Artikel 10: Inwerkingtreding

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Zij treedt in werking op 13 september 2021.

§2. 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 gezondheidsinrichtingen en -diensten.

§3. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

Artikel 11: Slotbepalingen

§1. De voordeligere akkoorden op het niveau van de onderneming, die lokaal gesloten zijn onder meer in uitvoering van de Omzendbrief dd. 27 juni 2011 van de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, betreffende de sociale akkoorden van de federale gezondheidssectoren en ondertekend door de minister van Volksgezondheid, blijven voortbestaan. Bij de beoordeling van lokale afspraken aangaande uurroosters moeten de bepalingen van hoofdstuk 3 als één geheel beschouwd worden.

§2. Na de inwerkingtreding van onderhavige sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen op het niveau van de onderneming bij collectieve arbeidsovereenkomst lokale regelingen verbeterd of overeengekomen worden.

§3. Voor wat betreft de instellingen zoals vermeld in artikel 1, 4de lid, doet onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst geen afbreuk aan de toepassing van de artikels 4, 5 en 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juli 2011 betreffende de mobiele werknemer in de sector thuisverpleging.

[Inhoudstafel](#)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie

C.A.O. 28.09.2016 | Gewijzigd bij C.A.O. 19.04.2021

Voorwoord

De ondertekenende werkgevers en werknemersorganisaties willen met deze collectieve arbeidsovereenkomst de loonharmonisering ingezet met het sociaal akkoord van 2000-2005 voortzetten, en bevestigen hun engagement om met deze nieuwe sectorale functieclassificatie te komen tot een geharmoniseerd loonmodel voor alle sectoren gevat door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Ze houden er rekening mee dat dit op verschillende tijdstippen en met een verschillende snelheid kan gebeuren in functie van de door de bevoegde overheden vrijgemaakte budgetten.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan punt 13 van het sociaal akkoord van 26 april 2005 betreffende de federale gezondheidssectoren – privésector voor de periode 2005-2010.

De ondertekenende partijen erkennen dat de aanpassing van de lonen op basis van deze sectorale functieclassificatie slechts mogelijk is ten belope van de effectieve ten laste neming van de kost ervan, door financiële middelen die de bevoegde voogdijoverheden recurrent garanderen ten behoeve van de aanpassing van de lonen op basis van deze sectorale functieclassificatie. De ondertekenende partijen engageren zich om binnen dit gegarandeerd budgettair kader te opereren.

Deze overwegingen, bekommernissen en ambities indachtig, komen de ondertekenende partijen het volgende overeen:

Artikel 1 : Toepassingsgebied

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 forensisch psychiatrische centra;
- de initiatieven van 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-pediatische centra;
- de wijkgezondheidscentra;
- de multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg en netwerken palliatieve zorgen die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd.

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beperkt zich tot de rechten die geopend worden met het budget dat effectief ten laste wordt genomen door de bevoegde voogdijoverheid.

Een uitbreiding van het toepassingsgebied dan wel een uitbreiding van de bovenvermelde rechten zal het voorwerp uitmaken van onderhandelingen te voeren op het moment dat de bevoegde voogdijoverheid bijkomende middelen ter beschikking stelt.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, noch op de artsen, met uitzondering van de artsen in de wijkgezondheidscentra.

Artikel 2 : Doel

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel het bepalen van de sectorale referentiefuncties en de sectorale functieclassificatie.

De invoering van deze sectorale functieclassificatie in de ondernemingen behorend tot het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, alsook de koppeling van deze functieclassificatie aan nieuwe barema's maakt onderdeel uit van afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten.

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake functieclassificatie en loonschalen afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen – en diensten en de loonschalen afgesproken in de ondernemingen behorend tot het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst blijven dus onverkort van toepassing.

De sectorale functieclassificatie op zich, zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan geen recht openen op een herziening van het overeengekomen loon, noch ten voordele, noch ten nadele van werkgever en werknemer.

Artikel 3 : De classificatiemethode IF-IC

De sectorale referentiefuncties werden beschreven en gewogen volgens de "if-ic methode".

Deze analytische methode werd ontwikkeld door de Vereniging Zonder Winstoogmerk genaamd "Instituut functieclassificatie - Institut de classification de fonctions" (VZW if-ic), Saintelettesquare 13-15 te

1000 Brussel, in samenwerking met de sociale partners van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten.

De VZW if-ic is systeemhouder van de classificatiemethode.

In de VZW if-ic wordt het ontwikkelingsproces van de sectorale functieclassificatie begeleid door de "if-ic stuurgroep", samengesteld uit vertegenwoordigers van de organisaties die erkend zijn in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

De if-ic stuurgroep beslist bij unanimiteit. Indien geen consensus kan worden bereikt, kan het probleem worden voorgelegd aan het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

De if-ic stuurgroep :

- Bepaalt welke sectorale referentiefuncties worden omschreven.

- Valideert de sectorale functiebeschrijvingen

- Valideert de wegen van de sectorale functiebeschrijvingen.

- Bepaalt welke sectorale referentiefuncties een onderhoud vereisen

- Bepaalt welke sectorale referentiefuncties worden geschrapt

- Bepaalt en keurt de afspraken over de werking van de "if-ic technische werkgroep" goed

In de VZW if-ic worden de technische werkzaamheden begeleid door de "if-ic technische werkgroep" bestaande uit experts-classificatiedeskundigen van werkgevers -en werknemersorganisaties aangewezen door de organisaties die erkend zijn in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

De if-ic technische werkgroep beslist in consensus.

De if-ic technische werkgroep :

- Maakt de sectorale functiebeschrijvingen

- Weegt de sectorale functiebeschrijvingen volgens de if-ic methode met het oog op validering in de if-ic stuurgroep

-Adviseert de if-ic stuurgroep tot onderhoud van bestaande sectorale functiebeschrijvingen of tot schrapping van verouderde functiebeschrijvingen

De if-ic medewerkers stellen de sectorale functiebeschrijvingen voor aan de if-ic technische werkgroep op basis van interviews in de instellingen.

De sectorale functiebeschrijvingen zijn gender neutraal opgesteld.

Elke functiebeschrijving wordt als volgt opgemaakt :

-Titel met vermelding M/V/X

-Unieke functiecode, functiecategorie

-Functiedepartement, functiefamilie

-Algemeen doel

-Activiteiten en taken

-Criteria

Elk van de functiebeschrijvingen wordt geanalyseerd op basis van volgende waarderingscriteria :

1.Kennis en kunde: kennis, kunde en vaardigheden, evenals de inwerktijd die nodig zijn om de functie op een normaal niveau te kunnen uitoefenen, ongeacht hoe deze kennis verworven wordt.

2.Leiding geven: hiërarchisch of niet-hiërarchisch aansturen van medewerkers in de organisatie naar het bereiken van de vooropgestelde doeleinden; het hiërarchisch leidinggeven is het aansturen en toezicht houden op de werkzaamheden van een groep hiërarchisch ondergeschikte medewerkers in dezelfde organisatie. Niet-hiërarchisch leidinggeven is het aansturen van medewerkers in dezelfde organisatie in het kader van taakdelegatie of het vaktechnisch aansturen van medewerkers in structurele projecten.

3.Communicatie: vereiste vaardigheden inclusief empathische vaardigheden om relaties, zowel mondeling als schriftelijk, intern of extern, met (groepen) mensen te onderhouden bij een normale uitoefening van de functie; de aard van de contacten alsook de complexiteit van de contacten in de uitvoering van de functie.

4.Probleemoplossing: moeilijkheidsgraad van de problemen en samenhang van de diverse taken en situaties in de uitoefening van de functie.

5.Verantwoordelijkheid: de beslissingsruimte of autonomie waarover de functiehouder beschikt en de impact van de beslissingen op materieel of immaterieel vlak voor de organisatie of andere functies in de organisatie.

6.Omgevingsfactoren: factoren die bezwarend, ongunstig of gevaarlijk zijn bij het normaal uitoefenen van de functie, met andere woorden de structurele ongemakken in de uitoefening van de taken op materieel, fysiek of psychisch vlak en de mate waarin die voorkomen.

De analyse van de referentiefuncties op basis van deze waarderingscriteria heeft als resultaat het toekennen van een score voor elk criterium. De optelsom van de score per criterium leidt tot een totale waarderingsscore voor elke sectorale referentiefunctie.

De waarderingsscore van de sectorale referentiefuncties wordt nooit publiek bekendgemaakt.

Artikel 4 : Functiecategorieën en functiedepartementen

Aan de hand van de totale waarderingsscore voor elke referentiefunctie wordt een rangorde van de sectorale referentiefuncties opgemaakt.

Die rangorde maakt het mogelijk om de sectorale referentiefuncties op basis van hun waarderingsscores te clusteren in categorieën van functies met een gelijke waarde. Er zijn 17 categorieën van toepassing.

Elke categorie heeft een boven en een ondergrens , uitgedrukt in waarderingsscores.

Categorie 4 : waarderingsscore tussen 128 en 144,5

Categorie 5 : waarderingsscore tussen 145 en 164,5

- Categorie 6 : waarderingsscore tussen 165 en 188,5
- Categorie 7 : waarderingsscore tussen 189 en 211,5
- Categorie 8 : waarderingsscore tussen 212 en 238,5
- Categorie 9 : waarderingsscore tussen 239 en 270
- Categorie 10 : waarderingsscore tussen 270,5 en 304,5
- Categorie 11: waarderingsscore tussen 305 en 343,5
- Categorie 12: waarderingsscore tussen 344 en 387,5
- Categorie 13: waarderingsscore tussen 388 en 435,5
- Categorie 14 : waarderingsscore tussen 436 en 489,5
- Categorie 15 : waarderingsscore tussen 490 en 543,5
- Categorie 16 : waarderingsscore tussen 544 en 598,5
- Categorie 17 : waarderingsscore tussen 599 en 654,5
- Categorie 18 : waarderingsscore tussen 655 en 709,5
- Categorie 19 : waarderingsscore tussen 710 en 763,5
- Categorie 20 : waarderingsscore tussen 764 en 815

De toegekende categorie per referentiefunctie wordt opgenomen in de functiewijzer in bijlage 1.

Artikel 5. De sectorale referentiefuncties worden eveneens ondergebracht in 6 functiedepartementen en 14 functiefamilies. Binnen het functiedepartement verpleging en verzorging wordt eveneens een onderverdeling gemaakt naargelang de sector(en) waarin de functies voorkomen.

1. Administratie
 - a. administratie
 - b. financiële dienst
 - c. informatica
 - d. personeelsdienst/HR
2. Hotel, logistiek en techniek
 - a. hoteldienst
 - b. technische dienst
 - c. magazijn en aankoop
 - d. keuken
3. Medisch-technisch en apotheek
 - a. apotheek
 - b. laboratorium
 - c. medisch-technische dienst
4. Paramedisch
 - a. paramedische diensten
5. Psycho-sociaal
 - a. psycho-sociale dienst
6. Verpleging – verzorging
 - a. alle sectoren
 - b. algemene ziekenhuizen
 - c. psychiatrie
 - d. residentiële ouderenzorg / thuisverpleging

e.revalidatie / wijkgezondheidscentra / bloedtransfusiecentra

De departementen en functiefamilies zijn indicatief om een vlotte lezing mogelijk te maken.

Artikel 6. In bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de functiewijzer opgenomen.

De functiewijzer bevat een lijst met vermelding van:

- de titel van de sectorale referentiefuncties
- de categorie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort
- de unieke IF-IC functiecode per sectorale referentiefunctie.
- het functiedepartement en de functiefamilie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort.
- De datum van inwerkingtreding waarop de functiebeschrijving effectief wijzigt, geschrapt wordt, of toegevoegd wordt ten gevolge van de onderhoudsprocedure voorzien in artikel 8.

Artikel 7. In bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de beschrijvingen van alle sectorale referentiefuncties integraal opgenomen.

De meest recent van toepassing zijnde functiebeschrijvingen van alle sectorale referentiefuncties, waarvan de titel is opgenomen in de lijst in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen integraal geconsulteerd en gedownload worden op de website van de VZW IFIC :

<https://www.if-ic.org/nl>.

Elke sectorale functiebeschrijving vermeldt :

- de titel van de sectorale referentiefunctie
- de categorie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort
- de unieke IFIC functiecode per sectorale referentiefunctie.
- het functiedepartement en de functiefamilie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort.
- Algemeen doel
- Activiteiten en taken
- Criteria

Artikel 8. Het onderhoud van de sectorale referentiefuncties

Onder onderhoud wordt verstaan :

- Het aanpassen van bestaande sectorale functiebeschrijvingen omdat de inhoud van de functie gewijzigd is;
- Het toevoegen van nieuwe sectorale functiebeschrijvingen omdat er bijkomende functies ontstaan;
- Het schrappen van bestaande sectorale functiebeschrijvingen omdat functies verdwijnen;

Minstens één keer per jaar beslist de if-ic stuurgroep voor welke sectorale referentiefuncties een onderhoudsprocedure wordt opgestart, teneinde de sectorale functieclassificatie actueel te houden.

Hiervoor kunnen de werknemers- en werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten evoluties in organisaties en in functies melden.

Vragen tot onderhoud moeten gemeld worden aan de VZW IFIC met het formulier in bijlage 2.

Ontbrekende functies moeten gemeld worden aan de VZW IFIC met het formulier in bijlage 3.

Artikel 9

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder de sectoraal opschortende voorwaarde dat de bevoegde overheid een structureel en aan de geïndexeerde lonen aangepast budget, specifiek voor een (gedeeltelijke) invoering van het sectoraal functieclassificatiesysteem, juridisch bindend garandeert aan de ondertekenende partijen.

§2 Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de sectorale implementatie bedongen in onderhavige overeenkomst beperkt wordt ten belope van de effectieve ten laste neming van de kost ervan, door de bevoegde voogdijoverheid middels structurele financiering ten behoeve van de invoering ter beschikking gesteld wordt.

§3 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt ten vroegste in werking op 28 september 2016 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en – diensten de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en - diensten te bespreken.

[Bijlage 1 : functielijst \(p. 11 t.e.m. p. 23\)](#)

[Bijlage 2 : formulier aanvraag tot onderhoud \(p. 24 - p. 25\)](#)

[Bijlage 3 : formulier voor de verklaring van een ontbrekende functie \(p. 28 t.e.m. p. 30\)](#)

[Inhoudstafel](#)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de procedures met betrekking tot de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie.

C.A.O. 11.12.2017

Gewijzigd via CAO van 20.12.2018

De ondertekenende partijen erkennen dat de aanpassing van de lonen op basis van deze nieuwe sectorale functieclassificatie slechts mogelijk is ten belope van de effectieve tenlasteneming van de kost ervan, door financiële middelen die de bevoegde voogdijoverheden recurrent garanderen ten behoeve van de aanpassing van de lonen op basis van deze sectorale functieclassificatie. De ondertekenende partijen engageren zich om binnen dit gegarandeerd budgettair kader te opereren.

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied.

Artikel 1.

§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, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen (dit is elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrische patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) als vermeld in artikel 5, §1, I, eerste lid, 3° en 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen), de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen;
- de forensisch psychiatrische centra;
- de revalidatiecentra meer bepaald, de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het Riziv op voorstel van het College van geneesheren directeurs, in uitvoering van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, § 1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen;
- de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;
- de thuisverpleging;
- de medisch-pediatrie centra;
- de wijkgezondheidscentra.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, noch op de artsen, met uitzondering van de artsen in de wijkgezondheidscentra.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op medewerkers die in dienst treden vanaf 01/05/2018. Werknemers, die in dienst treden na 30/04/2018, krijgen onmiddellijk een sectorale referentiefunctie toegewezen zoals opgenomen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28/09/2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” en zijn uitgesloten van de procedures zoals beschreven in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§4. Een besluit tot einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaand aan 30 april 2018, verder datum E genoemd, sluit de werknemer uit van het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat deze niet meer in dienst zal zijn op 01/07/2018.

Hoofdstuk 2 : Doel

Artikel 2.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de procedures die moeten gevolgd worden om de sectorale referentiefuncties, zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale

functieclassificatie”, toe te wijzen aan de werknemers tewerkgesteld in de instellingen die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, evenals de te ondernemen stappen in de instellingen met het oog op de implementatie van deze nieuwe functieclassificatie.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het hoofdstuk 1 :“IFIC”, zoals beschreven in het sociaal akkoord van 25 oktober 2017, afgesloten tussen de sociale partners enerzijds, en de Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Maggie De Block, en de Vicepremier en Minister van Werk, Economie en Consumentenzaken, Kris Peeters, anderzijds.

Hoofdstuk 3: Procedures voor instellingen met een intern paritair overlegorgaan

Artikel 3.

Onder intern paritair overlegorgaan wordt verstaan de Ondernemingsraad (OR), het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of de Syndicale Delegatie (SD).

Artikel 4.

§1. De werkgever is verantwoordelijk voor de toewijzing van de sectorale referentiefuncties aan alle werknemers gevat door het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. De werkgever waakt erover dat de procesverantwoordelijke, de leden van de begeleidingscommissie en de leden van de interne beroepscommissie een opleiding volgen tijdens één van de opleidingssessies georganiseerd door de vzw IFIC.

Deze vorming moet afgerond zijn:

uiterlijk tegen E-6 weken voor de materie inzake functieclassificatie;

uiterlijk tegen datum E voor het gebruik van het instrument zoals bedoeld in artikel 11 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 “betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten”, voor de personeelsdiensten en de werknemersafgevaardigden.

§3. De werkgever waakt erover dat de begeleidingscommissie en de interne beroepscommissie kunnen bijeenkomen. Hij waakt ervoor dat de commissies over de nodige faciliteiten beschikken om hun opdracht naar behoren te vervullen.

§4. In de begeleidingscommissie rapporteert en overlegt de werkgever over de stand van zaken en geplande werkzaamheden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5: Procesverantwoordelijke

§1. De procesverantwoordelijke faciliteert de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De procesverantwoordelijke werkt onder de eindverantwoordelijkheid van de werkgever. De procesverantwoordelijke neemt het secretariaat waar van de begeleidingscommissie en van de interne beroepscommissie. Hij maakt de uitnodigingen op en verstuurt ze. Hij maakt eveneens de verslagen van de bijeenkomsten op. Hij participeert in alle vrijheid aan de beraadslagingen doch zonder zeggenschap bij het nemen van beslissingen. De procesverantwoordelijke heeft louter een adviserende en sturende rol.

§2. De procesverantwoordelijke wordt door de werkgever aangesteld, uiterlijk op E-3,5 maanden. De werkgever kan te allen tijde de procesverantwoordelijke wijzigen, mits hij de beslissing onverwijld overmaakt en motiveert aan de begeleidingscommissie. Bij een wijziging van de procesverantwoordelijke dient de werkgever zo snel mogelijk diens vorming, zoals bedoeld in het voorgaande artikel, te organiseren.

Artikel 6: Begeleidingscommissie

§1. De begeleidingscommissie heeft als opdracht: de ondersteuning van de werkgever, alsook van de procesverantwoordelijke, bij de toewijzing van de functies. Hiertoe kan de begeleidingscommissie de werkgever en procesverantwoordelijke adviseren en bijstaan daar waar de begeleidingscommissie dit nodig acht.

De vergaderkalender wordt door de begeleidingscommissie vastgelegd. Buiten deze vergaderkalender kan de werkgever of de procesverantwoordelijke de begeleidingscommissie bij hoogdringendheid bijeenroepen, in principe tijdens de normale werkuren van de administratieve diensten van de werkgever.

§2. De Ondernemingsraad (OR) of, bij ontstentenis, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of bij ontstentenis, de Syndicale Delegatie (SD), stelt ten laatste op E-3,5 maanden een begeleidingscommissie samen.

§3. De begeleidingscommissie is paritair samengesteld en dient zodanig te worden samengesteld dat ze minstens één vertegenwoordiger bevat van elke werknemersorganisatie die vertegenwoordigd is in één van de lokale paritaire overlegorganen in de instelling en voor zover zij erkend is in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen – en diensten. Het totaal aantal leden wordt bepaald door het lokaal paritair overlegorgaan, rekening houdend met de vereisten van efficiëntie en representativiteit.

Hier bovenop maakt de procesverantwoordelijke ook deel uit van de begeleidingscommissie, evenwel zonder stemrecht.

De werkgever duidt binnen de begeleidingscommissie een voorzitter aan in de werkgeversafvaardiging.

§4. Minstens de helft aan werknemerszijde en de helft aan werkgeverszijde zijn vereist opdat de begeleidingscommissie geldig kan bijeenkomen en beraadslagen.

§5. Indien noodzakelijk of bij problemen met de werking in de commissie en mits motivering, kunnen werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers in de begeleidingscommissie beroep doen op experts van de werknemers- of werkgeversorganisaties. Deze kunnen op vraag van de leden van de begeleidingscommissie deelnemen aan de vergaderingen. Zij hebben een adviserende rol.

Artikel 7: Interne beroepscommissie

§1. De interne beroepscommissie heeft als taak het beroep van de werknemer tegen de toegewezen sectorale referentiefunctie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie en/of categorie in het kader van een ontbrekende functie en/of de verdeling van de arbeidstijd in het kader van een hybride functie te bespreken, te oordelen over de ontvankelijkheid van het beroep en te beslissen over een alternatieve functietoewijzing of, ingeval van een ontbrekende functie, een alternatieve categorie, of, ingeval van een hybride functie, over een verdeling conform de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

De vergaderkalender wordt door de interne beroepscommissie bepaald. Buiten deze vergaderkalender kan de werkgever of de procesverantwoordelijke de interne beroepscommissie bij hoogdringendheid bijeenroepen, in principe tijdens de normale werkuren van de administratieve diensten van de werkgever.

§2. De Ondernemingsraad (OR) of, bij ontstentenis, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of bij ontstentenis, de Syndicale Delegatie (SD), stelt ten laatste op E-3,5 maanden een interne beroepscommissie samen.

Het betrokken orgaan (OR/CPBW/SD) kan de samenstelling later wijzigen. Bij een wijziging nadat de vorming voor de leden van de interne beroepscommissie, zoals bedoeld in artikel 4, reeds plaatsvond, organiseert de werkgever zo spoedig mogelijk de planning van deze vorming opnieuw voor de nieuwe leden

§3. De interne beroepscommissie dient paritair te worden samengesteld, en bestaat uit minimum 2 leden die de werkgever vertegenwoordigen en minimum 2 leden die de werknemers vertegenwoordigen, met maximaal zes leden. De interne beroepscommissie dient zodanig te worden samengesteld dat ze minstens één vertegenwoordiger bevat van elke werknemersorganisatie die vertegenwoordigd is één van de lokale paritaire overlegorganen in de instelling en voor zover zij erkend zijn in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen – en diensten

Hier bovenop is ook de procesverantwoordelijke lid van de interne beroepscommissie, zonder stemrecht.

§4. Minstens de helft aan werknemerszijde en de helft aan werkgeverszijde zijn vereist opdat de interne beroepscommissie kan bijeenkomen, beraadslagen en beslissen. De beslissingen worden genomen middels unanimité onder de aanwezige leden.

Artikel 8. Datum 'E'

Het implementatieproces verloopt in stappen waarbij datum E de scharnierdatum is in de procedure. Op datum E communiceert de werkgever zijn definitieve toewijzing van de sectorale referentiefuncties aan de individuele werknemers.

Elke stap moet de deadlines in het schema in bijlage 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst strikt respecteren. Datum E wordt vastgelegd op 30/04/2018.

De Ondernemingsraad (OR), of bij ontstentenis, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of bij ontstentenis, de Syndicale Delegatie (DS), kan deze deadlines aanpassen enkel in de voorbereidende fase, met name voor de stappen die zich situeren vóór datum E.

Artikel 9. Communicatie

§1. Op ten laatste E-3,5 maanden, deelt de werkgever de naam van de procesverantwoordelijke mee aan de begeleidingscommissie.

§2. De werkgever organiseert, na overleg met de begeleidingscommissie, ten laatste op E-3 maanden, een eerste algemene communicatie naar de werknemers. Deze communicatie gebeurt middels bekendmaking op een voor de werknemer goed zichtbare en zonder tussenpersoon vlot toegankelijke plaats. Hiertoe wordt door IFIC een model van communicatie ter beschikking gesteld van de werkgevers.

Deze communicatie omvat :

informatie over de invoering van de nieuwe sectorale functieclassificatie in de instelling;

een toelichting bij de procedures die doorlopen worden;

informatie over de plaats waar de werknemer de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen kan consulteren ;

de kalender van de procedure, meer bepaald het tijdstip waarop de werknemer zal geïnformeerd worden over de toewijzing van een sectorale referentiefunctie;

uitleg over de mogelijkheid en de modaliteiten voor de indiening van een beroep en de syndicale ondersteuning;

het webadres van IFIC waar men algemene informatie over de sectorale functieclassificatie kan terugvinden .

§3. Wijzigingen van de bovenvermelde kennisgeving communiceert de werkgever onverwijld op dezelfde wijze.

Artikel 10. Voorbereiding door de procesverantwoordelijke

§1. De procesverantwoordelijke staat in voor de voorbereiding van de werkzaamheden van de begeleidingscommissie tegen uiterlijk E-2 maanden.

§2. Deze voorbereiding behelst :

de opmaak van een personeelslijst met alle werknemers verbonden aan de instelling, gevat door het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

De opmaak van een organigram, met een overzicht van alle diensten en afdelingen in de instelling evenals de aanduiding van de hiërarchische positie van de directieleden, departementsverantwoordelijken, de diensthoofden en afdelingsverantwoordelijken van elke dienst.

Het verzamelen van de functiebeschrijvingen die in de instelling werden opgemaakt.

Artikel 11. Voorstel van toewijzing door de werkgever

§1. De werkgever is verantwoordelijk voor de toewijzing van één of meerdere sectorale referentiefunctie(s) aan elke werknemer, of in voorkomend geval, de identificatie van een ontbrekende functie. In het geval van een ontbrekende functie, moet de werkgever middels een vergelijking met gelijkaardige sectorale referentiefuncties, een categorie toewijzen aan de werknemer.

De werkgever kan zich baseren op het rapporteringsbestand dat aan de vzw IFIC werd aangeleverd conform de procedures van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “betreffende de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC met het oog op de voorbereidende werkzaamheden voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie”.

§2. De werkgever neemt voor de toewijzing de classificatieprincipes (vuistregels) voor de toewijzing in acht, zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De werkgever kan bij de toewijzingen het advies vragen aan de departements- en dienstverantwoordelijken. Zij moeten hiertoe toegang hebben tot de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016, “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie”, en geïnformeerd zijn over de algemene classificatieprincipes (vuistregels) van de sectorale functieclassificatie, zoals opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§4. De werkgever kan aan de procesverantwoordelijke advies vragen over de correcte toepassing van de classificatieprincipes (vuistregels) opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever kan zich ook laten bijstaan door de experten uit de werkgeversorganisatie.

§5. De toewijzing kan drie resultaten hebben :

De toewijzing van één overeenstemmende sectorale referentiefunctie;

De toewijzing van een hybride functie, zoals omschreven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst

De vaststelling dat er geen sectorale referentiefunctie kan toegewezen worden. In dit geval is er sprake van een ontbrekende functie.

§6. Indien de werkgever een ontbrekende functie vaststelt, moet hij enerzijds een categorie toewijzen aan de werknemer middels vergelijking met gelijkaardige sectorale referentiefuncties, en anderzijds de ontbrekende functie identificeren op basis van het formulier in bijlage 4 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Het formulier wordt onverwijld ingevuld en overgemaakt aan de vzw IFIC. Deze ontbrekende functies zullen behandeld worden in de onderhoudsprocedure zoals omschreven in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie”.

§7. De werkgever bezorgt de begeleidingscommissie de personeelslijst met het voorstel van toewijzing voor elk personeelslid, uiterlijk op E- 1,5 maanden. Per werknemer wordt de toegewezen functietitel(s), de unieke functiecode(s) en de functiecategorie opgenomen en, in het geval van hybride functies, eveneens de verdeling van de werktijd. In geval van een ontbrekende functie, deelt de werkgever ook de toegewezen categorie mee. Waar gevraagd, motiveert de werkgever de toewijzingen aan de begeleidingscommissie.

De werknemersvertegenwoordigers in de begeleidingscommissie geven hun bemerkingen en advies over de toewijzingen. Als de werknemersvertegenwoordigers een negatief advies geven, moeten zij een gemotiveerde alternatieve toewijzing voorstellen. Daarvoor wordt in de voorgestelde sectorale referentiefunctie aangeduid welke elementen niet overeenstemmen met de reële functie of welke elementen ontbreken ten opzichte van de reële functie. Dit advies is niet bindend voor de werkgever en houdt geen goedkeuring in namens de werknemer(s) die deze functie uitoefenen. De werkgever is vrij om het voorstel van toewijzing aan te passen of te handhaven.

Na de individuele communicatie (op dag E) van de functietoewijzing aan de werknemer, moet dit advies en de argumentatie toegelicht worden aan de werknemer die erom verzoekt.

§8. De procesverantwoordelijke waakt tijdens de besprekingen over het respect voor de sectorale classificatieprincipes (vuistregels) zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 12. De definitieve toewijzing door de werkgever.

§1. De werkgever beslist na het overleg in de begeleidingscommissie, zoals bedoeld in voorgaand artikel, over de definitieve toewijzing. Deze beslissing wordt ten laatste op datum E – 1 week ter informatie voorgelegd aan de begeleidingscommissie.

§2. Op datum E communiceert de werkgever schriftelijk de beslissing met betrekking tot de toewijzing aan elke werknemer. Deze beslissing heeft betrekking op de situatie waarin de werknemer zich bevindt op de dag voor datum E.

§3. Deze schriftelijke communicatie omvat minstens volgende informatie:

De huidige functietitel(s) (uitgevoerde functie(s) op datum E);

De toegewezen sectorale referentiefunctie(s) en de overeenstemmende unieke functiecode(s) of in voorkomend geval de vaststelling van een ontbrekende functie;

In het geval van hybride functies, het percentage toegewezen aan elke sectorale referentiefunctie:

De categorie waarin de toegewezen sectorale referentiefunctie(s) is(zijn) ingeschaald of, in voorkomend geval, de categorie waarin de werkgever de ontbrekende functie van de werknemer heeft ondergebracht;

De plaats in de instelling waar de werknemers de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen kan consulteren;

De mogelijkheden en procedures inzake het beroep;

De plaats waar de type formulieren (bijlagen 2 en 3) kunnen bekomen worden om respectievelijk intern /extern beroep aan te tekenen en de plaats waar het beroep moet ingediend worden. De werkgever kan dit formulier desgewenst beschikbaar stellen op zijn intranet of, indien van toepassing, kan de werknemer hiervoor doorverwijzen naar de website van de vzw IFIC, www.ific.org. De werkgever moet het formulier ook meesturen samen met zijn beslissing.

De contactgegevens van de secretaris van de bevoegde externe en interne beroepscommissie.

De mogelijkheid om bijstand te vragen bij de werknemersvertegenwoordigers in de instelling;

Het webadres van IFIC en de plaats waar men algemene informatie over de classificatie kan terugvinden.

§4. De werknemer wordt geacht in kennis gesteld te zijn van de beslissing van zodra hij deze voor ontvangst heeft getekend, dan wel dat ze hem aangetekend ter kennis is gebracht.

Hoofdstuk 4 : Instellingen zonder syndicaal overlegorgaan

Artikel 13

§1. Wijkgezondheidscentra zonder intern of intercentra syndicaal overlegorgaan, zullen, desgevallend ondersteund door hun werkgeversfederatie, regionale begeleidingscommissies, installeren. De begeleidingscommissies ondersteunen en adviseren de werkgevers en de procesverantwoordelijken op hun vraag. Een regionale begeleidingscommissie is samengesteld uit een vertegenwoordiging van werknemers en werkgevers van de instellingen die tot een welbepaalde regio behoren, alsook van de syndicale organisaties en de werkgeversfederatie. De begeleidingscommissies worden geïnstalleerd uiterlijk op E-3,5 maanden, het implementatieproces verloopt volgens de procedure in bijlage 5 van deze overeenkomst. De regionale begeleidingscommissies duiden een interne beroepscommissie aan die paritair is samengesteld en bestaat uit minimum 2 leden per bank (vertegenwoordiging werknemers en werkgevers) en maximaal 6 leden.

§2. Werkgevers die niet beschikken over een intern of intercentra syndicaal overlegorgaan, moeten per mail de informatie overmaken aan de regionale bestendige secretarissen van de 3 syndicale organisaties vertegenwoordigd in het Paritair comité 330, volgens de modaliteiten voorzien in art.11 §7 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

In geval van reactie van de regionale bestendige secretaris vóór E-1 week, moet de werkgever deze reactie beantwoorden vóór datum E en aangeven of hij de toewijzing behoudt of wijzigt.

De communicatie zoals voorzien in artikel 12 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst moet nageleefd worden, behalve voor het intern beroep. Hierover moet de werkgever de werknemer informeren over de procedure, zoals hieronder beschreven.

De werknemer die de toewijzing van een functie betwist, of, in geval van een hybride toewijzing, de verdeling van de arbeidstijd, of, in het geval van een ontbrekende functie, de toegewezen categorie, mag, indien hij dit wenst met ondersteuning van de syndicale organisatie, beroep aantekenen bij de werkgever. Hiertoe maakt de werknemer gebruik van het formulier in bijlage 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Het beroep moet schriftelijk ingediend zijn voor 30 juni 2018 bij de werkgever, met ontvangstbevestiging. De werkgever beschikt over 15 dagen vanaf indiening van het beroep om tot een besluit te komen overeenkomstig de bepalingen van artikel 16§4 in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. Voor alles wat niet valt onder de specifieke bepalingen van onderhavig artikel, zijn de procedures in hoofdstuk 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing.

Hoofdstuk 5: Instellingen met een intercentra overlegorgaan

Artikel 14

§1. Het implementatieproces gebeurt volgens de stappen en deadlines vermeld in bijlage 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Elke werkgever is verantwoordelijk voor de toewijzing van sectorale referentiefuncties aan al zijn werknemers die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen.

§2. De werkgever wijst een procesverantwoordelijke aan binnen de instelling en zorgt ervoor dat deze opleiding volgt tijdens één van de opleidingssessies georganiseerd door de vzw IFIC.

§3. Er wordt een centrale begeleidingscommissie samengesteld op het niveau van het intercentra overlegorgaan. De intercentra begeleidingscommissie adviseert en staat de werkgever en de procesverantwoordelijke op hun verzoek bij. De samenstelling en werking van deze commissie is uiteengezet in artikel 6 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§4. Zoals bepaald in bijlage 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, deelt elke werkgever op 23/04/2018 de definitieve toewijzing van de sectorale referentiefuncties aan al zijn werknemers mee aan de centrale begeleidingscommissie.

§5. De betrokken werkgevers zullen de nodige stappen ondernemen om de leden van de intercentra syndicale delegatie in staat te stellen hun opdracht volledig te vervullen.

§6. De beroepscommissie, zoals voorzien in artikel 7 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, is gecentraliseerd op het niveau van het inter centra overlegorgaan. De commissie is paritair samengesteld uit een identiek aantal vertegenwoordigers van elke vakbond die deel uitmaken van de intercentra syndicale delegatie en vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties. De inter-centra beroepscommissie functioneert volgens de regels bepaald in artikel 7 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 6. Het beroep, de betwisting van de toewijzing

Artikel 15. Het instellen van beroep

§1. De werknemer die niet akkoord gaat met de toegewezen functie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie of in het geval van een ontbrekende functie, de toegewezen categorie, en/of de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie, kan hiertegen individueel beroep aantekenen. Het beroep mag enkel de toewijzing betwisten, gebaseerd op de inhoud van de door de

werknemer uitgeoefende functie en de beschreven sectorale referentiefuncties. De sectorale functiebeschrijvingen en de weging van de functie die geleid hebben tot de indeling in categorieën kunnen niet ter discussie gesteld worden.

Beroep is enkel mogelijk m.b.t. de tewerkstellingssituatie op de dag voor datum E.

Het extern beroep, zoals omschreven in artikel 17, kan enkel ingesteld worden na doorlopen van de interne beroepsprocedure, zoals omschreven in artikel 16 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Het intern beroep moet betekend worden binnen de twee maanden (E + 2 maanden) middels een verzoekschrift. Het extern beroep moet betekend worden binnen de 15 dagen na kennisname van het besluit van de interne beroepscommissie en ten laatste op 15/10/2018.

Het intern beroep moet schriftelijk overgemaakt worden middels een schrijven met ondertekende en gedateerde ontvangstbevestiging of middels aangetekend schrijven. De postdatum of datum van de handtekening voor ontvangst, is bepalend. Het verzoekschrift wordt opgestuurd naar:

Bij interne procedure: de procesverantwoordelijke. De procesverantwoordelijke treedt op als secretaris van de interne beroepscommissie.

Bij de externe procedure : de secretaris van de externe beroepscommissie met kopie naar de procesverantwoordelijke in de instelling.

§3. Het intern beroep kan enkel ingediend worden door middel van een vast type-formulier zoals opgenomen in bijlage 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Het extern beroep kan enkel ingediend worden door middel van een vast type-formulier zoals opgenomen in bijlage 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Het type-formulier moet ter beschikking gesteld worden door de werkgever en op de website van IFIC, www.if-ic.org.

§4. De indiening van het intern beroep gebeurt door de werknemer of via de syndicale afgevaardigde die hiertoe gemandateerd is door de werknemer die vragende partij is. Een beroep kan slechts betrekking hebben op één werknemer.

§5. Gelijkaardige beroepen (vb. zelfde functies) kunnen door de procesverantwoordelijke gegroepeerd worden voor de besprekingen in de interne beroepscommissie, erover wakend dat de deadline van 3 maanden vanaf indiening van het ondertekende beroep (cfr. §2) niet overschreden wordt.

§6. De werknemer argumenteert in zijn verzoekschrift waarom hij/zij niet akkoord is met de toewijzing van een sectorale referentiefunctie, de vaststelling van een ontbrekende functie, of de toewijzing van een categorie in het geval van een ontbrekende functie, en/of met de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie. Concreet duidt de werknemer aan op welke punten de uitgevoerde functie wezenlijk verschilt van de toegewezen sectorale referentiefunctie. De werknemer duidt in voorkomend geval ook aan welke alternatieve sectorale referentiefunctie hij/zij meent te moeten toegewezen worden en motiveert en argumenteert dit.

In het geval dat er geen functie werd toegewezen (ontbrekende functie), duidt de werknemer ook aan welke sectorale referentiefunctie hij/zij meent te moeten toegewezen worden en motiveert en argumenteert dit.

§7. In het geval van hybride functies, kan het beroep handelen over zowel de sectorale referentiefuncties als het percentage van verdeling tussen de toegewezen functies. In dat geval moet de werknemer in het verzoekschrift een alternatief voorstel motiveren en argumenteren.

§8. Het verzoekschrift dat, na controle door de interne beroepscommissie, niet voldoet aan bovenvermelde formele verplichtingen en indieningstermijn, is niet ontvankelijk. De werknemer die vaststelt dat zijn verzoekschrift om formelijke reden niet ontvankelijk is, kan een nieuw verzoekschrift indienen conform de bovenvermelde verplichtingen en indieningstermijn, mits hij hierbij uitdrukkelijk aangeeft dat dit nieuwe verzoekschrift zijn vorig verzoekschrift vervangt.

§9. Het verzoekschrift moet alle relevante stukken bevatten. Stukken die de werknemer later wil toevoegen aan zijn dossier, worden geweerd uit de debatten, tenzij de interne beroepscommissie anders beslist.

Artikel 16. De behandeling van het intern beroep

§1. De procesverantwoordelijke maakt het verzoekschrift na ontvangst onverwijld over aan de leden van de interne beroepscommissie, samen met de bijgevoegde stukken. Stukken die een lid van de interne beroepscommissie wilt toevoegen aan het dossier, maakt hij/zij onverwijld over aan de procesverantwoordelijke, die het overmaakt aan de andere commissieleden. Het betrokken commissielid mag het stuk ook, onverwijld, overmaken aan alle leden van de beroepscommissie. De interne beroepscommissie onderzoekt bij ontvangst van het verzoekschrift of dit voldoet aan de vormvoorwaarden zoals bedoeld in voorgaand artikel.

Stukken die pas op de laatste werkdag voor de zittingsdag van de beroepscommissie of later worden aangebracht, worden geweerd uit de debatten, tenzij de beroepscommissie anders beslist.

De interne beroepscommissie behandelt alle beroepen. Indien de interne beroepscommissie het nodig acht, kan ze een hoorzitting organiseren waarbij de werknemer de argumenten mondeling kan toelichten. Ook de leidinggevende van de werknemer kan daarbij gehoord worden. De werknemer kan zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan door een syndicale vertegenwoordiger.

§2. De interne beroepscommissie beoordeelt eerst de ontvankelijkheid van het beroep. Dit behelst enerzijds een beoordeling of het beroep binnen de juiste termijn en volgens de correcte procedure werd ingediend. Het beroep is niet ontvankelijk als de termijnen en de procedures niet werden gerespecteerd. Anderzijds dienen de aangebrachte argumenten te worden behandeld. Het beroep is niet ontvankelijk als de argumenten niet classificatiegebonden zijn (diploma, huidig of toekomstig loon, prestatiebeoordeling, titel classificatie andere werknemers enz.).

§3. Indien een intern beroep ontvankelijk is, bestudeert de interne beroepscommissie de aangebrachte argumenten op hun inhoud en volgens de classificatieprincipes (vuistregels) zoals opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§4. Het beroep kan verschillende beslissingen opleveren :

De interne beroepscommissie stelt unaniem de onontvankelijkheid van het verzoekschrift vast.

De interne beroepscommissie bevestigt unaniem de toewijzing en/of de verdeling van hybride functies door de werkgever.

De interne beroepscommissie stelt unaniem een alternatieve toewijzing voor en/of een nieuwe verdeling van hybride functies.

De beroepscommissie stelt unaniem vast dat het een ontbrekende functie betreft en stelt unaniem een categorie voor.

De interne beroepscommissie neemt geen beslissing omdat ze geen unaniem besluit kan nemen. In dat geval blijft de toewijzing van de werkgever van kracht.

§5. Indien de interne beroepscommissie vaststelt dat de toewijzing niet kan gebeuren conform de classificatieprincipes opgenomen in bijlage 1, omdat er geen corresponderende sectorale referentiefunctie bestaat, wordt de ontbrekende functie aan IFIC gerapporteerd door de werkgever middels het formulier in bijlage 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en moet de interne beroepscommissie toch een categorie toewijzen.

De vzw IFIC behandelt deze meldingen in de onderhoudsprocedure, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 'tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie'.

§6. Het besluit of in voorkomend geval het verdeeld advies van de interne beroepscommissie wordt ondertekend door de aanwezige leden van de interne beroepscommissie en schriftelijk meegedeeld aan de werknemer binnen de drie maanden na het indienen van het beroep per aangetekend schrijven of schriftelijk met ondertekend ontvangstbewijs (zie §2). De beroepscommissie kan een latere kennisgevingsdatum vastleggen, voor zover hij dit onverwijld meedeelt aan de betrokken werknemer. Het besluit van de commissie wordt gemotiveerd. De mogelijkheid tot extern beroep wordt aan de medewerker meegedeeld.

§7. Na afloop van de interne beroepsprocedure, kan de werknemer beroep aantekenen bij de externe beroepscommissie.

Artikel 17. De externe beroepscommissie

§1. De externe beroepscommissie moet het beroep van de werknemer bespreken met betrekking tot de toegewezen sectorale referentiefunctie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie of de toewijzing van een categorie in het geval van een ontbrekende functie, en/of de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie. De externe beroepscommissie onderzoekt de ontvankelijkheid van het beroep en beslist over een alternatieve functietoewijzing, een alternatieve categorie in het geval van een ontbrekende functie, of een alternatieve verdeling van functies bij hybride functies conform de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

De vergaderkalender en interne werking wordt door de externe beroepscommissie bepaald. Buiten deze vergaderkalender kan de secretaris zoals bepaald in §3 van dit artikel de externe beroepscommissie bij hoogdringendheid bijeenroepen, in principe tijdens de normale werkuren van IFIC vzw.

§2. De externe beroepscommissie wordt paritair samengesteld uit experts aangesteld door werknemers en werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten –en inrichtingen. De samenstelling en benoeming gebeurt door het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten –en inrichtingen.

De externe beroepscommissie moet paritair samengesteld zijn, met minimaal 2 leden die de werkgeversfederaties lid van het PC 330 vertegenwoordigen en minimaal 2 leden die de werknemersorganisaties lid van het Paritair Comité 330 vertegenwoordigen, met een maximum van tien leden.

§3. De secretaris van de externe beroepscommissie wordt aangesteld door de externe beroepscommissie. De secretaris maakt de uitnodigingen op en verstuurt ze. Hij maakt de verslagen van de bijeenkomsten op. Hij participeert in alle vrijheid aan de beraadslagingen doch zonder stemrecht. De secretaris heeft louter een adviserende en sturende rol.

De secretaris is bij voorkeur een medewerker-expert aangesteld bij de vzw IFIC.

§4. Minstens de helft aan werknemerszijde en de helft aan werkgeverszijde met een minimum van twee leden per bank zijn vereist opdat de externe beroepscommissie geldig kan bijeenkomen, beraadslagen en beslissen.

De beslissing van de externe beroepscommissie is bindend voor alle partijen.

De externe beroepscommissie stelt, na haar oprichting, in unanimité een huishoudelijk reglement op over de wijze waarop ze tot een besluit komt.

§5. De externe beroepscommissie kan volgende beslissingen nemen:

- De externe beroepscommissie stelt de onontvankelijkheid van het verzoekschrift vast
- De externe beroepscommissie wijst definitief een sectorale referentiefunctie toe
- De externe beroepscommissie wijst definitief een nieuwe verdeling van hybride functies toe
- De externe beroepscommissie wijst definitief een categorie toe in het kader van een ontbrekende functie

§6. Indien de externe beroepscommissie vaststelt dat de toewijzing niet kan gebeuren conform de classificatieprincipes opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, omdat er geen corresponderende sectorale referentiefunctie bestaat, moet de externe beroepscommissie door middel van vergelijking toch een categorie uit de functiewijzer toewijzen. Deze toewijzing is definitief.

§7. De externe beroepscommissie dient de ontbrekende functies te melden aan de vzw IFIC. De vzw IFIC behandelt deze meldingen in de onderhoudsprocedure, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie”.

Wijziging via CAO van 20 december 2018

§8. Het besluit van de externe beroepscommissie wordt schriftelijk meegedeeld aan de werknemer en zijn werkgever ten laatste op 30/06/2019. Het besluit van de externe beroepscommissie wordt gemotiveerd.

Hoofdstuk 7 : Slotbepalingen

Artikel 18.

De besprekingen en alle informatie verkregen over individuele werknemers in de begeleidingscommissie, de interne beroepscommissie en de externe beroepscommissie, zijn vertrouwelijk. De werknemersvertegenwoordigers respecteren de vertrouwelijkheid van de debatten en de informatie die gecommuniceerd wordt tijdens deze debatten, alsook de voorgelegde beslissingen en verslagen. Een uitwisseling met betrekking tot de voorgestelde functietoewijzing kan echter plaatsvinden tussen de werknemersvertegenwoordiger en de betrokken werknemer indien hier onduidelijkheden over bestaan. De argumenten uit de besprekingen in de begeleidingscommissie kunnen, door de werknemersvertegenwoordigers gebruikt worden uitsluitend om een correcte toewijzing te garanderen en om individuele werknemers bij te staan indien deze daarom verzoeken (in het kader van beroepsprocedure volgens hoofdstuk 6 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst).

Artikel 19.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder de sectoraal opschortende voorwaarde dat de bevoegde overheid een structureel en aan de geïndexeerde lonen aangepast budget, specifiek voor een (gedeeltelijke) invoering van het functieclassificatiesysteem, juridisch bindend garandeert aan de ondertekenende partijen.

§2. Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de sectorale implementatie bedongen in onderhavige arbeidsovereenkomst beperkt wordt ten belope van de effectieve tenlasteneming van de kost ervan door de bevoegde voogdijoverheid middels structurele financiering ten behoeve van de invoering ter beschikking gesteld wordt.

Artikel 20.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt ten vroegste in werking op 11 december 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij de Voorzitter van het Paritair Comité van de gezondheidsinrichtingen en – diensten.

§2. De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en – diensten de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en - diensten te bespreken.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gelijktijdig afgesloten met de collectieve arbeidsovereenkomst “betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten”.

De uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst is onlosmakelijk verbonden met het respect voor de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst “betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten”.

BIJLAGEN

[Bijlage 1: Procedures en toewijzingsregels \(p. 3\)](#)

[Bijlage 2: Formulier voor intern beroep](#)

[Bijlage 3: Formulier voor extern beroep](#)

[Bijlage 4: Formulier voor de identificatie van ontbrekende functies](#)

[Bijlage 5: Overzichtstabel timing \(p. 35-36\)](#)

[Inhoudstafel](#)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2021 betreffende de procedures en van toepassing zijnde baremieke overgangsmatregelen in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie.

C.A.O. 31.03.2021

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied.

Artikel 1.

§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, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen (dit is elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrische patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) als vermeld in artikel 5, §1, I, eerste lid, 3° en 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen), de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen;
- de forensisch psychiatrische centra;
- de revalidatiecentra meer bepaald, de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het Riziv op voorstel van het College van geneesheren directeurs, in uitvoering van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, § 1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen;
- de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;
- de thuisverpleging;
- de medisch-pediatrie centra;
- de wijkgezondheidscentra.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, noch op de artsen, met uitzondering van de artsen in de wijkgezondheidscentra.

Hoofdstuk 2: Doel

Artikel 2.

§1. De sectorale functieclassificatie zoals vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” (hierna genoemd CAO “classificatie”) is evolutief. Het periodieke onderhoud ervan is voorzien in artikel 8 van deze bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst. In het kader van het onderhoud, kunnen sectorale referentiefuncties worden herzien, worden toegevoegd aan de sectorale functieclassificatie of worden geschrapt.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de procedures en de baremieke overgangsmatregelen van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in de instellingen die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan:

- het hoofdstuk 1 : “IFIC”, zoals beschreven in het sociaal akkoord van 25 oktober 2017, afgesloten tussen de sociale partners enerzijds, en de Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Maggie De Block, en de Vicepremier en Minister van Werk, Economie en Consumentenzaken, Kris Peeters, anderzijds.
- het hoofdstuk 1 “Lonen”, zoals beschreven in het sociaal akkoord voor de federale zorgsectoren van 12 november 2020, afgesloten tussen de sociale partners enerzijds, en de Vice-premier en Minister

van sociale zaken en volksgezondheid, Frank Vandenbroucke, en de Vice-premier en Minister van Economie en Werk, Pierre-Yves Dermagne, anderzijds.

Hoofdstuk 3: Procedures van toepassing voor de werknemers in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie

Artikel 3.

§1. In het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie, is de werkgever verantwoordelijk voor de correcte toepassing van de voorziene procedures op alle werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. De in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst beschreven procedures moeten systematisch worden toegepast door de werkgever ten laatste drie maanden na de periodieke herziening, in het kader van het onderhoud, van de bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” (hierna genoemd “periodiek onderhoud”)

Artikel 4

§1. Na elk periodiek onderhoud voorziet de werkgever systematisch een communicatie naar alle werknemers die in de instelling zijn tewerkgesteld om hen te informeren over de lijst van sectorale referentiefuncties die:

- Onderhouden werden (gewijzigde bestaande functies)
- Toegevoegd werden aan de sectorale functieclassificatie (nieuwe functies)
- Geschrapte werden uit de sectorale functieclassificatie (verouderde functies)

De functiecategorie van de betrokken functies moet ook vermeld worden (categorie voor en na het onderhoud).

De communicatie bevat ook het adres van de website van het Instituut voor Functieclassificatie (IFIC) waarop de beschrijvingen van de sectorale referentiefuncties beschikbaar zijn gesteld in hun meest recente versie.

Artikel 5

§1. Na elk periodiek onderhoud, voorziet de werkgever systematisch een communicatie naar de lokale paritaire overlegorganen in de instelling (de Ondernemingsraad (OR)) of bij gebreke hieraan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of bij gebreke hieraan de Syndicale Delegatie (SD).

Deze communicatie moet verplicht het volgende bevatten:

- De lijst van de onderhouden, toegevoegde of geschrapte functies in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie;
- De categorie van de betrokken functies (na en voor het onderhoud, of de categorie gewijzigd werd ingevolge het onderhoud van de sectorale referentiefunctie);
- Een lijst van de werknemers die betrokken zijn bij deze functies binnen de instelling, opgesteld met inachtneming van de geheimhoudingsregels die gelden binnen het desbetreffende interne paritaire overlegorgaan (OR/CPBW/SD) en met inachtneming van de voorschriften van de GDPR, uitsluitend en alleen voor het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gebruik.

§2. Als de instelling beschikt over een intercentra overlegorgaan moet de bovenvermelde communicatie door de werkgever overgemaakt worden aan het intercentra overlegorgaan.

Artikel 6.

§1. Als een bestaande sectorale referentie functiebeschrijving gewijzigd wordt in het kader van het onderhoud, zal de gewijzigde functiebeschrijving automatisch van toepassing zijn op alle tewerkgestelde werknemers aan wie deze functie werd toegewezen, evenals op de nieuwe werknemers die in dienst treden in dezelfde functie.

§2. Deze bepaling is van toepassing op alle betrokken werknemers, en dit vanaf de datum van inwerkingtreding die daartoe voor elke betrokken functies is vermeld in bijlage 1 van de CAO "classificatie". De werkgever moet geen specifieke individuele communicatie hierover voorzien naar alle betrokken werknemers, behalve wanneer, na het onderhoud, de categorie van de functie gewijzigd wordt. In dit geval, communiceert de werkgever naar de betrokken werknemers de van toepassing zijnde baremieke modaliteiten, zoals voorzien in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De communicatie wordt gedaan door middel van het daartoe bestemde standaardformulier, dat beschikbaar is op de website van de IFIC (www.if-ic.org).

Artikel 7.

§1. Wanneer een nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving wordt toegevoegd aan de classificatie in het kader van het onderhoud, wijst de werkgever de nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving toe aan de betrokken tewerkgestelde werknemers. Het kan gaan over werknemers die tot heden een ontbrekende functie hebben toegewezen gekregen, of een op basis van hun effectieve taken een of meerdere minder geschikte sectorale referentiefunctie(s) in vergelijking met de aan het systeem toegevoegde nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving.

De nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving is ook van toepassing op de nieuwe werknemers die in dienst treden voor dezelfde functie.

§2. Voor de toewijzing, blijft de werkgever toezicht houden op de naleving van de classificatieprincipes (vuistregels), zoals beschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De werkgever moet individueel en schriftelijk communiceren naar elke betrokken werknemer in dienst over het feit dat een nieuwe sectorale functie hem wordt toegewezen, en over de van toepassing zijnde baremieke modaliteiten, zoals voorzien in artikel 9 van deze arbeidsovereenkomst. De communicatie wordt verplicht gedaan door middel van het daartoe bestemde standaardformulier, dat beschikbaar is op de website van de IFIC (www.if-ic.org).

§4. De werknemer die, binnen een termijn van 1 maand vanaf de ontvangst van de communicatie van de nieuwe toewijzing door de werkgever, expliciet schriftelijk laat weten aan zijn werkgever dat hij zich verzet tegen de nieuwe toewijzing, behoudt zijn functie die hem eerder werd toegewezen (sectorale referentiefunctie of ontbrekende functie), evenals de vorige toepasselijke loonvoorwaarden horend bij deze vorige toegewezen functie.

Artikel 8

§1. Als een sectorale referentiefunctie geschrapt wordt uit de classificatie in het kader van het onderhoud, zal de werkgever aan de betrokken werknemer in dienst een andere sectorale referentiefunctie moeten toewijzen (of, in voorkomend geval, een ontbrekende functie).

De geschrapte sectorale referentiefunctie kan niet meer worden toegewezen aan nieuwe werknemers.

§2. Voor de nieuwe toewijzing zal de werkgever nauwgezet de classificatieprincipes (vuistregels) toepassen, zoals beschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De werkgever moet individueel en schriftelijk naar elke betrokken werknemer in dienst communiceren over het feit dat de sectorale referentiefunctie, die hij toegewezen had gekregen, geschrapt is en dat een andere sectorale referentiefunctie (of, in voorkomend geval, een ontbrekende functie met een identieke categorie als bij de geschrapte functie) hem ter vervanging werd toegewezen. De werkgever communiceert ook aan de werknemer de van toepassing zijnde baremieke modaliteiten, zoals voorzien in het artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De communicatie wordt verplicht gedaan door middel van het daartoe bestemde standaardformulier, dat beschikbaar is op de website van de IFIC (www.if-ic.org).

§4. Als de werkgever beslist om een andere sectorale referentiefunctie toe te wijzen aan de werknemer ter vervanging van de geschrapte functie (en dus geen ontbrekende functie met een identieke categorie als bij de geschrapte functie), zal de werknemer, die binnen een termijn van 1

maand vanaf de ontvangst van de communicatie van de nieuwe toewijzing door de werkgever, expliciet schriftelijk laat weten aan zijn werkgever dat hij zich verzet tegen de nieuwe toewijzing, in ieder geval zijn vorige functietoewijzing zien vervangen worden door een ontbrekende functie met een identieke categorie als bij de geschrapte functie. In dit geval, behoudt de werknemer zijn vorige van toepassing zijnde loonvoorwaarden horend bij deze vorige functietoewijzing

Hoofdstuk 4: Baremieke overgangsmatregelen van toepassing op de werknemers in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie

Artikel 9

§1. Voor alle werknemers betrokken bij het onderhoud volgens de modaliteiten beschreven in artikel 6 tot en met artikel 8 van deze overeenkomst, kan het onderhoud op baremiek vlak leiden tot de volgende drie situaties:

- De baremieke categorie van de werknemer blijft onveranderd na het onderhoud
- De baremieke categorie van de werknemer verhoogt na het onderhoud
- De baremieke categorie van de werknemer verlaagt na het onderhoud

Dit artikel bepaalt de baremieke overgangsmatregelen van toepassing op elk van deze situaties.

Om dit artikel te kunnen interpreteren, moeten de concepten "IFIC-barema" en "recht op het IFIC-barema" begrepen worden zoals voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2021 betreffende de volledige invoering van het nieuwe loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten: IFIC.

§2. In het geval dat de baremieke categorie van de werknemer onveranderd blijft na het onderhoud, is geen enkele baremieke overgangsmatregel van toepassing.

§3. In het geval dat de baremieke categorie van de werknemer verhoogt als gevolg van het onderhoud, dan ontvangt de werknemer in dienst automatisch het voor deze verhoogde baremieke categorie van toepassing zijnde IFIC-barema vanaf de datum van inwerkingtreding die daartoe voor elke betrokken functies is vermeld in bijlage 1 van de CAO "classificatie", en dit voor zover zijn recht op het IFIC-barema open is op die datum.

De werknemer in dienst waarvan het recht op het IFIC barema nog niet is geopend en waarvan de baremieke categorie verhoogt als gevolg van het onderhoud, krijgt eenmalig de keuze tussen het behoud van zijn loonvoorwaarden, inbegrepen de toekomstige verhogingen en een overstap naar het IFIC barema. Deze keuze gebeurt volgens dezelfde principes als deze beschreven in artikel 11 en 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten : IFIC

Wanneer de werknemer kiest voor het IFIC barema van de verhoogde baremieke categorie, heeft hij hierop recht vanaf de datum van inwerkingtreding die daartoe voor elke betrokken functies is vermeld in bijlage 1 van de CAO "classificatie"

De verhoogde baremieke categorie is direct van toepassing op de nieuwe werknemers, vanaf de indiensttredingsdatum binnen de functie.

§4. In het geval dat de baremieke categorie van de werknemer in dienst verlaagt als gevolg van het onderhoud, behoudt de werknemer in dienst – behalve in geval van een verandering van de functie- zijn verworven recht op het IFIC-barema in een hogere categorie waar hij recht op had voor de inwerkingtreding van de resultaten van het onderhoud, inbegrepen de hierbij horende toekomstige evoluties, voor zover zijn recht op het IFIC barema open is op het moment van inwerkingtreding van de resultaten van het periodieke onderhoud van de functie toegewezen aan die werknemer.

De verlaagde baremieke categorie is onmiddellijk van toepassing op de nieuwe werknemers, vanaf de indiensttredingsdatum binnen de functie.

Hoofdstuk 5: Slotbepalingen

Artikel 10

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 31 maart 2021 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij de Voorzitter van het Paritair Comité van de gezondheidsinrichtingen en – diensten.

§2. De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en – diensten de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en - diensten te bespreken.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gelijktijdig afgesloten met de collectieve arbeidsovereenkomst 31 maart 2021 betreffende de volledige invoering van het nieuw loonmodel binnen de federale gezondheidsdiensten: IFIC.

Artikel 11

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

BIJLAGEN

[Bijlage 1: Toewijzingsregels \(vanaf p 8\)](#)

[Inhoudstafel](#)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten : IFIC

C.A.O. 31.03.2021

Gewijzigd via C.A.O. 11.10.2021 (artikel 15)

Context

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten, later gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november 2018 en 22 november 2019 te vervangen.

Het nieuwe loonmodel wordt in 2 fasen ingevoerd, waarbij de 1 fase werd gerealiseerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten en de tweede én laatste fase wordt gerealiseerd door deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze laatste fase betekent meteen ook de uitrol aan 100% van de IFIC barema's of de volledige invoering van het IFIC loonmodel.

Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied

Artikel 1.

§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, met uitzondering van de autonome categorale ziekenhuizen (dit is elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrische patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) als vermeld in artikel 5, §1, I, eerste lid, 3° en 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen), de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen;

-de forensisch psychiatrische centra;

-de revalidatiecentra meer bepaald, de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het Riziv op voorstel van het College van geneesheren directeurs, in uitvoering van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, § 1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen;

-de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;

-de thuisverpleging ;

-de medisch-pediatrie centra;

-de wijkgezondheidscentra.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op het leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, noch op de artsen, met uitzondering van de artsen in de wijkgezondheidscentra.

Hoofdstuk 2: Doel

Artikel 2.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel nieuwe loonschalen vast te stellen ten behoeve van ondernemingen en hun werknemers, behorend tot het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de loonschalen voor de functiecategorieën zoals deze zijn vastgelegd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie".

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt alle noodzakelijke maatregelen om de volledige invoering van de nieuwe loonschalen te realiseren.

§4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan :

-het hoofdstuk 1:“IFIC”, zoals beschreven in het sociaal akkoord van 25 oktober 2017, afgesloten tussen de sociale partners enerzijds, en de Minister van sociale zaken en volksgezondheid, Maggie De Block, en de Vicepremier en Minister van Werk, Economie en Consumentenzaken, Kris Peeters, anderzijds.

-het hoofdstuk 1 “Lonen”, zoals beschreven in het sociaal akkoord voor de federale zorgsectoren van 12 november 2020, afgesloten tussen de sociale partners enerzijds, en de Vice-premier en Minister van sociale zaken en volksgezondheid, Frank Vandenbroucke, en de Vicepremier en Minister van Economie en Werk, Pierre-Yves Dermagne, anderzijds.

Hoofdstuk 3: Algemene voorafgaande principes

Artikel 3.

§1. De invoering van de nieuwe loonschalen mag op geen enkele wijze aanleiding geven tot een verlaging van het salaris voor de medewerkers die uiterlijk op 30 juni 2021 in dienst zijn.

§2. De werknemer in dienst heeft bij de start van deze fase van invoering van de nieuwe loonschalen de keuze tussen het behoud van zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, of een overstap naar het IFIC barema, met uitsluiting van de werknemer die in de vorige fase reeds gekozen heeft om naar de IFIC barema's over te stappen en de werknemers die na 30 april 2018 in dienst zijn getreden. De keuze voor het IFIC barema is onomkeerbaar.

De bestaande loonvoorwaarden blijven van toepassing indien de werknemer niet kiest om het recht op het IFIC barema te openen.

§3. De werknemers die vanaf 1 juli 2021 in dienst treden genieten geen keuzerecht en vallen onmiddellijk onder de IFIC barema's, uitgezonderd de werknemers bedoeld in artikel 6 § 2 (t.t.z. verpleegkundigen met recht op een premie BBT-BBK bij hun vorige werkgever).

§4. Dit keuzerecht en de gevolgen ervan worden verder gespecificeerd in hoofdstuk 7, afdeling 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4.

§1. De ondertekenende partijen erkennen dat de invoering van de nieuwe loonschalen slechts mogelijk is ten belope van de effectieve tenlasteneming van de globale kost ervan, door financiële middelen die de bevoegde voogdijoverheid recurrent garandeert. De ondertekenende partijen engageren zich om binnen dit gegarandeerd budgettair kader te opereren. De door de overheid beschikbaar gestelde budgetten kunnen enkel worden aangewend voor de doeleinden waarvoor ze zijn bedoeld.

§2. Om te kunnen nagaan hoe het door de overheid beschikbare budget zich verhoudt tot de globale reële kost zal een rapportering van loongegevens worden gedaan. De sociale partners bepalen, door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, de termijnen, de modaliteiten en welke gegevens door IFIC vzw zullen worden verzameld en hoe deze gegevens zullen worden verzameld. De partijen benadrukken dat de extra werklast die een dergelijke maatregel voor de betrokken werkgevers met zich zou brengen, zoveel mogelijk moet worden vermeden.

Hoofdstuk 4: Het IFIC barema

Artikel 5.

§1. Voor elke functiecategorie zoals vastgelegd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie”, legt deze collectieve arbeidsovereenkomst een IFIC barema vast. De IFIC barema's voor elke functiecategorie worden weergegeven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze barema's zijn uitgedrukt als maandloon.

Elke sectorale referentiefunctie uitgeoefend door een werknemer situeert zich in een categorie waar een IFIC barema(s) aan gekoppeld is(zijn).

§2. In de functiecategorie 14 wordt, voor de sectorale referentiefuncties verpleegkundige en opvoeder-begeleider binnen het functiedepartement verpleging en verzorging, een gedifferentieerd FIC-barema bepaald:

-14 voor de verpleegkundigen en opvoeders met een opleiding op bachelor niveau

-14B voor de verpleegkundigen en opvoeders met een opleidingsniveau dat lager is dan bachelor niveau

§3. Voor de ontbrekende functies van verpleegkundige en opvoeder-begeleider in categorie 14 binnen het departement verpleging-verzorging wordt een gedifferentieerd IFIC barema zoals vermeld in bovenstaande §2 bepaald. Deze differentiëring is van toepassing sinds 1 januari 2020 voor alle werknemers met zulke functies, met uitzondering van de werknemers die voor 1 januari 2020 reeds betaald werden volgens een IFIC barema. Deze werknemers behouden –uitgezonderd een functiewijziging - het IFIC barema dat hen werd toegewezen voor 1 januari 2020, inclusief alle toekomstige evoluties ervan, ook wanneer na periodiek onderhoud van de functieclassificatie de ontbrekende functie wordt beschreven en opgenomen in de lijst van sectorale referentiefuncties in categorie 14 van het functiedepartement verpleging en verzorging.

§4. Sinds 1 januari 2020, is de werkgever ertoe gehouden het intern paritair overlegorgaan te informeren over de creatie van iedere nieuwe ontbrekende functie in categorie 14 binnen het departement verpleging en verzorging. Onder intern paritair overlegorgaan wordt verstaan de Ondernemingsraad (OR), bij ontstentenis het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of bij ontstentenis de Syndicale Delegatie.

Hoofdstuk 5: het IFIC barema voor de nieuwe werknemers die in dienst treden vanaf 1 juli 2021

Artikel 6

§1. De werknemer die vanaf 1 juli 2021 in dienst treedt, heeft onmiddellijk recht op het IFIC barema dat hoort bij de functiecategorie die op hem van toepassing is.

De IFIC barema's voor elke functiecategorie worden weergegeven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze barema's zijn uitgedrukt als maandloon.

§2 In afwijking van de §1 van dit artikel, zal de verpleegkundige die, voor zijn indiensttreding bij zijn nieuwe werkgever vallend onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst, door middel van een attest kan bewijzen dat hij bij zijn vroegere werkgever (bedoeld wordt zowel de private als de publieke werkgevers) recht had op het voordeel beschreven in artikel 8 §7 en 8 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)), én dat hij een verpleegkundige functie uitoefende bij zijn uitdiensttreding, én hij bij zijn nieuwe werkgever eveneens een verpleegkundige functie uitoefent, bij zijn indiensttreding éénmalig de keuze hebben tussen een betaling van het op basis van de toegewezen functiecategorie overeenstemmende IFIC barema of een betaling conform de voordelen bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten en de koninklijke besluiten opgenomen in artikel 8 § 2,4,5,6,7 die op hem van toepassing zijn,

Opdat de verpleegkundige dit voordeel kan behouden wanneer hij opnieuw van werkgever verandert, zal deze verpleegkundige bij uitdiensttreding van zijn werkgever een attest ontvangen waarin geattesteerd wordt dat hij voldeed aan de voorwaarden die hem het recht gaven op het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) op 31 augustus 2018 én dat hij op het moment van de uitdiensttreding een verpleegkundige functie uitoefende en nog steeds van het voordeel (premie BBT/BBK) genoot.

Hoofdstuk 6: Het IFIC-barema voor de werknemers in dienst ten laatste op 30 juni 2021 en die reeds betaald worden volgens het IFIC barema ingevolge de bepalingen van de collectieve

arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten

Dit hoofdstuk behandelt de werknemers die op 30 juni 2021 reeds volgens het IFIC barema betaald worden, ofwel omwille van hun eerdere keuze ofwel omwille van indiensttreding na april 2018

A contrario, de situatie van de werknemers die reeds voor het IFIC barema hebben gekozen, maar die op 30 juni 2021 nog niet volgens de IFIC barema's betaald worden omdat hun startbarema nog steeds interessanter is dan hun IFIC barema, wordt behandeld in hoofdstuk 7.

Artikel 7

De werknemer die in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten het recht heeft geopend op en betaald wordt volgens het IFIC barema, heeft vanaf 1 juli 2021 automatisch recht op het IFIC barema zoals omschreven in bijlage 1 voor de functiecategorie die op hem van toepassing is

Hoofdstuk 7: Het IFIC barema voor de werknemers in dienst ten laatste op 30 juni 2021 en die nog niet betaald worden volgens het IFIC barema ingevolge de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten

Dit hoofdstuk behandelt de specifieke groepen medewerkers die op 30 juni 2021 nog niet volgens de IFIC barema's betaald worden, ofwel omdat ze niet voor het IFIC barema gekozen hadden, ofwel omdat ze voor het IFIC barema gekozen hadden (en dus hun recht op het IFIC barema geopend hadden) maar hun startbarema nog steeds interessanter is dan het IFIC barema, ofwel omdat ze uitgesloten waren van de keuze omdat ze houder waren een premie BBT/BBK.

Afdeling 1: Inleidende begrippen

Artikel 8

§ 1. Doelbarema: Het "doelbarema" is de te bereiken finale sectorale loonschaal die per sectorale functiecategorie wordt bepaald. Het doelbarema wordt in fasen bereikt. Het doelbarema wordt beschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij het bereiken van het doelbarema is het IFIC barema gelijk aan het doelbarema.

§ 2. Startbarema: Het "startbarema" is de loonschaal die van toepassing is op het ogenblik dat de werknemer zijn recht op het IFIC barema effectief aanvangt, en die het vertrekpunt vormt voor het bepalen van het IFIC barema.

Het startbarema wordt verder beschreven in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. IFIC barema: Het "IFIC barema" is de minimale loonschaal waarop de werknemer recht heeft en die wordt opgemaakt voor elke fase. Bij het bereiken van het doelbarema stemt het IFIC barema overeen met het doelbarema. Zolang het doelbarema niet is bereikt, wordt het IFIC barema gebaseerd op de combinatie van het startbarema en het doelbarema dat aan de werknemer is toegekend.

Opmerking :

In het kader van de volledige invoering van het nieuwe loonmodel zoals geregeld in de huidige overeenkomst wordt het IFIC barema gelijk aan het IFIC barema aan 100% en gelijk aan het Doelbarema, en dit vanaf 1 juli 2021.

Het IFIC barema, alsook een verdere specificering van de rechthebbende werknemers, worden verder beschreven in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 4. Haard- of standplaatstoelage: het aan de werknemer toegekende voordeel conform:

-de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2002 (KB 23/10/2002 – BS 5/11/2002) betreffende de toekenning van een haard- of standplaatstoelage, afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten (64175/co/305).

-de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2000 (KB 6/12/2002 – BS 2/4/2003) betreffende de toekenning van een haard- of standplaatstoelage, afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten (57108/co/305).

-de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2000 (KB 22/06/2003 – BS 25/09/2003) betreffende de toekenning van een haard- of standplaatstoelage voor de Diensten voor het Bloed van het Belgische Rode Kruis, afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten (57029/co/305).

-artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2002 (KB 4/7/2004 – BS 21/9/2004) betreffende de toepassing van het federaal meerjarenplan voor de sector wijkgezondheidscentra, afgesloten in het paritair subcomité voor de gezondheidsinrichtingen – en diensten (65818/co/305.02).

§ 5. Functiecomplement: het aan de werknemer toegekende voordeel conform:

-de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2006 (KB 1/10/2008 – BS 27/11/2008) betreffende de toekenning van een functiecomplement voor sommige werknemers, diensthoofden in functie, afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten (89936/co/305)

§ 6. Functietoelage: het aan de werknemer toegekende voordeel conform

-de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 1992 betreffende de functietoelage voor de hoofden, afgesloten tussen de werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties (uitgezonderd Becoprivé), vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen.

§ 7. Premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT): het aan de werknemer toegekende voordeel conform:

-Hoofdstuk 1 van het Koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties.(BS 30/12/2011), zoals laatst gewijzigd bij Koninklijk Besluit van 30 juli 2018 (BS 09/08/2018)

-Het Koninklijk besluit van 25 december 2014 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in de thuisverpleging, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden. (BS 23/10/2014).

§ 8. Beschermingsmaatregelen van toepassing op de rechthebbende werknemers op een premie BBT/BBK.

1. Het behoud van de bestaande loonvoorwaarden inclusief de afgesproken toekomstige verhogingen en de premies BBT en/of BBK (de rechthebbenden).

De verpleegkundige die voor 1 september 2018 begunstigde was van het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) van deze collectieve arbeidsovereenkomst, én die op 31 augustus 2018 voldeed aan de op dat ogenblik geldende voorwaarden die recht gaven op het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behield in fase 1 zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, alsook de premie BBT en/of BBK. Hij beschikte bijgevolg in fase 1 niet over de mogelijkheid om over te stappen naar het IFIC barema.

Werken op een erkende dienst, functie of zorgprogramma: definitie van gelijkgestelde periodes :

Periodes van arbeidsonderbreking, zoals bedoeld in het KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie, van de werknemers worden beschouwd als gewerkt indien de verpleegkundige voorafgaand aan de arbeidsonderbreking verbonden was aan de erkende dienst, functie of het zorgprogramma, en waarbij de arbeidsonderbreking viel op 31 augustus 2018.

Periodes van arbeidsonderbreking ten gevolge van het opnemen van een vorm van deeltijds tijdskrediet, deeltijdse landingsbaan of thematisch verlof worden beschouwd als gewerkt indien de verpleegkundige voorafgaand aan de arbeidsonderbreking verbonden was aan de erkende dienst, functie of het zorgprogramma, en waarbij de arbeidsonderbreking viel op 31 augustus 2018.

De verpleegkundige, die in de referentieperiode van 1 september 2017 tot 31 augustus 2018 minstens een deel van de tijd tewerk gesteld was op een erkende dienst, functie of zorgprogramma én recht had op een premie BBT/BBK, maar die op 31 augustus 2018, tijdelijk tewerk gesteld was in een niet erkende dienst, functie of zorgprogramma, behield in fase 1 zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, alsook de premie BBT en/of BBK. Hij beschikte bijgevolg in fase 1 niet over de mogelijkheid om over te stappen naar het IFIC barema.

2. De voorwaarden voor het behoud van de premie BBT en/of BBK (verworven recht)

De verpleegkundige die aan deze voorwaarden voldeed behoudt het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) van deze collectieve arbeidsovereenkomst bij functiewijziging naar een andere verpleegkundige functie bij dezelfde werkgever of bij een andere werkgever behorend tot het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst voor zover dit voordeel verder gefinancierd wordt door de bevoegde overheid.

Opdat de verpleegkundige dit voordeel kan behouden wanneer hij van werkgever verandert, zal deze verpleegkundige bij uitdiensttreding van zijn werkgever een attest ontvangen waarin geattesteerd wordt dat hij voldeed aan de voorwaarden die het recht gaven op het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) op 31 augustus 2018 én dat hij op het moment van de uitdiensttreding een verpleegkundige functie uitoefende.

3. Overgangsmaatregel:

Het verschil in uitvoerings- en publicatiedata tussen enerzijds de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten én anderzijds het Koninklijk Besluit van 30 juli 2018 tot wijziging van Koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties, veroorzaakte mogelijk onduidelijkheid. Indien door de betrokken werkgevers informatie werd verstrekt en/of door de betrokken verpleegkundigen keuzes werden gemaakt die niet overeenkomen met de hoger bedoelde rechtsbronnen én met de rechtzettingen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, dient er in ieder geval over gewaakt te worden dat er geen cumul tussen het IFIC barema en het verkrijgen van een premie BBT en/of BBK ontstaat. Een combinatie van beide is nooit mogelijk.

Afdeling 2: Het bepalen van het startbarema van de werknemer

Artikel 9.

§1. Het startbarema is gelijk aan de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal in de onderneming op 30 juni 2021, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen.

Het startbarema is, in voorkomend geval, minimaal gelijk aan de van toepassing zijnde sectorale loonschaal, conform de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten – en inrichtingen van toepassing op de ondernemingen en werknemers die gevat worden door het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomsten.

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die van toepassing zijn, worden opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bijlage 3 bepaalt enkele veel gebruikte barema's die niet zijn opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomsten opgenomen in bijlage 2.

§2. Om het startbarema te bepalen wordt de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal, in voorkomend geval voor elk anciënniteitsjaar van de loonschaal, verhoogd met de looncomponenten

waarop de werknemer recht heeft, conform de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Koninklijke besluiten vermeld in artikel 8 §4 t.e.m. §7. Het betreft meer bepaald:

-De haard- of standplaatstoelage

-Het functiecomplement

-De functietoeslag

-De premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid en/of een bijzondere beroepstitel.

§3 Het op de werknemer van toepassing zijnde startbarema mag in geen geval worden verhoogd met andere looncomponenten dan deze vermeld in voorgaande §2, tenzij anders overeengekomen bij collectieve arbeidsovereenkomst in de onderneming, of door middel van een collectief akkoord, afgesproken in de paritaire overlegorganen van de onderneming.

§4. De onderdelen van het startbarema vermeld in § 2 en 3 van dit artikel die toegekend worden over een andere betaalperiode dan maandelijks, moeten worden omgezet in maandbedragen.

Het maandbedrag is gelijk aan het door twaalf gedeelde jaarbedrag, met twee decimalen na de komma.

De afrondingen gebeuren 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.

§5. Indien een werknemer meerdere functies uitoefent, vastgelegd in meer dan één arbeidsovereenkomst, dan wordt het startbarema bepaald voor elke functie apart.

Afdeling 3: Het bepalen van het IFIC barema

Artikel 10.

§1. Vanaf 1 juli 2021 is het IFIC barema gelijk aan het barema omschreven in bijlage 1 voor de functiecategorie die op de werknemer van toepassing is.

§2. Indien een werknemer meerdere functies uitoefent, vastgelegd in meer dan één arbeidsovereenkomst, dan wordt het IFIC barema bepaald voor elke functie apart.

Afdeling 4: De keuze van de werknemer

Artikel 11.

§1. De werknemer heeft op het moment van de volledige invoering van het nieuwe loonmodel eenmalig de keuze tussen het behoud van zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, of voor het IFIC barema, zoals beschreven in artikel 10 van deze overeenkomst, met uitsluiting van de werknemer die in de vorige fase reeds gekozen heeft om naar de IFIC- barema's over te stappen .

§2. De keuze voor het IFIC barema is onomkeerbaar.

§3. De werknemer die kiest voor het IFIC barema, maar zich op het ogenblik van de keuze in een anciënniteitsjaar bevindt waar het startbarema hoger is dan het IFIC barema, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, tot de maand waarop het IFIC barema nominaal hoger ligt dan het startbarema, aan eenzelfde tewerkstellingsbreuk. Vanaf die maand volgt hij het IFIC barema.

§4. De verpleegkundige die op 30 juni 2021 nog steeds begunstigde is van het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) wordt niet langer uitgesloten van het keuzerecht voorzien in §1 van dit artikel.

De verpleegkundige die de keuze maakt om vanaf 1 juli 2021 over te stappen naar het IFIC barema, heeft in september 2021 nog recht op de betaling van de op hem van toepassing zijnde premie BBT-BBK, en dit pro rata het aantal maanden dat hij nog niet betaald werd volgens het IFIC barema tijdens de lopende referteperiode (1 september 2020 tot 31 augustus 2021). Eenzelfde pro rata regeling geldt indien de effectieve betaling van het IFIC barema op een later moment zal gebeuren als gevolg van de maatregel voorzien in §3 van dit artikel.

De verpleegkundige die niet kiest voor het IFIC barema, blijft echter genieten van de beschermingsmaatregelen beschreven in artikel 8 § 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§5. De werknemer bedoeld in §1 van dit artikel is verplicht zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever binnen een termijn van 1 maand, gerekend vanaf de datum van ontvangst door de werknemer van de voor het maken van zijn keuze noodzakelijke informatie, verstrekt door de werkgever. De werknemer die binnen deze termijn geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC barema.

De werknemer die opteert om over te stappen naar het IFIC barema, geniet de uitbetaling van zijn IFIC barema voor het eerst vanaf de betaling van het loon van de maand juli 2021.

Artikel 12.

§1. De werkgever informeert de werknemer gevat door dit hoofdstuk ten laatste op 1 juni 2021 over de keuzemogelijkheid conform de bepalingen van artikel 11. Hiertoe bezorgt hij de werknemer een overzicht van zijn startbarema en het IFIC barema dat ingaat vanaf 1 juli 2021, en informeert hij de werknemer over de bepalingen van artikel 11. De werkgever informeert de werknemer vóór de eerste dag waarop de werknemer zijn keuze kan maken.

De werkgever geeft de werknemer een berekening van het cumulatief loon over de resterende loopbaan dat hij nog zou verdienen in elk van beide barema's, vanaf 1 juli 2021. Hierbij wordt vertrokken van de baremieke anciënniteit op 1 juli 2021, de leeftijd van de werknemer, zijn wettelijke pensioenleeftijd, zijn arbeidstijd, waarbij voor wat betreft deze berekening wordt verondersteld dat de werknemer in dezelfde functie zou blijven en effectieve prestaties levert tot het einde van zijn loopbaan.

§2. De berekening van het cumulatief loon zoals bedoeld in voorgaande paragraaf dient te gebeuren met de tool die door de VZW IFIC ter beschikking wordt gesteld.

§3. De werkgever is vrijgesteld van deze informatieplicht ten aanzien van de werknemer waarvan bekend is dat een besluit tot einde van de arbeidsovereenkomst is genomen voorafgaand aan 1 juni 2021, op voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst effectief een einde heeft genomen voor 1 juli 2021.

Hoofdstuk 8: Algemene bepalingen

Artikel 13. Integratie loonschalen en looncomponenten

De werknemer waarop het IFIC barema van toepassing is heeft vanaf dit moment en voor de duurtijd van de verdere loopbaan, hier bovenop geen recht meer op de voordelen zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten en de koninklijke besluiten opgenomen in artikel 8 § 4 t.e.m. §7. Deze voordelen zijn in het IFIC barema geïntegreerd.

De loonschalen zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten opgenomen in bijlage 2 of de loonschalen opgenomen in bijlage 3, inclusief hun toekomstige indexeringen, werden gebruikt voor de opbouw van het IFIC barema voor de werknemer die hiervoor kiest. De werknemer die kiest voor het IFIC barema heeft bijgevolg geen recht meer op deze loonschalen zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomsten bijlage 2 of de loonschalen opgenomen in bijlage 3.

Artikel 14. Verloning hybride functies

§1. De werknemer aan wie een hybride sectorale referentiefunctie werd toegekend, conform de bepalingen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 "betreffende de procedures met betrekking tot de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie", wordt een maandloon toegekend dat samengesteld wordt pro rata de arbeidstijd die de werknemer besteedt aan elk van de sectorale referentiefuncties.

§2. Wanneer de hoogst geklasseerde sectorale referentiefunctie voor 70% of meer deel uitmaakt van de contractuele arbeidstijd van de werknemer, dan wordt de werknemer voor 100% van zijn contractuele arbeidstijd vergoed aan het IFIC barema voor deze functie.

Artikel 15. Index (gewijzigd via C.A.O. van 11.10.2021)

§1. De in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene IFIC barema's, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen, worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 103.04 (basis 2013), 1 juni 2017.

De aanpassing gebeurt 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.

§2. Het geïndexeerde doelbarema is een barema met twee 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.

Artikel 16. Uurloon

Het geïndexeerde uurloon (in het stelsel van de 38-urenweek) is gelijk aan:

maandloon x 12

1976

Het resultaat van deze berekening is een uurloon 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.

Artikel 17. Informatie aan de werknemer die recht heeft op het IFIC barema

Ten einde de correcte toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst te kunnen verifiëren maakt de werkgever schriftelijk aan de werknemer over:

-De code(s) en de titel(s) van de aan de werknemer toegekende sectorale referentiefunctie(s) zoals opgenomen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie";

-De gecombineerde baremacode(s) van het startbarema en het barema;

-De baremacode(s) van het IFIC barema

-Deze baremacode(s) wordt(worden) vooraf gegaan door het woord « IFIC barema » indien het IFIC barema wordt toegekend aan de betrokken werknemer;

-De baremieke anciënniteit van de werknemer in jaren en maanden op 1 juli 2021;

-Voor werknemers in dienst op 30 juni 2021, die nog niet betaald worden volgens het IFIC barema, dient ook te worden vermeld welke looncomponenten voorzien in artikel 8 §4 tem §7 in het startbarema werden geïntegreerd;

-In voorkomend geval worden de looncomponenten vermeld die worden bedoeld in artikel 9 §3

-In voorkomend geval wordt het huisbarema vermeld dat van toepassing is op de betrokken werknemer.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de incorporatie in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de betrokken werknemer ook beschouwd als een schriftelijke kennisgeving.

Artikel 18. Verworven anciënniteit

De werknemer die het recht opent op het IFIC barema behoudt zijn verworven baremieke anciënniteit als vertrekpunt voor de verdere evolutie van de anciënniteit

Artikel 19. Verworven anciënniteit bij functiewijziging

Bij wijziging van functie binnen dezelfde onderneming, heeft de werknemer onmiddellijk recht op de verworven baremieke anciënniteit in de vorige functie.

Artikel 20. Procedures en van toepassing zijnde baremieke overgangsmaatregelen in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2021 betreffende de procedures en van toepassing zijnde baremieke overgangsmaatregelen in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie beschrijft de maatregelen die genomen worden om de gevolgen van het onderhoud van het functietapijt zoals voorzien in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie op te vangen.

Hoofdstuk 9: Slotbepalingen

Artikel 21.

§1. Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de sectorale implementatie bedongen in onderhavige overeenkomst beperkt wordt ten belope van de effectieve tenlasteneming van de globale kost ervan, die door de bevoegde voogdijoverheid middels structurele financiering ten behoeve van de invoering ter beschikking gesteld wordt aan de sector.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021, met uitzondering van artikel 1 en hoofdstuk 7 afdeling 4, die in werking treden op het moment van afsluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur en vervangt vanaf 1 juli 2021 de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten (registratienummer xx/330, KB xx/xx/xxxx – BS xx/xx/xxxx), evenals de wijzigingen voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november 2018 (registratienummer xx/330, KB xx/xx/xxxx – BS xx/xx/xxxx) en 22 november 2019. (registratienummer xx/330, KB xx/xx/xxxx – BS xx/xx/xxxx)

§3. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van twaalf maanden.

§4. De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en – diensten de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en - diensten te bespreken.

Artikel. 22.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

BIJLAGEN

Bijlage 1: IFIC barema's/IFIC-doelbarema

Bijlage 2: Lijst van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

Bijlage 3: Loonschalen buiten collectieve arbeidsovereenkomst (cfr. Artikel 9, §1, 3de lid)

De bijlagen kan je [hier](#) (vanaf p 17) bekijken.

[Inhoudstafel](#)

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](#)

Indexmechanisme

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 December 2009 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden (indexmechanisme)

CAO 14.12.2009

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van:
-diensten voor thuisverpleging.

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

Artikel 2

Vanaf 01/01/2010 zal volgend indexmechanisme van de lonen van toepassing zijn:

§1

De voorziene lonen, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen, alle bedragen van premies en van andere voordelen waarvoor wordt verwezen naar een indexering, 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 vereffeningcoëfficiënt van 148,59%.

§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 38-urenweek) gedeelde jaarloon, met vier decimalen.

De afronding gebeurt door het cijfer na de komma 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.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2010. 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](#)

OUDE LOON- EN ARBEIDSVORWAARDEN

Funcieclassificatie, loonschalen en indexmechanisme (zie ook IFIC loonmodel)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 Decemter 2000 tot Harmonisatie van de baremieke weddeschalen met de baremieke weddeschalen voor het personeel van de privé-ziekenhuizen

Deze CAO wordt sinds de invoering van de ific-functieclassificatie niet meer gebruikt om de functies te klasseren. De loonschalen die hierin worden bepaald maken wel integraal deel uit van de overgang naar de nieuwe ific-doellonen. Ze worden immers als startloon gebruikt voor de berekening van de gefaseerde invoering van de nieuwe ific-doellonen.

CAO 07.12.2000

CAO 14.12.2009 - Wijziging indexmechanisme, artikel 16

Hoofdstuk I : inleidende bepalingen

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die thuisverpleging organiseren en/of coördineren en op hun werknemers, die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten. 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 dd. 1 maart 2000. Zij heeft tot doel de loonschalen voor de sector van de thuisverpleging in overeenstemming te brengen met de loonschalen zoals vastgesteld voor de privé-ziekenhuizen cfr. de CAO van 24 april 1995, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 juni 1997, tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden bij sommige werknemers, tewerkgesteld in inrichtingen onderworpen aan de wet op de ziekenhuizen.

Artikel 3

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

Hoofdstuk II : Harmonisatie

Artikel 4

Alle baremieke weddeschalen vastgesteld in de CAO van 24 juni 1996 (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 14 september 1997) betreffende de algemene herziening van de barema's afgesloten voor de diensten en inrichtingen welke thuisverzorging organiseren en/of coördineren, worden alle baremieke weddeschalen vanaf 1 oktober 2003 gelijkgesteld met de overeenstemmende baremieke weddeschalen vastgesteld in artikel 6 van deze CAO, van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen, zoals vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 april 1995 (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 6 juni 1997).

De baremieke weddeschalen vastgesteld op 01/09/2000 worden aan deze overeenkomst toegevoegd als bijlage. In deze tabellen zijn de barema's van de sector van de thuisverpleging PC 305.02 op 01/09/2000 opgenomen in vergelijking met de barema's van de privé-ziekenhuizen PC 305.01 op 01/09/2000 en worden in drie fases geharmoniseerd conform art. 18 van onderhavige overeenkomst.

De uitwerking van dit beginsel wordt stapsgewijs vastgelegd in de volgende artikelen.

Artikel 5

De opsomming van de functies, gerangschikt in de verschillende hierna vastgestelde categorieën, geldt als voorbeeld en is niet beperkend.

Artikel 6

Onder overeenstemmende baremieke weddeschalen zoals bedoeld in artikel 4 van onderhavige overeenkomst wordt verstaan ;

Hoofdstuk III : Werknemers die in hoofdzaak handenarbeid verrichten

Artikel 7 : Werkliedenpersoneel

De werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten zijn in vier categorieën ingedeeld, bepaald als volgt :

- Eerste categorie : ongeschoolden, het is te zeggen niet-drager van een diploma, brevet of getuigschrift;
- Tweede categorie : halfgeschoolden, genietend van een opleiding of een beroepskwalificatie equivalent aan het lager secundair beroepsonderwijs of onvolledig lager secundair technisch onderwijs;
- Derde categorie : geschoolden, genietend van een opleiding of een beroepskwalificatie equivalent aan het hoger secundair beroepsonderwijs of lager secundair technisch onderwijs;
- Vierde categorie : geschoolden, genietend van een opleiding of een beroepskwalificatie gelijk aan het hoger secundair technisch onderwijs

Artikel 8

Aan het werklieden personeel worden de volgende baremieke loonschalen toegekend:

Categorie	Baremieke loonschalen PC 305.01	Baremieke loonschalen PC 305.02
Eerste	1.12	Cat.1
Tweede	1.14	Cat.2
Derde	1.22	Cat.3
Vierde	1.26	Cat.4

Hoofdstuk IV : Werknemers die in hoofdzaak hoofdarbeid verrichten

Artikel 9 : Administratief personeel

Het administratief personeel wordt in vijf categorieën ingedeeld welke door de volgende algemene criteria worden bepaald :

-Eerste categorie : bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

1° het verwerven van kennis welke overeenstemt met het leerplan van het lager onderwijs en welke voldoende is voor het uitoefenen van functies van het laagste niveau onder deze welke bij de wet of de rechtspraak als van intellectuele aard worden erkend;

2° de juiste uitvoering van eenvoudig werk van secundaire aard.

-Tweede categorie : bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

1° het verwerven, door onderwijs of door praktijk, van kennis gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door volledig onderwijs van de vierde graad of door de eerste drie jaren van de middelbare graad;

2° de uitvoering van eenvoudige, weinig uiteenlopende werkzaamheden, waarvoor de verantwoordelijkheid door een rechtstreekse en bestendige controle is beperkt;

3° een beperkte tijd van aanpassing om het verwerven van handigheid in een bepaald werk mogelijk te maken;

-Derde categorie : bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

1° een praktische vorming gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen hetzij door volledig middelbaar onderwijs, hetzij door middelbaar onderwijs van een lagere graad aangevuld met

speciaal vakonderwijs of door het verwerven van een beroepsopleiding door stages of door het uitoefenen van identieke of gelijkaardige betrekkingen;

2° de uitvoering van een zelfstandig en gevarieerd werk, dat doorgaans initiatief en overleg vergt van degene die het verricht en waarvan de verantwoordelijkheid van de uitvoering ervan is verbonden.

-Vierde categorie : bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

1° een vorming gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door volledig middelbaar onderwijs, aangevuld met speciaal vakonderwijs van eenzelfde niveau of de verwerving van een praktische opleiding door stages of door het bekleden van identieke of gelijkaardige betrekkingen;

2° een beperkte tijd van aanpassing;

3° een meer uiteenlopend zelfstandig werk dat, van degene die het uitvoert een meer dan middelmatige vakkennis, initiatief en verantwoordelijkheidszin vereist;

-Vijfde categorie : bediende in het bezit van een diploma uitgereikt door een school van hoger technisch onderwijs en vereist bij de aanwerving

Artikel 10

Aan het administratief personeel worden de volgende baremieke loonschalen toegekend :

Categorie	Baremieke loonschalen - PC 305.01	Baremieke loonschalen - PC 305.02
Eerste	1.22	Cat.1
Tweede	1.26	Cat.2
Derde	1.50	Cat.3
Vierde	1.43-1.55	Cat.4
Vijfde	1.55-1.61-1.77	Cat.5

Artikel 11 : Technisch en paramedisch personeel

Het technisch en paramedisch personeel wordt in vijf categorieën ingedeeld, bepaald als volgt :

-Eerste categorie : bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

1° het verwerven van kennis welke overeenstemt met deze verkregen door lager onderwijs tot en met de 4e graad;

2° de juiste uitvoering van een eenvoudig werk dat generlei verantwoordelijkheid vereist;

3° een periode van aanpassing van zeer beperkte duur, welke meestal slechts het op de hoogte brengen is;

-Tweede categorie : bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

1° het verwerven van kennis welke overeenstemt met deze verkregen door middelbare studies van een lagere graad;

2° een eenvoudig, weinig afwisseld werk, waarvoor hoofdzakelijk kwaliteiten van oplettendheid worden vereist en dat wordt uitgevoerd volgens een bepaalde maatstaf onder rechtstreekse controle;

3° een periode van aanpassing van een bepaalde duur waardoor in een gespecialiseerd werk handigheid wordt verkregen.

-Derde categorie : bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

1° het verwerven van kennis welke overeenstemt met deze verkregen door middelbare studies van een lagere graad of door een beroepsvorming verkregen door de praktijk of door de uitoefening van identieke of gelijkaardige beroepen;

2° het zelfstandig uitvoeren van een werk dat initiatief, redenering en praktijk in het behandelen van gespecialiseerde apparaten vergt;

-Vierde categorie : bediende houder van een diploma dat werd afgeleverd door een school voor hoger middelbaar technisch onderwijs en vereist bij de indienstneming;

-Vijfde categorie : bediende houder van een diploma dat werd afgeleverd door een school voor hoger technisch onderwijs of daarmee gelijkgesteld en vereist bij de indienstneming.

Artikel 12

Aan het technisch en paramedisch personeel worden de volgende baremieke loonschalen toegekend:

Categorie	Baremieke loonschalen PC 305.01	Baremieke loonschalen PC 305.02
Eerste	1.22	Cat.1
Tweede	1.35	Cat.2
Derde	1.40-1.57	Cat.3
Vierde	1.43-1.55	Cat.4
Vijfde	1.55-1.61-1.77	Cat.5

Artikel 13 : Verzorgend - en verplegend personeel

Het verzorgend en verplegend personeel wordt in de volgende zeven categorieën ingedeeld :

-Eerste categorie : bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door de kwalificatie die niet het niveau van hoger secundair onderwijs bereikt zoals : verzorgingshulp, bejaardenhulp, nursing-hostess, enz..

-Tweede categorie : bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door de kwalificatie van het minimum niveau van hoger secundair onderwijs zoals : sanitaire hulp, kinderverzorgster, enz..

-Derde categorie :

1° ziekenhuisassistent gebrevetteerd in de zin van het koninklijk besluit van 17 augustus 1957;

2° ziekenhuisoppasser in de zin van het besluit van de Regent van 11 januari 1948 tot invoering van een getuigschrift van ziekenhuisoppasser en tot oprichting der studies strekkende tot de verkrijging ervan;

3° verzorger in de zin van het ministerieel besluit van 14 september 1926 betreffende de inrichting van éénjarige cursussen tot het oppassen van zieken.

-Vierde categorie : ziekenhuisverpleger gebrevetteerd in de zin van het koninklijk besluit van 9 juli 1960;

-Vijfde categorie : gegradueerde verpleegkundige of vroedvrouw;

-Zesde categorie :

1° gegradueerde sociale verpleger en gegradueerde verpleger in het bezit van een diploma van bijkomende specialisatie, wanneer deze diploma's bij de indienstneming worden vereist;

2° adjunct-diensthoofd in de verpleging;

3° verpleger verantwoordelijk voor een verpleeggroep van minder dan 7 full-time equivalent;

-Zevende categorie : hoofdverpleger verantwoordelijk voor een verpleeggroep van minimum 7 full-time equivalent.

Artikel.14

Aan het verzorgend en verplegend personeel worden de volgende baremieke loonschalen toegekend:

Categorie	Baremieke loonschalen PC 305.01	Baremieke loonschalen PC 305.02
-----------	---------------------------------	---------------------------------

Eerste	1.26	Cat.1
Tweede	1.35	Cat.2
Derde	1.40-1.57	Cat.3
Vierde	1.43-1.55	Cat.4
Vijfde	1.55-1.61-1.77	Cat.5
Zesde	1.55-1.61-1.77 +2 jaar	Cat.6
Zevende	1.78S	Cat.7

Hoofdstuk V : Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 15

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

Artikel 16 *(gewijzigd per CAO dd. 14/12/2009)*

Al de in deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene lonen en wedden, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen en wedden, 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 te laste van de Openbare Schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen opgelegd aan de zelfstandigen.

Zij worden beschouwd als zijnde in overeenstemming met het spilindexcijfer 102,02 (basis 1988). Zij zullen worden gekoppeld, zoals zij op een bepaalde datum zullen worden vastgesteld, aan het spilindexcijfer dat er op dezelfde datum op van toepassing is, overeenkomstig artikel 5 van voornoemde wet.

Iedere maal dat het gemiddelde van de viermaandelijke indexcijfers van de consumptieprijzen van twee opeenvolgende maanden een van de spilindexen bereikt of erop wordt teruggebracht, worden de lonen en de wedden gekoppeld aan het spilindexcijfer 102,02 opnieuw berekend door er de coëfficiënt 1,02n op toe te passen, waarin "n" de rang van het bereikte spilindexcijfer vertegenwoordigt.

Voor het berekenen van de coëfficiënt 1,02n worden de breuken van een tienduizendste van een eenheid afgerond tot het hogere tienduizendste of weggelaten, naargelang zij al dan niet 50 pct. van een tienduizendste bereiken.

Onder spilindexcijfers moeten worden verstaan de getallen behorend tot een reeks waarvan de eerste 102,02 is, en elk van de volgende wordt bekomen door het voorgaande te vermenigvuldigen met 1,02, terwijl de delen van honderdsten van een punt worden afgerond op het naasthogere honderdste of worden verwaarloosd, naargelang zij al dan niet 50 pct. van de honderdste bereiken.

Elk van deze spilindexcijfers wordt aangeduid door een volgnummer dat zijn rang aanduidt, 1 duidt het spilindexcijfer aan dat volgt op het indexcijfer 102,02.

De verhoging of vermindering van de lonen en wedden wordt toegepast vanaf de tweede maand welke volgt op het einde van de periode van twee maanden tijdens welke het viermaandelijks gemiddeld indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

Artikel 17 : Gewaarborgd minimumloon

§1. De bepalingen betreffende het gewaarborgd minimumloon conform de CAO van 19 mei 1992 (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 26 maart 1993) zullen van toepassing blijven tot 30/09/2003.

§2. Het gewaarborgd minimumloon voor de werknemers van 21 jaar en ouder bedraagt op 01/09/2000 : 46.338,- BEF. per maand ; 281,4,- BEF per uur. Het gewaarborgd minimumloon voor de werknemers van 22 jaar en ouder met een anciënniteit van minimum 12 maanden bedraagt op 01/09/2000 : 46.890,- BEF per maand ; 284,74,- BEF per uur.

§3. Het gewaarborgd minimumloon voor de werknemers van minder dan 21 jaar wordt respectievelijk vastgesteld op :

-95 pct. op 20 jaar

-90 pct. op 19 jaar

-85 pct. op 18 jaar

-80 pct. op 17 jaar

-75 pct. op 16 jaar en minder.

§4. Voor het deeltijds tewerkgesteld bediendenpersoneel wordt het gewaarborgd minimum maandloon berekend pro rata de duur van de maandelijks arbeidsprestaties.

§5. De opklimming in de loonschaal wordt slechts toegepast vanaf het ogenblik dat het loon van de loonschaal het gewaarborgd minimum uur- of maandloon bereikt of overschrijdt.

§6. Het gewaarborgd minimumloon is gekoppeld aan het indexcijfer overeenkomstig de principes bepaald in artikel 16 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§7. Vanaf het ogenblik dat de voordelen bedongen in deze collectieve arbeidsovereenkomst effectief worden toegekend zullen, met ingang vanaf 01/10/2003, de bepalingen betreffende het gewaarborgd minimumloon van de instellingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de privé-ziekenhuizen, onderschreven worden, conform de bepalingen gesteld in de CAO

Hoofdstuk VI : Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 18

De overeenstemming van de hiervoor vastgestelde baremieke loonschalen, wordt in drie stappen uitgevoerd tussen 1 oktober 2000 en 1 oktober 2003, als volgt :

-01/07/01 : verhoging met 50% van het verschil tussen de overeenstemmende baremieke loonschalen

-01/10/02 : verhoging met 75% van het verschil tussen de overeenstemmende baremieke loonschalen

-01/10/03 : verhoging met 100% van het verschil tussen de overeenstemmende baremieke loonschalen

Artikel 19

§1. Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst slechts effectief aan de werknemers zullen worden toegekend, voor zover de Regering, in uitvoering van het federaal meerjarenplan van 1/03/00, de tenlasteneming van de kost ervan verzekert vanaf de datum van inwerkingtreding.

§2. Partijen komen eveneens overeen dat de in toepassing van vorig lid door de Regering ten laste genomen bedragen, onder de in artikel 1 bedoelde werkgevers worden verdeeld op basis van hun aantal full-time equivalente werknemers.

Artikel 20

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 1996 (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 14 september 1997) en deze van 13 mei 1991 (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 30 oktober 1991), tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van sommige werknemers, vanaf het ogenblik dat de voordelen bedongen in deze collectieve arbeidsovereenkomst effectief worden toegekend.

Artikel 21

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2000 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd op vraag van de meest gerede partij, mits een opzeggingstermijn van drie maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven, aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de gezondheidsdiensten

[Inhoudstafel](#)

Harmonisatie barema zorgkundigen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 november 2013 mbt de harmonisatie van de barema's van de zorgkundigen

C.A.O. 07.11.2013

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers van de hierna volgende instellingen die ressorteren onder het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten.

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen en de dagverzorgingscentra;
- de revalidatiecentra;
- de initiatieven van beschut wonen;
- de diensten voor thuisverpleging;
- de geïntegreerde diensten voor 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 werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel 2

§ 1. Het bestaande barema 1.35 wordt op uniforme wijze toegekend aan alle werknemers die beschikken over een definitieve registratie als zorgkundige (of, in voorkomend geval, beschikken over een voorlopige registratie als zorgkundige), zoals bepaald door het Koninklijk Besluit van 12 januari 2006 tot vaststelling van de verpleegkundige activiteiten die de zorgkundigen mogen uitvoeren en de voorwaarden waaronder de zorgkundigen deze handelingen mogen stellen, en door het Koninklijk Besluit van 12 januari 2006 tot vaststelling van de nadere regels om geregistreerd te worden als zorgkundige of in voorkomend geval, beschikken over een voorlopige registratie als zorgkundige, en die effectief de functie van zorgkundige uitoefenen zoals omschreven in de hogervermelde koninklijke besluiten.

§2. Onder het barema 1.35 wordt verstaan wat volgt:

- In de instellingen die onderworpen zijn aan de wet op de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen, het barema bedoeld in Artikel 17, a) 7e alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26/01/2009, tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de privé-ziekenhuizen (KB 7/05/2010, BS 27/07/2010)
- In de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen en de dagverzorgingscentra, het barema bedoeld in Artikel 6, 4e categorie van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26/01/2009, betreffende de harmonisatie van de baremieke weddenscalen van de rusthuizen voor bejaarden en de rust- en verzorgingstehuizen met het baremieke weddenscalen van het personeel van de private ziekenhuizen (KB 28/06/2009, BS 1/10/2009).
- In de diensten voor thuisverpleging wordt voor de toepassing van artikel 2, §1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld de gelijkstelling met het "verzorgend en verplegend personeel categorie II", zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 07/12/2000 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, art. 13 en 14 en de weddeschaal 1.35 in de bijlage, (Koninklijk Besluit van 04/05/2004 | Belgisch Staatsblad van 29/06/2004).

-In de revalidatiecentra wordt voor de toepassing van artikel 2, §1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld de gelijkstelling met het "verzorgend en verplegend personeel met de graad van kinderverzorg(st)er en sanitair help(st)er", zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 26/01/2009 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden, art. 10-12 en de weddeschaal 1.35 in de bijlage, (Koninklijk Besluit van 03/08/2012 | Belgisch Staatsblad van 09/11/2012).

-In de initiatieven voor beschut wonen voor psychiatrische patiënten wordt uitsluitend voor de toepassing van artikel 2, §1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst de regeling toegepast van de privé-ziekenhuizen, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 26/01/2009 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden voor de privé-ziekenhuizen, artikel 17, a) 7e alinea en de weddeschaal 1.35 in de bijlage, (Koninklijk Besluit van 07/05/2010 | Belgisch Staatsblad van 27/07/2010).

-In de wijkgezondheidscentra wordt voor de toepassing van artikel 2, §1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst de regeling toegepast van de privé-ziekenhuizen, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 11/05/2009 betreffende de loonvoorwaarden in de sector van de wijkgezondheidscentra, art. 2, (Koninklijk Besluit van 15/06/2010 | Belgisch Staatsblad van 19/08/2010).

-In de diensten voor het bloed van het Belgische Rode Kruis wordt voor de toepassing van artikel 2§1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan "De 3e categorie: diploma of getuigschrift van lager middelbaar + technisch diploma. Beroepsvorming verworven door praktijk of door opwerking" zoals bepaald in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 betreffende de harmonisatie van de baremieke weddeschalen van de diensten voor het bloed van het Belgische Rode Kruis met de baremieke weddeschalen voor het personeel van de privé-ziekenhuizen (KB 28/06/2009, BS 11/08/2009).

Artikel 3

§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 vereffeningcoëfficiënt van 160,84% die sinds 1 december 2012 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.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan gunstigere voorwaarden die reeds bestaan, noch aan de vrijheid van partijen om die in de toekomst overeen te komen.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013, met uitzondering van de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen waar deze collectieve arbeidsovereenkomst uitwerking heeft met ingang van 1 januari 2014.

Zonder afbreuk te doen aan artikel 4 creëert onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst slechts rechten vanaf de bovenvermelde data van inwerkingtreding.

Artikel 6

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bekomen in de huidige collectieve arbeidsovereenkomst slechts aan de werknemers toegekend worden voor zover de Regering volledig uitvoering geeft enerzijds wat de ziekenhuizen en PVT's betreft aan de beslissing van de Algemene Raad van het RIZIV d.d. 14 oktober 2013 en anderzijds wat de ROB, RVT en dagverzorgingscentra betreft, het engagement zoals verwoord in het akkoord dd. 24 oktober 2012 tussen de bevoegde Ministers en de representatieve werknemersorganisaties.

[Inhoudstafel](#)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2000 betreffende de toekenning van een haard- of standplaatstoelage

CAO 07.12.2000

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de thuisverpleging. 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.

aan de gehuwde , of het personeelslid dat wettelijk samenwoont, behalve wanneer de toelage aan hun echtgenoot of echtgenote of partner wordt toegekend. Onder samenwonen 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.

aan de andere werknemers die één of meer kinderen ten laste hebben voor wie hun kinderbijslagen 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, 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 : Standplaatstoelage

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

[Actuele bedragen \(zie hoofdstuk actuele bedragen \(haard- en standplaatstoelage\)\)](#)

Artikel 6

De bezoldiging van de werknemer van wie het jaarlijks loon 645.439 BEF/16.000,01 EURO 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 735.841 BEF/18.241,02 EURO 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 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 artikelen 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 2001.

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

Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in onderhavige overeenkomst slechts effectief zullen toegekend worden aan de werknemers voorzover de regering in uitvoering van het federaal meerjarenplan van 1/3/2000 de tenlasteneming van de kost ervan verzekert vanaf de inwerkingtreding ervan.

BIJLAGE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 DECEMBER 2000 TOT TOEKENNING VAN EEN HAARD- OF STANDPLAATSTOELAGE AAN SOMMIGE WERKNEMERS

VERKLARING OP EREWOORD :

Toekenning van een haardtoelage

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2000

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 7 december 2000, 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 cao dd. 7/12/2000, en er geen haardtoelage geniet;

een beroepsactiviteit uitoefent in een instelling vermeld in artikel 1 van de cao dd. 7/12/2000 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 cao 7/12/2000 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.

Gedaan te de

Handtekening van de aanvragende werknemer, voorafgegaan door de woorden "Gelezen en goedgekeurd", eigenhandig geschreven.

Handtekening van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende persoon, voorafgegaan door de woorden 'voor akkoord', eigenhandig geschreven.

[Inhoudstafel](#)

Funciecomplement diensthoofden (zie ook IFIC loonmodel)

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 werklieden- en bediendenpersoneel.

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 anciënniteitsvoorwaarde 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 tenlasteneming 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](#)

PREMIES ,TOELAGEN EN TOESLAGEN

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 die thuisverpleging organiseren en/of coördineren en op hun 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

De bepalingen van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regels 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 evenwel geen afbreuk doen aan de bepalingen welke voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dergelijke toestand bestaat.

Artikel 3

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

§ 2. De toeslagen waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst worden berekend op het baremiek 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 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971).

Artikel 4

§ 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 5. Loontoeslag voor zaterdagwerk

Aan het personeel dat op zaterdag moet werken, wordt een toeslag van 50 pct. op het baremiek loon toegekend pro rata de duur van deze effectief verrichte onregelmatige arbeidsprestaties.

Artikel 6. Loontoeslag voor zondagwerk

Aan het personeel dat op zondag moet werken, wordt een toeslag van 56 pct. op het baremiek loon toegekend pro rata de duur van deze effectief verrichte onregelmatige arbeidsprestaties.

Artikel 7. Loontoeslag voor werk op feestdagen

Aan het personeel dat op een feestdag moet werken, wordt een toeslag van 56 pct. op het baremiek loon toegekend pro rata de duur van deze effectief verrichte onregelmatige arbeidsprestaties.

Artikel 8. Loontoeslag voor onderbroken dienst

Aan het personeel dat in onderbroken dienst moet werken, dit wil zeggen een dienst welke minstens vier achtereenvolgende uren wordt onderbroken, wordt een toeslag van 30 pct. op het baremiek loon toegekend pro rata de duur van deze effectief verrichte onregelmatige arbeidsprestaties. Deze toeslag geldt voor de prestaties, verricht zowel voor als na de onderbreking.

Artikel 9. Loontoeslag voor nachtwerk

§ 1 Alle uren gepresteerd tussen 20u en 6u worden beschouwd als nachturen en als dusdanig betaald, zowel voor de week als voor de zaterdagen, zondagen en feestdagen.

Bovendien worden alle uren van een prestatie die middernacht overschrijdt, beschouwd en betaald als nachturen zelfs indien de prestatie start voor 20u of eindigt na 6u.

§ 2. Aan het personeel dat 's nachts moet werken, wordt een toeslag van 35 pct. op het baremiek loon toegekend pro rata de duur van de effectief verrichte onregelmatige arbeidsprestaties als ze zich voordoen op een gewone weekdag.

§ 3. Aan het personeel dat 's nachts moet werken, wordt een toeslag van 50 pct. op het baremiek loon toegekend pro rata de duur van de effectief verrichte onregelmatige arbeidsprestaties als ze zich voordoen op een zaterdag.

§ 4. Aan het personeel dat 's nachts moet werken, wordt een toeslag van 56 pct. op het baremiek loon toegekend pro rata de duur van de effectief verrichte onregelmatige arbeidsprestaties als ze zich voordoen op een zondag of op een wettelijke feestdag.

Artikel 10 Loontoeslag voor avondprestaties

Binnen het dagdeel avond zoals bepaald in artikel 4 punt b van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, wordt voor prestaties uitgevoerd tussen 19u en 20u van maandag tot en met vrijdag een toeslag voor "avondprestaties" betaald van 20 % op het baremiek loon pro rata de duur van de effectief verrichte onregelmatige arbeidsprestaties

Artikel 11

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst dd. 7 december 2000 inzake toeslagen voor onregelmatige prestaties, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst d.d. 30 juni 2006

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

Artikel 12

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.

[Inhoudstafel](#)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 betreffende de eindejaarspremie

CAO van 13.12.2021

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, en die behoren tot:

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen;
- de forensisch-psychiatrische centra;
- de revalidatiecentra waarvoor het Comité van de verzekering van het RIZIV, op voorstel van het College van geneesheren-directeurs, in toepassing van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, §1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- de thuisverpleging;
- 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 werklieden- en bediendepersoneel.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de artsen, met uitzondering van de artsen in de wijkgezondheidscentra.

Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het sociaal akkoord federale zorgsectoren van 12 november 2020, punt 1d. betreffende de samenvoeging van de attractiviteitspremie en de eindejaarspremie.

De eerste uitbetaling van de eindejaarspremie, zoals bepaald in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, vindt plaats in en met betrekking tot het kalenderjaar 2022.

Artikel 3.

§1. Het bedrag van de eindejaarspremie bestaat uit een geïndexeerd forfaitair deel, verhoogd met een procentueel deel van het geïndexeerd bruto jaarloon van de werknemer.

§2. Het geïndexeerd forfaitair deel van de eindejaarspremie van het betrokken kalenderjaar van uitbetaling wordt berekend door het forfaitair deel, toegekend in het voorgaande kalenderjaar van uitbetaling, 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 betrokken kalenderjaar van uitbetaling te delen door het indexcijfer dat van kracht was in oktober van het voorgaande kalenderjaar. Het percentage wordt berekend tot op vier decimalen en afgerond volgens de wiskundige regels.

Voor de berekening van het geïndexeerd forfaitair deel van het kalenderjaar 2022 van uitbetaling geldt het bedrag van 1.057,56 euro, te verhogen met een percentage dat bekomen wordt door het indexcijfer dat van kracht is in oktober 2022 te delen door het indexcijfer dat van kracht was in oktober 2021. Het percentage wordt berekend tot op vier decimalen en afgerond volgens de wiskundige regels.

Vanaf het betrokken kalenderjaar 2023 van uitbetaling wordt het bedrag van het geïndexeerd forfaitair deel telkenmale berekend zoals bepaald in dit artikel 3 §2, eerste alinea.

§3. Het procentueel deel van van de eindejaarspremie bedraagt 3,03 percent van het geïndexeerd bruto jaarloon van de werknemer. Het percentage wordt berekend tot op vier decimalen en afgerond volgens de wiskundige regels .

Onder geïndexeerd bruto jaarloon van de werknemer wordt verstaan: de uitkomst van de vermenigvuldiging met twaalf van het geïndexeerd baremiek brutoloon, aan de betrokken werknemer verschuldigd voor de maand oktober in het betrokken kalenderjaar van uitbetaling, in voorkomend geval met inbegrip van de haard- of standplaatstoelage, maar met uitsluiting van andere premies, toeslagen of vergoedingen.

Artikel 4.

Het volledig bedrag van de eindejaarspremie wordt toegekend aan de werknemer die een functie uitoefent die het uitvoeren van werkelijke of daarmee gelijkgestelde 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 van 1 januari tot en met 30 september van het betrokken kalenderjaar van uitbetaling.

Iedere gepresteerde of daarmee gelijkgestelde maand tijdens de referentieperiode geeft recht op een negende van de overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 toegekende eindejaarspremie.

Onder maand wordt verstaan: elke verbintenis die is aangegaan voor de zestiende kalenderdag van de lopende maand.

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

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

Zoals bepaald in de "Aanvulling van 12 mei 2020 van de gemeenschappelijke richtlijnen van de vakbonden en de werkgevers in de gezondheidszorg" met betrekking op de COVID-19 periode, wordt voor de werknemer die tijdens de referentieperiode van de eindejaarspremie, zoals bepaald in dit artikel, in een periode van tijdelijke werkloosheid werd geplaatst, deze periode en ongeacht de duurtijd ervan, beschouwd als een gelijkgestelde periode inzake de berekening van de eindejaarspremie. Het uitgangspunt is dat de werknemer naast de tijdelijke werkloosheid geen bijkomend financieel verlies lijdt.

Artikel 5.

De eindejaarspremie wordt in één maal uitbetaald ten laatste in de maand december van het betrokken kalenderjaar van uitbetaling of in de maand waarin de werknemer uit dienst treedt.

Artikel 6.

De eindejaarspremie is niet verschuldigd aan om dringende reden ontslagen werknemers, noch voor arbeidsprestaties, verricht in het raam van een studentencontract, of een vervangingscontract voor het gedeelte, binnen de referentieperiode, waarvoor de vervangen werknemer de eindejaarspremie ontvangt.

Artikel 7.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan reeds voordeligere regelingen inzake de eindejaarspremie, of attractiviteitspremie, samen de eindejaarstoelage, waar deze in voorkomend geval op ondernemingsvlak bestaan of toekomstig zouden worden ingesteld.

In dat geval zal onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing zijn op de werknemers die reeds een dergelijke eindejaarstoelage genieten die minstens gelijkwaardig is aan deze bedongen in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 8.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf haar ingangsdatum en uitsluitend voor wat betreft haar overeenkomstig toepassingsgebied zoals bepaald in artikel 1:

-de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2002 betreffende de eindejaarstoelage (geregistreerd op 10 oktober 2002 onder het nummer 64174/CO/305), zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2007 (geregistreerd op 6 juli 2007 onder het nummer 83644/CO/305);

-de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2006 tot toekenning van de attractiviteitspremie (geregistreerd op 23 juli 2007 onder het nummer 83937/CO/305), gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juli 2011 (geregistreerd op 21 september 2011 onder het nummer 105845/CO/330).

Artikel 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2022.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten die alle ondertekenende organisaties hiervan in kennis stelt.

De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop de voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten de betrokken organisaties in kennis heeft gesteld van de opzegging.

Artikel 10.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

[Inhoudstafel](#)

Verhoging van de eindejaarspremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2022 betreffende de verhoging van het forfaitaire gedeelte van de eindejaarspremie en tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2021

CAO van 13.06.2022

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, en die behoren tot:

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen;
- de forensisch-psychiatrische centra;
- de revalidatiecentra waarvoor het Comité van de verzekering van het RIZIV, op voorstel van het College van geneesheren-directeurs, in toepassing van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, §1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- de thuisverpleging;
- de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;
- de medisch-pediatrie centra;
- de wijkgezondheidscentra.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op artsen, met uitzondering van artsen die werkzaam zijn in de wijkgezondheidscentra.

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

Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het sociaal akkoord van de federale zorgsectoren van 12 november 2020, evenals in uitvoering van het protocolakkoord van 11 maart 2022 in het kader van de onderhandelingen over het budget van 100 miljoen euro aan maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in de zorg.

Artikel 3.

§ 1. Het bedrag van 1.057,56 euro bedoeld in § 2 van artikel 3 van de CAO van 13 december 2021 betreffende de eindejaarspremie (geregistreerd op 7/6/2022 onder nummer 173231/CO/330) wordt verhoogd met een forfaitair bedrag van 400 euro bruto (werknemer), dat wordt opgenomen in het forfaitaire deel van de eindejaarspremie.

§2. Deze forfaitaire som van 400 euro bruto (werknemer) bedoeld in §1 van dit artikel wordt geïndexeerd vanaf het kalenderjaar van betaling 2022 zoals bepaald in artikel 3, §2 van de CAO van 13 december 2021.

§3. De sociale partners erkennen dat deze maatregel alleen kan worden toegekend voor zover de kosten ervan daadwerkelijk worden gedekt door de financiële middelen die de bevoegde autoriteiten op recurrente basis garanderen.

Artikel 4.

Voor de categorieën van werknemers die ten gevolge van de verhoging bedoeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst meer dan een dertiende maand zouden ontvangen, is het bedrag van de overschrijding te wijten aan het uitvoeringsproces van het sociaal akkoord van de federale zorgsectoren van 12 november 2020 en mag het geen precedent scheppen.

Artikel 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2022.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten die alle ondertekenende organisaties hiervan in kennis stelt.

De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop de voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten de betrokken organisaties in kennis heeft gesteld van de opzegging.

Artikel 6.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

[Inhoudstafel](#)

Specialisatiecomplement

Koninklijk besluit tot invoering van een <specialisatiecomplement> en tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties en het koninklijk besluit van 25 september 2014 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in de thuisverpleging, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden

KB van 17.07.2022

Artikel 1

§ 1. Vanaf 1 januari 2022, hebben de erkende verpleegkundigen die gemachtigd zijn zich op een bijzondere beroepsbekwaamheid te beroepen of die gemachtigd zijn houder te zijn van een beroepstitel, zoals bepaald in de ministeriële besluiten die de erkenningscriteria voor de bijzondere beroepstitels en beroepsbekwaamheden vastleggen, vermeld in het koninklijk besluit van 27 september 2006 houdende de lijst van bijzondere beroepstitels en bijzondere beroepsbekwaamheden voor de beoefenaars van de verpleegkunde, en voor zover deze verpleegkundigen effectief in het ziekenhuis tewerkgesteld zijn in een erkende dienst, in een erkende functie of in een erkend zorgprogramma die deze specialisatie voorziet, of, voor wat betreft de bijzondere beroepstitel peri-operatieve zorgen voor zover deze verpleegkundigen effectief tewerkgesteld zijn in de preoperatieve consultatie, in het operatiekwartier, in de ontwaakkamer, de ambulante chirurgie of in een hoog gespecialiseerde dienst voor invasieve, diagnostische en therapeutische ingrepen van een ziekenhuis, of, voor wat betreft de bijzondere beroepstitel pediatrie-neonatologie, bijzondere beroepstitel geestelijke gezondheidszorg en psychiatrie en bijzondere beroepsbekwaamheid geestelijke gezondheidszorg en psychiatrie voor zover deze verpleegkundigen effectief tewerkgesteld zijn in de diensten neuro-psychiatrie gericht op observatie en behandeling van kinderen (index K) of, voor wat betreft de bijzondere beroepstitel geestelijke gezondheidszorg en psychiatrie en bijzondere beroepsbekwaamheid geestelijke gezondheidszorg en psychiatrie voor zover deze verpleegkundigen effectief tewerkgesteld zijn in de diensten intensieve zorgverlening van psychiatrische patiënten (index IB), recht op een specialisatiecomplement indien zij betaald worden volgens het nieuwe loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten, zoals bedoeld in de `collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten: IFIC' en in de protocolakkoorden van 24 juni 2021, 5 oktober 2021, 24 februari 2022 en 2 juni 2022 goedgekeurd in Comité A.

§ 2. Vanaf 1 januari 2022, hebben verpleegkundigen werkzaam in de thuisverpleging die gemachtigd zijn zich op een bijzondere beroepsbekwaamheid te beroepen of die gemachtigd zijn houder te zijn van een beroepstitel, zoals bepaald in de ministeriële besluiten die de erkenningscriteria vastleggen van de kwalificaties, vermeld in het koninklijk besluit van 27 september 2006 houdende de lijst van bijzondere beroepstitels en bijzondere beroepsbekwaamheden voor de beoefenaars van de verpleegkunde, en voor zover deze verpleegkundigen gedurende het jaar waarop het specialisatiecomplement betrekking heeft, afdoende geattesteerde verstrekkingen verlenen, vermeld in artikel 8 van de bijlage bij het koninklijk besluit van 14 september 1984 tot vaststelling van de nomenclatuur van de geneeskundige verstrekkingen inzake verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, recht op een specialisatiecomplement indien zij betaald worden volgens het nieuwe loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten, zoals bedoeld in de `collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten: IFIC' en in de protocolakkoorden van 24 juni 2021, 5 oktober 2021, 24 februari 2022 en 2 juni 2022 goedgekeurd afgesloten in Comité A.

Artikel 2

§ 1. Dit specialisatiecomplement bedraagt 2.500 euro bruto per jaar voor een verpleegkundige die erkend is door de bevoegde autoriteit voor een bijzondere beroepstitel.

§ 2. Dit specialisatiecomplement bedraagt 833 euro bruto per jaar voor een verpleegkundige die erkend is door de bevoegde autoriteit voor een bijzondere beroepsbekwaamheid.

Artikel 3

§ 1. Het specialisatiecomplement wordt jaarlijks in de maand september uitbetaald door de werkgever aan de betrokken erkende verpleegkundigen.

§ 2. Voor de verpleegkundigen zoals bedoeld in artikel 1, § 1, wordt het uitbetaald pro rata de arbeidsduurregeling en het aantal gewerkte of gelijkgestelde maanden tijdens de referentieperiode van 1 september van het voorgaande jaar tot 31 augustus van het lopende jaar.

In afwijking van het vorige lid, wordt het specialisatiecomplement in 2022 uitbetaald pro rata de arbeidsduurregeling en het aantal gewerkte of gelijkgestelde maanden tijdens de referentieperiode van 1 januari 2022 tot 31 augustus 2022 en pro rata het aantal maanden van deze afwijkende referentieperiode (8/12e).

§ 3. Voor de verpleegkundigen zoals bedoeld in artikel 1, § 2, wordt het uitbetaald pro rata het aantal en de aard van de verstrekkingen, uitgevoerd en geattesteerd aan de verplichte ziekteverzekering (verzekering voor geneeskundige verzorging) tijdens de referentieperiode van 1 september van het voorgaande jaar tot 31 augustus van het lopende jaar.

In afwijking van het vorige lid, wordt het specialisatiecomplement in 2022 uitbetaald pro rata het aantal en de aard van de verstrekkingen, uitgevoerd en geattesteerd aan de verplichte ziekteverzekering (verzekering voor geneeskundige verzorging) tijdens de referentieperiode van 1 januari 2022 tot 31 augustus 2022 en pro rata het aantal maanden van deze afwijkende referentieperiode (8/12e)..

Artikel 4

De praktische modaliteiten waaronder de uitbetaling zoals bedoeld in de artikelen 1, § 2, en 3, § 3, gebeurt, worden vastgesteld door het Comité van de verzekering voor geneeskundige verzorging van het Rijksinstituut voor de ziekte- en invaliditeitsverzekering, na advies van de Overeenkomstencommissie verpleegkundigen - verzekeringsinstellingen en na positief advies van de Commissie voor Begrotingscontrole.

Het gaat om de aard en het aantal van de geattesteerde verstrekkingen, vermeld in artikel 8 van de bijlage bij het bovenvermeld koninklijk besluit van 14 september 1984, verleend door de verpleegkundige werkzaam in de thuisverpleging gekoppeld aan de betrokken bijzondere beroepsbekwaamheid of de betrokken bijzondere beroepstitel en de wijze waarop het pro rata principe wordt toegepast.

Deze modaliteiten worden bekendgemaakt op de website van het RIZIV.

Het specialisatiecomplement voor sommige verpleegkundigen werkzaam in de thuisverpleging met een bijzondere deskundigheid in de diabetologie, zoals bepaald in het ministerieel besluit van 20 februari 2012 tot vaststelling van de criteria voor erkenning waarbij de beoefenaars van de verpleegkunde gemachtigd worden zich te beroepen op de bijzondere beroepsbekwaamheid van verpleegkundige met een bijzondere deskundigheid in de diabetologie, heeft voor het eerst betrekking op het jaar 2022.

Artikel 5

Het specialisatiecomplement is niet cumuleerbaar met de premies zoals bedoeld in artikel 1, van het koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties en de premies zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 25 september 2014 betreffende uitvoering van het

attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in de thuisverpleging, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden.

In afwijking van het principe in voorgaand lid, kan de verpleegkundige die tijdens een zelfde referentieperiode zowel rechtgevendende prestaties als loontrekkende als rechtgevendende prestaties als zelfstandige uitvoert, pro rata de rechtgevendende prestaties in de respectievelijke regimes zijn recht uitoefenen op een specialisatiecomplement en op een premie zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 25 september 2014 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in de thuisverpleging, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden, voor zover de betreffende toekenningsvoorwaarden zijn gerespecteerd.

Artikel 6

De verpleegkundige die overstapt naar het IFIC barema, heeft recht op de betaling van de op hem van toepassing zijnde premie zoals bedoeld in artikel 1, van het koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties en artikel 1, van het koninklijk besluit van 25 september 2014 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in de thuisverpleging, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden, pro rata het aantal gewerkte of gelijkgestelde maanden dat hij nog niet effectief betaald werd volgens het IFIC-barema tijdens de lopende referentieperiode.

Een pro rata regeling per volledige maand wordt vervolgens toegepast voor de betaling van het op hem van toepassing zijnde specialisatiecomplement voor de gewerkte of gelijkgestelde maanden dat hij betaald wordt volgens het IFIC-barema tijdens de lopende referentieperiode."

Artikel 7

§ 1. De bedragen opgenomen in artikel 2 worden voor de private sector geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen van 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 waarmee 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 en worden gekoppeld aan het spilindexcijfer op 1 januari 2022.

§ 2. De bedragen opgenomen in artikel 2 worden voor de publieke sector geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld en worden gekoppeld aan het spilindexcijfer op 1 januari 2022.

Artikel 8

Artikel 1, van het koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 30 juli 2018, wordt aangevuld met de paragrafen 5 en 6, luidende:

" § 5. In afwijking van § 3, hebben de verpleegkundigen die werken in een ziekenhuis niet vallend onder het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten 330, die vanaf 1 september 2022 erkend worden door de bevoegde autoriteit voor een bovenvermelde titel of een bekwaamheid, geen recht op de premies zoals bedoeld in de paragrafen 1 en 2.

De verpleegkundige, die voor 1 september 2022 begunstigde is van de premie bedoeld in de paragrafen 1 en/of 2 en die van functie verandert in hetzelfde ziekenhuis of die wisselt van ziekenhuis, behoudt het recht op de premie voor zover deze de functie van verpleegkundige blijft uitoefenen en niet overstapt naar het IFIC-barema.

§ 6. De premie is niet cumuleerbaar met het specialisatiecomplement zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 17 juli 2022 tot invoering van een specialisatiecomplement en tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties en het koninklijk besluit van 25 september 2014 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in de thuisverpleging, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden.

In afwijking van het principe in voorgaand lid, kan de verpleegkundige die tijdens een zelfde referentieperiode zowel rechtgevendende prestaties als loontrekkende als rechtgevendende prestaties als zelfstandige uitvoert, pro rata de rechtgevendende prestaties in de respectievelijke regimes zijn recht uitoefenen op een specialisatiecomplement en op een premie zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 25 september 2014 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in de thuisverpleging, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden, voor zover de betreffende toekenningsvoorwaarden zijn gerespecteerd."

Artikel 9

Artikel 1, van het koninklijk besluit van 25 september 2014 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in de thuisverpleging, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden, wordt aangevuld met de paragrafen 6 en 7, luidende:

" § 6. De loontrekkende verpleegkundigen werkzaam in de thuisverpleging die vanaf 1 september 2022 erkend worden door de bevoegde autoriteit voor een bovenvermelde titel of een bekwaamheid hebben geen recht op de premies zoals bedoeld in de paragrafen 1 en 2.

De loontrekkende verpleegkundige werkzaam in de thuisverpleging, die voor 1 september 2022 begunstigde is van de premie bedoeld in de paragrafen 1 en/of 2 en die van werkgever verandert binnen de sector van thuisverpleging, behoudt het recht op de premie voor zover deze de functie van verpleegkundige blijft uitoefenen en niet overstapt naar het IFIC-barema.

§ 7. De premie is niet cumuleerbaar met het specialisatiecomplement zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 17 juli 2022 tot invoering van een specialisatiecomplement en tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties en het koninklijk besluit van 25 september 2014 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in de thuisverpleging, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden.

In afwijking van het principe in voorgaand lid, kan de verpleegkundige die tijdens een zelfde referentieperiode zowel rechtgevendende prestaties als loontrekkende als rechtgevendende prestaties als zelfstandige uitvoert, pro rata de rechtgevendende prestaties in de respectievelijke regimes zijn recht uitoefenen op een specialisatiecomplement en op een premie zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 25 september 2014 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in de thuisverpleging, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden, voor zover de betreffende toekenningsvoorwaarden zijn gerespecteerd."

Artikel 10

De werknemer in dienst die geniet van de premie zoals bedoeld in artikel 1, van het koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties en artikel 1, van het koninklijk besluit van 25 september 2014 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in de thuisverpleging, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden, waarvan het recht op het IFIC barema nog niet is geopend en voor zover hij

een functie ontvangen heeft waarvan het IFIC-barema geactiveerd is, heeft naar aanleiding van de invoering van het specialisatiecomplement eenmalig een tweede keuze tussen het behoud van zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, of een overstap naar het IFIC barema. Deze keuze vindt plaats na het einde van de referentieperiode van 1 januari 2022 tot 31 augustus 2022 en zal ingaan vanaf de nieuwe referentieperiode van 1 september 2022 tot 31 augustus 2022.

Deze keuze gebeurt volgens dezelfde principes als deze beschreven in de artikelen 11 en 12, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten: IFIC, voor wat betreft de private sector.

Deze keuze gebeurt volgens dezelfde principes als deze beschreven in het protocol IFIC publieke federale sectoren (deel 3) van 24 februari 2022, voor wat betreft de publieke sector, met uitzondering van het principe van de retroactiviteit welke gereserveerd is tot de eerste keuze. Deze eenmalige tweede keuze dient in elk geval plaats te vinden na de datum E van de betrokken groep werknemers, zoals vastgelegd in elk van de instellingen, opdat alle betrokken medewerkers reeds voorafgaandelijk een eerste keuze hebben kunnen maken voor het IFIC-barema.

Artikel 11

De minister bevoegd voor Werk en de minister bevoegd voor Sociale Zaken zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

[Inhoudstafel](#)

Jaarlijkse vakantie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14/12/2020 betreffende de toekenning van jaarlijkse vakantie

C.A.O. 14.12.2020

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied

Artikel 1

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is

van toepassing op de werkgevers en de werknemers:

-van de inrichtingen die onderworpen zijn aan de wet betreffende de ziekenhuizen, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en van de initiatieven van beschut wonen;

-de forensische psychiatrische centra;

-de revalidatiecentra waarvoor het Verzekeringscomité van het Riziv, op voorstel van het College van geneesheren-directeurs, met toepassing van artikel 22, 6°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, §1, I, 5°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;

-de thuisverpleging;

-de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;

-de medisch-pediatische centra;

-de wijkgezondheidscentra.

Onder werknemers wordt het mannelijk en vrouwelijk werklieden – en bediendepersoneel verstaan.

Hoofdstuk 2: Doelstellingen en maatregelen

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van punt 5.3. "Vakantieregeling" van het sociaal akkoord voor de federale non-profitsector - privésector van 25 oktober 2017 en punt 2. van het sociaal akkoord 2020 voor de federale gezondheidssectoren geratificeerd op 12 november 2020, teneinde de combinatie privéleven/beroepsleven te optimaliseren en om de aantrekkelijkheid van het werk in de zorgsector te verhogen.

Artikel 3

§1. Zonder afbreuk te doen aan de algemene reglementering aangaande de jaarlijkse vakantie, heeft elke werknemer op zijn vraag jaarlijks recht op een minimumperiode van drie opeenvolgende weken vakantie. Voor medewerkers die weekendprestaties leveren, omvat deze periode drie vrije opeenvolgende weekends.

§2. Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in een beurtroelsysteem van één weekend op twee impliceert de toepassing van bovenstaande §1:

- niet dat een recht zou ontstaan op vijf opeenvolgende vrije weekends;

- noch dat zij verplicht kunnen worden om op jaarbasis meer dan 25 weekends te presteren.

§3. Deze toekenning kan beperkt worden wegens ernstige dienstnoodwendigheden. Onder ernstige dienstnoodwendigheden wordt verstaan: het verzekeren van de onontbeerlijke personeelsomkadering voor het functioneren van de dienst, nadat reeds de ter beschikking gestelde ondersteuningsmiddelen via de sociale Maribel, de mobiele equipe of andere bijkomende ondersteuningsmiddelen zijn ingezet tijdens de betrokken vakantieperiode.

Deze elementen zullen in de interne sociale overlegorganen geoperationaliseerd worden.

Artikel 4

De wensen in verband met de jaarlijkse vakantie moeten schriftelijk aan de werkgever worden bekendgemaakt met naleving van de procedure die paritair is vastgesteld in de instelling De gelijke behandeling onder alle werknemers moet aan de basis liggen van dit overleg.

Meer bepaald moet dit overleg de termijnen en de vorm vastleggen van de indieningsaanvragen van de werknemers en van het antwoord van de werkgever, de procedures ter vaststelling van de individuele en de collectieve vakantieplanning, alsook van de voorrangscriteria.

Hoofdstuk 3: Slotbepalingen

Artikel 5

§1. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan geen afbreuk doen aan meer voordelige lokale regelingen of praktijken in instellingen waar deze voor het geheel of voor een gedeelte van de werknemers reeds bestaan.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01/01/2021. Ze wordt gesloten voor onbepaalde duur.

§3. Zij kan worden opgezegd of herzien door de meest gerede ondertekenende partij, met een opzeggingstermijn van zes maanden gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Artikel 6

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

[Inhoudstafel](#)

Extra legaal Verlof (2 dagen)

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

C.A.O. 29.06.1992

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die thuisverzorging organiseren en/of coördineren en op hun werknemers, die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

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

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst sluit aan bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13 mei 1991 gesloten in het Paritair Subcomité voor de inrichtingen die niet aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn, tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van sommige werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 oktober 1991.

Artikel 2

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn evenwel niet van toepassing op de instellingen die een akkoord betreffende deze twee 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 twee bijkomende vakantiedagen toegekend.

Artikel 4

De twee 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 twee dagen vakantie ontvangt de betrokken werknemer zijn normaal loon met inbegrip van de gemiddelde toeslagen zoals berekend in de wetgeving op de betaalde feestdagen (maximum 7 uur en 36 minuten per dag in de 38-urenweek.)

Artikel 6

§1

Heeft de werknemer bij het einde van het vakantiejaar of zijn uitdiensttreding deze twee bijkomende dagen geheel of gedeeltelijk niet genomen, dan ontvangt hij een loon gelijk aan het aantal overeenkomende arbeidsuren (maximum 7 uur en 36 minuten per dag in de 38-urenweek) vermenigvuldigd met zijn normaal uurloon zoals bedoeld in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

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

[Inhoudstafel](#)

Familiaal Verlof

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1980 betreffende gewettigde afwezigheidsdagen om dwingende familiale redenen

C.A.O. 26.06.1980 / K.B. 02.10.1980 / B.S.04.12.1980

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 die niet 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 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;
- buitengewone 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 januari 1981 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

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

[Inhoudstafel](#)

Behoud loon verlof dwingende redenen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2022 betreffende het behoud van loon in geval van opname van verlof om dwingende redenen in de sectoren die vallen onder het toepassingsgebied van het sociaal akkoord van de federale zorgsectoren van 12 november 2020

C.A.O. 13.06.2022

Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied

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, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen;
- de forensisch-psychiatrische centra;
- de revalidatiecentra waarvoor het Comité van de verzekering van het RIZIV, op voorstel van het College van geneesheren-directeurs, in toepassing van artikel 22, 6°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, §1, I, 5°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- de thuisverpleging;
- de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;
- de medisch-pediatrie centra;
- de wijkgezondheidscentra.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op artsen, met uitzondering van artsen die werkzaam zijn in de wijkgezondheidscentra.

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

Hoofdstuk 2: Context

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het sociaal akkoord van de federale zorgsectoren van 12 november 2020, hoofdstuk 2, en in uitvoering van het protocolakkoord van 11 maart 2022 in het kader van de onderhandelingen over het budget van 100 miljoen euro aan maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in de zorg.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten rekening houdende met de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 45, houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1989, en regelt voor wat betreft het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst de voordeligere toepassingsmodaliteiten.

Hoofdstuk 3: Algemene bepalingen

Artikel 3

§1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen.

§2. Onder dwingende reden moet worden verstaan elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

§3. De duur van de afwezigheden, op basis van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 45 van de Nationale Arbeidsraad, mag het aantal van 10 werkdagen per kalenderjaar niet overschrijden.

§4. De werknemer die om een dwingende reden afwezig is, is ertoe gehouden de werkgever vooraf te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

§5. De werknemer moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. Op verzoek van de werkgever moet de werknemer de dwingende reden bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.

§6. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen geen afbreuk aan de regelingen van die gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst die aanleiding geven tot de betaling van een gewaarborgd loon zoals dat krachtens wettelijke of conventionele bepalingen verschuldigd is.

§7. De krachtens deze overeenkomst toegekende verlofdagen worden niet als arbeidstijd beschouwd. Zij worden als een gerechtvaardigde afwezigheid in aanmerking genomen voor de toekenning van voordelen die pro rata temporis voorzien zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van het paritair comité of de onderneming.

Hoofdstuk 4: Specifieke bepalingen

Artikel 4

§1. Teneinde beter tegemoet te komen aan onvoorziene gebeurtenissen in het privéleven heeft de werknemer die beroep doet op een verlof om dwingende redenen zoals bepaald in hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 45 van de Nationale Arbeidsraad en in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, recht op het behoud van het normale loon voor de eerste twee van de tien gewettigde afwezigheidsdagen verlof om dwingende redenen per kalenderjaar. Deze dagen worden gelijkgesteld met arbeidsdagen voor de toekenning van voordelen die pro rata temporis voorzien zijn in de wet, in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van het paritair comité of de onderneming.

Voor het jaar 2022 zijn de twee van de tien gewettigde afwezigheidsdagen verlof om dwingende redenen per kalenderjaar waarvoor de werknemer recht heeft op het behoud van loon de eerste twee dagen die zich zouden voordoen vanaf 13 juni 2022.

§2. Deze twee dagen verlof om dwingende redenen met behoud van loon kunnen niet aaneensluitend worden opgenomen.

Bijgevolg, en zonder afbreuk te doen aan het recht op twee betaalde dagen om dwingende reden, als een werknemer zich verplicht ziet meerdere aaneensluitende dagen om dwingende reden afwezig te zijn, zal enkel de eerste van deze dagen vergoed worden.

§3. Voor deze twee dagen verlof om dwingende redenen met behoud van loon zal de werknemer de dwingende reden bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.

In voorkomend geval, blijven de modaliteiten van kracht die vastgesteld zijn op het niveau van de onderneming in uitvoering van bovenstaand artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing voor de twee dagen verlof om dwingende reden met behoud van loon, zoals bepaald in dit artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

§1. De bestaande akkoorden op ondernemingsniveau die gunstiger zijn dan de hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 45 van de Nationale Arbeidsraad, of dan de onderhavige sectorale collectieve arbeidsovereenkomst blijven onverminderd behouden.

§2. Op het niveau van de onderneming kunnen partijen lokale overeenkomsten sluiten die gunstiger zijn dan de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 5: Slotbepalingen

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegtermijn van zes maanden, te richten via aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité van de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Artikel 7

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

[Inhoudstafel](#)

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 apotheeke assistenten;
- 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 eindloopbaanproblematiek 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 eindloopbaanproblematiek 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 arbeidsuurvermindering 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 eindloopbaanproblematiek 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 tenlasteneming 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](#)

Organisatie recht op 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 gezondheidsinrichtingen 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 tijdkrediet, 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 tijdkrediet, 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](#)

Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 2013 in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 103, gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

C.A.O. 02.10.2013

Wijziging via C.A.O. van 12.06.2017

Artikel 1

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

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklie–den- en bediendepersoneel, met uitzondering van de artsen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter, gesloten op 20 december 2016 in de Nationale Arbeidsraad tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als voorwerp de wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 2013 afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 103, gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad tot uitvoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

Artikel 3

In uitvoering van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, hebben de werknemers recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse loopbaanvermindering tot maximaal 51 maanden:

- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van acht jaar;
- voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100 bis, § 2 van de herstellwet van 22 januari 1985;
- voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid zoals gedefinieerd in de artikelen 3 en 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

De werknemers hebben recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse loopbaanvermindering tot maximaal 36 maanden voor het volgen van een opleiding overeenkomstig artikel 4§2 van de CAO nr. 103.”

Artikel 4

Wat betreft bovenvermeld artikel 3 omtrent tijdskrediet met motief doet onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst geen afbreuk aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juni 2002 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in de autonome revalidatiecentra NOK of PSY niet geïntegreerd in een ziekenhuis (K.B. van 11/6/2003 - B.S. van 7/8/2002) én de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten op ondernemingsniveau, ongeacht de datum van het afsluiten van de ondernemingsovereenkomst.

Artikel 5

In uitvoering van artikel 8, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 103 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012, hebben de voltijdse werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar

recht om zonder maximumduur hun arbeidsprestaties te verminderen met 1/5de loopbaanvermindering, op voorwaarde dat zij voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.

Artikel 6

Voor alles wat niet uitdrukkelijk geregeld is in deze collectieve arbeidsovereenkomst, gelden de bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst n° 103, alsook deze van het koninklijk besluit van 12 december 2001, gesloten in uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Artikel 7

De ondertekenende partijen van de collectieve arbeidsovereenkomst verklaren dat de werknemers van de sector ressorterend onder het toepassingsgebied zoals bepaald in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die tewerkgesteld zijn in het Vlaamse Gewest, gebruik kunnen maken van de Vlaamse aanmoedigingspremies voor zorgkrediet, opleidingskrediet, ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering zoals bepaald in het besluit van de Vlaamse regering d.d. 1 maart 2002 houdende de hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in der privésector (B.S. van 20 maart 2002) of andere in dit verband door de Vlaamse overheid ingestelde maatregelen.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 12 juni 2017 en 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 aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten.

[Inhoudstafel](#)

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. 17.06.2003 / B.S. 07.08.2003

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en die onder het toepassingsgebied vallen van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 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 onderhavige 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 voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

[Inhoudstafel](#)

Uitkeringen landingsbanen (23-25)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2023 in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering

C.A.O. 12.06.2023

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 gezondheidsinstellingen en -diensten.

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

Art. 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Art. 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat het kader, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, voor de aanpassing de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor de toegang tot recht op uitkeringen voor een landingsbaan, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder "werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering" verstaan : de werknemers die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

De toepassingsmodaliteiten en -voorwaarden van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zijn deze zoals opgenomen in hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 4

§ 1. Voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 wordt, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd onder het nummer 110211/CO/300, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

§ 2. Voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 wordt, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, de leeftijdsgrens op 55 jaar vastgesteld voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde in toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit

van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Art. 5

Deze overeenkomst is gesloten voor bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025. Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvoor de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

[Inhoudstafel](#)

DIVERSE BEPALINGEN

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](#)

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](#)

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](#)

Stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 september 2021 betreffende de stabiliteit van arbeidsovereenkomsten in de sector die valt onder de sociale akkoorden van 25 oktober 2017 en van 12 november 2020

C.A.O. 13.09.2021

Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied

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, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen;
- de forensisch-psychiatrische centra;
- de revalidatiecentra waarvoor het Comité van de verzekering van het RIZIV, op voorstel van het College van geneesheren-directeurs, in toepassing van artikel 22, 6°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, §1, l, 5°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- de thuisverpleging;
- 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 arbeiders- en bediendepersoneel.

Hoofdstuk 2: Oorsprong

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is opgemaakt in toepassing van punt 5.1 van het sociaal akkoord voor de private federale non-profitsector van 25 oktober 2017 en punt 2 (4e streepje) van het sociaal akkoord van de federale zorgsectoren van 12 november 2020.

Hoofdstuk 3: Voorrang van deeltijdse werknemers voor het verkrijgen van een vacante betrekking bij hun werkgever

Artikel 3: Principe

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van cao 35 (en de latere versies hiervan) en van de programmawet van 22 december 1989 (art. 152 tot 178) wat betreft de toekenning van een voltijdse baan en van contractuele bijkomende uren, zal automatisch voorrang worden gegeven aan de deeltijdse werknemers, op voorwaarde dat ze vragende partij zijn en dat ze voldoen aan de criteria inzake kwalificaties en competenties.

Artikel 4: Openbaarheid en motivering

§1. Op het moment van de afsluiting van de arbeidsovereenkomst, bezorgt de werkgever de betrokken werknemer de informatie met betrekking tot hoofdstuk 3 van deze cao en over de mogelijkheden om een kandidatuur in te dienen. Deze communicatie gebeurt via het document in bijlage aan deze cao of via een gelijkwaardig in de instelling ontwikkeld systeem.

Commentaar:

Onder gelijkwaardig systeem wordt verstaan, een individuele schriftelijke mededeling uiterlijk opgesteld op het moment van het sluiten van de arbeidsovereenkomst die informatie geeft over hoofdstuk 3 van deze cao, de rechten die eruit voortvloeien en de nadere regels om deze rechten te doen gelden wanneer men een kandidatuur indient voor een uitbreiding van de overeenkomst.

§2. Indien in de zorginstelling bijkomende uren of een of meerdere vacante betrekkingen vrijkomen, is de werkgever verplicht om dit schriftelijk (intranet of e-mail, en uithanging in de personeelslokalen) aan alle werknemers mee te delen.

§3. Elke deeltijdse werknemer kan op basis van de algemene mededeling solliciteren voor een specifieke betrekking (voor een uitbreiding of een voltijdse betrekking).

§4. Aan de werknemers waarvan sprake in bovenvermelde paragraaf 3 die voldoen aan de criteria inzake kwalificaties, competenties zal voorrang gegeven worden.

§5. Indien een deeltijdse werknemer zich kandidaat voor een specifieke betrekking heeft gesteld en niet werd weerhouden, moet de werkgever schriftelijk motiveren waarom de werknemer geen voorrang heeft gekregen.

Artikel 5: Toezicht

De werkgever deelt elk kwartaal aan de OR, bij ontstentenis aan het CPBW, bij ontstentenis aan de SA, het aantal werknemers mede die een kandidatuur tot uitbreiding hebben ingediend, enerzijds, en anderzijds per functie de vacante tewerkstellingen of vacante uren die intern zijn toegekend in toepassing van deze cao of die extern zijn toegekend. Op deze basis neemt de paritaire instantie de collectieve initiatieven die haar noodzakelijk lijken.

Hoofdstuk 4: Voorrang voor het verkrijgen van een contract van onbepaalde duur

Artikel 6: Principe

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 (art. 7, 10, 10bis, 11 en 11ter), heeft een werknemer met een contract van bepaalde duur voorrang indien een betrekking met een contract van onbepaalde duur open of vacant is, op voorwaarde dat hij vragende partij is en dat hij voldoet aan de criteria inzake kwalificaties en competenties.

Artikel 7: Openbaarheid en motivering

§1. Op het moment van de afsluiting van de arbeidsovereenkomst, bezorgt de werkgever de betrokken werknemer de informatie met betrekking tot hoofdstuk 4 van deze cao en over de mogelijkheden om een kandidatuur in te dienen. Deze communicatie gebeurt via het document in bijlage aan deze cao of via een gelijkwaardig in de instelling ontwikkeld systeem.

Commentaar:

Onder gelijkwaardig systeem wordt verstaan, een individuele schriftelijke mededeling uiterlijk opgesteld op het moment van het sluiten van de arbeidsovereenkomst die informatie geeft over hoofdstuk 4 van deze cao, de rechten die eruit voortvloeien en de nadere regels om deze rechten te doen gelden wanneer men een kandidatuur indient voor een overeenkomst van onbepaalde duur.

§2. Indien in de zorginstelling een betrekking met een contract van onbepaalde duur open of vacant is, is de werkgever verplicht om dit schriftelijk (intranet, of e-mail en uithanging in de personeelslokalen) aan alle werknemers mee te delen.

§3: "Elke werknemer met een contract van bepaalde duur kan, op basis van de algemene mededeling, solliciteren voor een betrekking van onbepaalde duur.

§4: Aan de werknemers waarvan sprake in paragraaf 3 die voldoen aan de criteria inzake kwalificaties, competenties zal voorrang gegeven worden.

§5. Indien een werknemer met een contract van bepaalde duur op basis van de algemene mededeling solliciteert voor een betrekking met een contract van onbepaalde duur, en indien zijn kandidatuur niet wordt weerhouden, moet de werkgever schriftelijk motiveren waarom de werknemer geen voorrang heeft gekregen.

Artikel 8: Toezicht

De werkgever deelt elk kwartaal aan de OR, bij ontstentenis aan het CPBW, bij ontstentenis aan de SA, het aantal werknemers met een contract van bepaalde duur mede die een kandidatuur hebben ingediend, enerzijds, en anderzijds per functie de vacante tewerkstellingen of vacante uren die intern zijn toegekend in toepassing van deze cao of die extern zijn toegekend.

Op deze basis neemt de paritaire instantie de collectieve initiatieven die haar noodzakelijk lijken.

Hoofdstuk 5: Beleid inzake stabiliteit van de contracten

Artikel 9

§1. Op lokaal vlak kunnen de partijen specifieke bedrijfs-cao's sluiten die gunstiger zijn, zonder evenwel af te wijken van de bovenvermelde principes.

Hoofdstuk 6: Slotbepalingen

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 13 september 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegtermijn van 3 maanden, te richten via aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité van de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Artikel 11

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

[Inhoudstafel](#)

Vorming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 2013 betreffende de vorming

CAO 02.10.2013

Voorwoord

De ondertekenende partijen bevestigen hun engagement om tegen eind 2013 tools te ontwikkelen die de ondernemingen en de sector toelaten :

- De specifieke elementen te bepalen waarmee dient rekening gehouden bij de berekening van de inspanning zoals beschreven in de artikelen 3 en 5 van onderhavige overeenkomst
- Deze vormingsinspanningen te registreren op een aan de realiteit van de sector aangepaste manier, rekening houdend met reeds bestaande informatiebronnen
- De onderhavige overeenkomst aan te passen aan de controlevereisten die zouden voorzien worden in de algemene reglementering.

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 2013 : het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming op 1 januari 2013 uitgedrukt in voltijds equivalenten, vermenigvuldigd met 7,1 uren;
- voor het jaar 2014 : het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming op 1 januari 2014 uitgedrukt in voltijds equivalenten, vermenigvuldigd met 7,5 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.

Rekening houdend met de prioriteiten die erin zullen worden bepaald, tracht het plan de vormingsinspanningen evenwichtig te verdelen over alle werknemerscategorieën.

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 2013 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst dd 13 juli 2011 (n° 105846/CO/330). Ze wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Ze kan vanaf 1 oktober 2014 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 2014 worden aangehouden.

[Inhoudstafel](#)

Opleiding

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 september 2021 betreffende de opleiding

CAO 13.09.2021

Voorwoord

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van punt 8 van het sociaal akkoord voor de federale Social Profit van 25 oktober 2017 voor de privésector, van punt 2 (2e streepje) van het sociaal akkoord federale zorgsectoren van 12 november 2020 en in uitvoering van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied

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, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen;
- de forensisch-psychiatrische centra;
- de revalidatiecentra waarvoor het Comité van de verzekering van het RIZIV, op voorstel van het College van geneesheren-directeurs, in toepassing van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, §1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- de thuisverpleging;
- 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 arbeiders- en bediendepersoneel.

Hoofdstuk 2: Maatregelen en modaliteiten

Artikel 2 - Opleiding

§ 1. De sociale partners engageren zich om de werknemers de mogelijkheid te geven opleiding te volgen tijdens de werktijd.

§ 2. Voor de toepassing in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder opleiding:

- formele opleiding en informele opleiding zoals omschreven in artikel 9 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk
- opleiding die zowel intern op de plaats van tewerkstelling als extern van de onderneming, of online georganiseerd wordt
- opleiding die zowel door de werkgever ingericht wordt als door opleidingsderden, hiertoe gemandateerd en/of erkend door de werkgever
- opleidingen die door de bevoegde overheden erkend zijn als beroepsopleidingen in het kader van het betaald educatief verlof of het Vlaams opleidingsverlof, en die verband houden met de professionele ontwikkeling in de organisatie.

§ 3. De opleiding kan door de werknemer gevolgd worden, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.

Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Artikel 3 - Opleidingstijd

§ 1. Opleidingsinspanning

Aan de werknemers wordt in toepassing van artikel 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk een collectieve opleidingstijd op het niveau van de onderneming toegekend.

Deze opleidingstijd bestaat uit gemiddeld twee dagen per voltijds equivalent.

§ 2. Groeipad

Het aantal opleidingsdagen wordt in toepassing van artikel 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

Dit groeipad wordt gerealiseerd door een tweejaarlijkse verhoging van de opleidingstijd a rato van twintig procent van het verschil tussen twee opleidingsdagen en vijf opleidingsdagen.

De gemiddelde collectieve arbeidstijd bedraagt aldus

- vanaf 1 januari 2022: 2,5 dagen per voltijds equivalent
- vanaf 1 januari 2024: 3,5 dagen per voltijds equivalent
- vanaf 1 januari 2026: 4,5 dagen per voltijds equivalent
- vanaf 1 januari 2027: 5 dagen per voltijds equivalent

Artikel 4 - Opleidingsplan

De opleidingstijd zoals toegekend in toepassing van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgenomen in het kader van het opleidingsplan van de onderneming. Dit opleidingsplan wordt jaarlijks opgemaakt in overleg tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers (syndicale afvaardiging, comité voor preventie en bescherming op het werk, ondernemingsraad), of bij ontstentenis hieraan de werknemers. Dit opleidingsplan zal voor het eerst worden opgesteld in het 4e kwartaal van 2021.

Het opleidingsplan kan onder meer volgende elementen bevatten:

- de methodologische principes van dit plan (stappen, analyse van opleidingsbehoeften per dienst en per functie, invoering, evaluatie, ...);
- de kalender op jaar- en meerjarenbasis;
- het interne opleidingsaanbod en de middelen voor informatie over het relevante externe opleidingsaanbod.

Bij de opmaak van het opleidingsplan wordt op meerjarenbasis voorzien in gelijkwaardige opleidingsmogelijkheden voor alle werknemers, ongeacht hun functie(categorie), beroeps- of ondernemingscategorie, (beroeps)kwalificatie, geslacht of afkomst.

De werkgever legt rekenschap af van de wijze waarop hij zijn verplichtingen in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst is nagekomen door het invullen van de sociale balans.

Hoofdstuk 3. Duurtijd en opzegging

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 13 september 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Ze kan worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, te richten per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Artikel 6

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

[Inhoudstafel](#)

Kaderakkoord welzijn

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2018 betreffende een algemeen sectoraal kaderakkoord met het oog op een algemeen beleid inzake het verminderen en voorkomen van stress, burn-out, agressie en andere psychosociale risico's op het werk en het bevorderen van re-integratie en de mogelijkheden voor progressieve werkhervatting na ziekte of ongeval

CAO 10.12.2018

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, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen;
- de forensisch-psychiatrische centra;
- de revalidatiecentra waarvoor het Comité van de verzekering van het RIZIV, op voorstel van het College van geneesheren-directeuren, in toepassing van artikel 22, 6°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, §1, l, 5°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- de thuisverpleging;
- 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 arbeiders- en bediendepersoneel,

Artikel 2. Doelstelling

§1. Dit kaderakkoord wordt gesloten in uitvoering van hoofdstuk 6 van het sociaal akkoord van 25 oktober 2017 van de federale gezondheidssectoren, en beoogt een algemeen kader te scheppen dat een aantal principes aanreikt voor het uitwerken van een beleid op 2 vlakken:

- Eenzijds het voorkomen en verminderen van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress en agressie, zodat burn-out en langdurige afwezigheid zoveel mogelijk kunnen worden vermeden en werknemers langer in goede en gezonde omstandigheden kunnen werken;
- Anderzijds het bevorderen van re-integratie en de mogelijkheden voor progressieve werkhervatting na ziekte of ongeval, zodat werknemers die toch uitvallen, zo snel mogelijk terug aan de slag kunnen in werk op maat.

§2. Het doel is dat alle instellingen een eigen beleid op deze twee vlakken uitwerken, en dit uiterlijk tegen 30 juni 2019.

Hierbij gelden de principes van dit kaderakkoord als richtsnoeren. Indien op lokaal vlak reeds een beleid ter zake werd uitgewerkt, kan dit uiteraard geïntegreerd worden in het beleid dat uitgewerkt wordt in toepassing van dit kaderakkoord.

Artikel 3. Principes voor het uitwerken van een instellingsbeleid

§1. Respecteren van het wettelijk kader

Er bestaat een wettelijk kader in de Welzijnswet werknemers van 4 augustus 1996, in de Codex Welzijn op het Werk en in de CAO nr. 72 van 30 maart 1999 van de National Arbeidsraad betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk (KB van 21 juni 1999, BS van 9 juli 1999), zowel voor het aanpakken van psychosociale risico's op het werk als voor de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. Deze wetgeving moet uiteraard gerespecteerd worden, en er kan niet van worden afgeweken in individuele situaties. Deze algemene principes bieden alleen een kader, en laten de nodige ruimte aan werkgevers en werknemers om hier samen concrete invulling

aan te geven. Centraal staat hierin het comité voor preventie en bescherming op het werk dat ten volle zijn bevoegdheden ter zake moet kunnen uitoefenen (zie ook §3).

§2. Proactief beleid

Voorkomen is belangrijker dan genezen is ook hier een belangrijk uitgangspunt: het is beter om niet af te wachten tot bepaalde situaties zich voordoen, maar proactief na te denken over een beleid, zowel op vlak van psychosociale risico's als inzake re-integratie. Alle instellingen werken daarom een proactief beleid uit op deze 2 domeinen.

§3. Sociaal overleg en dialoog

Een goed instellingsbreed beleidsplan is maar mogelijk als er een voldoende breed draagvlak voor bestaat, en daarom is het belangrijk dat dit niet van bovenuit wordt opgelegd, maar dat er vanaf het begin voldoende overleg plaats heeft tussen werkgever en werknemers in een constructieve sfeer, via de bestaande organen zoals het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging. Vanuit het comité voor preventie en bescherming op het werk en met terugkoppeling kan een werkgroep gestart worden met de verschillende stakeholders uit de instelling.

§4. Evaluatie en aanpassing van het beleid

Een beleid is geen statisch gegeven aangezien de omstandigheden op de werkvloer voortdurend evolueren. Na het vastleggen van de beginsituatie moet het beleid dan ook op geregelde tijdstippen worden geëvalueerd en als dat nodig is worden aangepast of aangevuld. Net zoals bij de totstandkoming van het beleid, moet er ook over de evaluatie en aanpassing van het beleid met de werknemers worden gesproken.

§5. Gelijke behandeling & voorkomen van willekeur

Een algemeen kader moet ervoor zorgen dat werknemers niet anders behandeld worden zonder dat daarvoor een duidelijke reden bestaat en dat dit ook duidelijk aan de betrokkenen wordt uitgelegd. Het is belangrijk om hierover ook in alle openheid te spreken. Gelijke behandeling wil immers niet zeggen dat alle situaties op dezelfde manier moeten worden behandeld: uitzonderingen zijn dus mogelijk. Dit hangt ook samen met §6.

§6. Maatwerk

Men moet in de mate van het mogelijke zoeken naar een oplossing op maat van de werknemer, en dit binnen de grotere structuur van het team of de instelling. Het is niet altijd nodig of mogelijk om dezelfde regeling te geven aan iedereen of om verworven rechten te behouden, maar men moet uiteraard wel willekeur vermijden (zie ook §5.).

Thuiswerk of deeltijds werken of aangepast werk kan bv. kaderen in een tijdelijk re-integratietraject dat specifiek gericht is tot terugkerende werknemers zonder dat iedereen hier recht op heeft of deze situatie voor altijd behouden blijft.

§7. Vertrouwen en autonomie

Een zorgende organisatiecultuur van vertrouwen en voldoende autonomie draagt bij tot werknemers die zich goed voelen op het werk en beter presteren. De leidinggevenden en de organisatie hebben daarbij een heel belangrijke rol: zij moeten uiteraard richtlijnen geven en grenzen stellen, maar verder moeten zij bereid zijn om erop te vertrouwen dat de werknemers hun taken goed zullen uitvoeren. Goede afspraken zijn ook hier van fundamenteel belang zoals bijvoorbeeld duidelijke taakomschrijvingen, afspraken betreffende het mailverkeer, enz.

§8. Vorming en opleiding

Alle werknemers moeten voldoende mogelijkheden krijgen voor vorming en opleiding doorheen de volledige loopbaan.

Deze vorming kan ook intern worden aangeboden wanneer dat mogelijk is. De vorming kan gericht zijn op beroepscompetenties, maar bv. ook op andere aspecten van het werk zoals omgaan met agressie of stress, burnoutpreventie, leidinggeven, enz.

§9. Hulp van derden

Telkens wanneer dat nodig of nuttig is kan de hulp van een derde worden ingeroepen, zowel van binnen als van buiten de organisatie, bv. wanneer er spanningen zijn tussen een werknemer en zijn leidinggevende kan een vertrouwenspersoon of psychosociale preventieadviseur raadplegen een oplossing bieden. In dit kader kan een burnoutcoach of stresscoach worden aangesteld (met respect voor bevoegdheden van bv. de vertrouwenspersonen,-de preventieadviseurs psychosociale aspecten en het comité voor preventie en bescherming op het werk).

De sectorale sociale partners engageren zich hierrond initiatieven te ontwikkelen,' bv. vanuit-de vormingsfondsen.

§10. Samenwerking en kennisdeling

Er is meer expertise nodig om een aantal vlakken, zoals omgaan met agressie in de werkomgeving, bv. wanneer personeelsleden vanwege patiënten, cliënten of in de arbeidsomgeving geconfronteerd worden met fysieke, verbale, enz. agressie. Agressie leidt soms tot materiële en fysieke schade, maar kan zeker ook een gevoel van onveiligheid en psychische en emotionele stress veroorzaken bij personeelsleden die slachtoffer of getuige zijn. Het zou nuttig zijn om te kunnen beschikken over gedragscodes of goede praktijken (bv. rond interventieprotocollen, materiële en organisatorische aanpassingen, registratie en opvolging van incidenten, opvang en herstel, enz.), die omwille van tijdswinst en grotere efficiëntie gedeeld zouden kunnen worden. De sectorale partners engageren zich initiatieven te ontwikkelen tot oprichting van een kennis- of expertisecentrum tegen agressie op de werkvloer.

De financiering van dit expertisecentrum zal mogelijk zijn financieringen vanuit de vormingsfondsen.

§11. Beperking administratieve overlast

Het is niet de bedoeling om hiermee bijkomende administratieve overlast of papier te veroorzaken, maar wel om een meerwaarde te creëren vanuit een gemeenschappelijk doelstelling.

Artikel 4

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 10 december 2018 en is gesloten voor onbepaalde duur.

§2. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van twaalf maanden.

§3. De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en — diensten de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten te bespreken.

[Inhoudstafel](#)

De mobiele werknemer in de sector Thuisverpleging

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juli 2011 betreffende de mobiele werknemer in de sector Thuisverpleging

CAO 13.07.2011

Gewijzigd via CAO van 11.01.2021

Context:

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de uitvoering van het protocolakkoord m.b.t. de testfase (dewelke 79 VTE voorziet voor alle werkgevers van de sector thuisverpleging van het Paritair comité 330) en de intentienota van de sociale partners thuisverpleging, beide ondertekend op 02.07.2009.

Daarnaast vormt ze de toepassing van het Sociaal Akkoord van 4 maart 2011 dat in een aantal bijkomende tewerkstellingen voor de thuisverpleging voorziet. Dit stemt overeen met een financiering van 4.097.360 (51.865€/VTE) toegekend via het Fonds Sociale Maribel 330.

Het Fonds Sociale Maribel 330: kamer Thuisverpleging, zal de banen onder de werkgevers van de sector verdelen dewelke moeten toelaten onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst uit te voeren.

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op werkgevers die thuisverpleging organiseren en/of coördineren en op hun werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor gezondheidsinrichtingen en –diensten.

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

Hoofdstuk II: Toewijzing van banen

Artikel 2

§1: De banen ingevoerd in uitvoering van het protocol van 02.07.2009 en van het Sociaal Akkoord van 4 maart 2011 moeten ingevuld worden door verpleegkundigen en zorgkundigen, met het oog op:

-onverwacht afwezig personeel te vervangen

-de flexibiliteit van de uurroosters, voor het hele personeel, te beperken om het evenwicht werk–privéleven te verbeteren, rekening houdend met de specificiteit van de sector die een continue zorgverlening aan de patiënten moet garanderen

-het gebruik van het cyclische aspect binnen de uurroosters bevorderen en doen naleven.

Toegevoegd via CAO van 11.01.2021 :

De banen gecreëerd in het kader van deze uitbreiding Mobiele werknemer – Zorgpersoneelsfonds, kunnen ook worden ingevuld door ondersteunende functies van het zorgpersoneel tot 15% maximum van het contingent van deze jobcreatie. Het lokaal sociaal overleg bepaalt welke ondersteunende functies kunnen worden opgenomen.

Het vervangen van onverwacht afwezig personeel wordt in het kader van deze uitbreiding Mobiele werknemer – Zorgpersoneelsfonds, uitgebreid met het vervangen van gepland afwezig personeel. De types geplande afwezigheden dienen het voorwerp van bespreking te zijn op het lokaal sociaal overleg om te kunnen worden opgevangen door de mobiele werknemer. De inzetbaarheid van de mobiele werknemer voor onverwachte afwezigheden blijft prioritair.

§2 Het inzetten van deze bijkomende werknemers mag niet dienen om de diensten te vermeerderen die aan het RIZIV gefactureerd worden. Dergelijke diensten mogen wel op naam van deze medewerker gefactureerd worden in het kader van de specifieke vervangingsopdracht zoals bedoeld in artikel 3 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk III: Concrete uitwerking

Artikel 3: Vervanging van afwezig personeel

§1: Werkgevers in de thuisverpleging voeren een systeem in om onverwacht afwezig personeel zo snel mogelijk te kunnen vervangen.

§2: Indien de werkgever minimaal een halftijdse equivalent krijgt (toegekend zoals voorzien in het Sociaal Akkoord van 4 maart 2011), moet hij een systeem van mobiele equipe/medewerker uitwerken.

§3. Het lokaal sociaal overleg (de ondernemingsraad, het comité voor bescherming en preventie op het werk, de syndicale delegatie of, bij ontstentenis, de raadpleging van het personeel en het ter informatie versturen per mail aan de regionale secretarissen van tenminste twee vakbondsorganisaties; dewelke 14 dagen hebben om hun advies uit te brengen) legt de concrete modaliteiten vast voor het instellen van de mobiele equipe of de mobiele werknemer, inclusief de toewijzingsprioriteiten, met name wanneer er geen vervanging is voor onverwacht afwezig personeel.

Artikel 4: Beperking van de flexibiliteit van de uurroosters

§1: De werkgevers verbinden zich ertoe alles in het werk te stellen om de uurroosters van het personeel te stabiliseren. Dit houdt meer bepaald in dat er een beroep gedaan wordt op de mobiele equipe of de mobiele medewerker om afwezig personeel te vervangen.

§2:

A)

-Indien er, ondanks het ingevoerde systeem, toch een beroep gedaan wordt op niet ingepland personeel om prestaties te verzekeren buiten hun geplande uurrooster, dan is een loonsupplement van 20% verschuldigd aan het opgeroepen personeel indien de oproep gebeurt binnen 24 uur voorafgaand aan de aanvang van de uit te voeren prestatie.

-De periode waarvoor de loontoeslag van toepassing is, vangt aan op het moment van de oproep en loopt af 24 uur later. Voor de dringende prestaties die starten binnen de 24 uur na de oproep zullen de verschuldigde loonsupplementen voor de dringende oproep dienen vergoed te worden tot maximum middernacht van de dag volgend op de oproep.

-Wordt het personeel opgeroepen voor een weekendprestatie, dan is het supplement verschuldigd voor de hele prestatie.

-Dat supplement is cumuleerbaar met de premies voor onregelmatige prestaties.

B)

-Anderzijds, vanaf 01/03/2012, is een loonsupplement van 10% verschuldigd aan het opgeroepen personeel indien de oproep gebeurt binnen 48 uur voorafgaand aan de aanvang van de uit te voeren prestatie.

-De periode waarvoor de loontoeslag van toepassing is, vangt aan op het moment van de oproep en loopt af 48 uur later. Voor de dringende prestaties die starten binnen de 48 uur na de oproep zullen de verschuldigde loonsupplementen voor de dringende oproep dienen vergoed te worden tot maximum middernacht, de tweede dag volgend op de oproep.

-Wordt het personeel opgeroepen voor een weekendprestatie, dan is het supplement verschuldigd voor de hele prestatie.

-Dat supplement is cumuleerbaar met de premies voor onregelmatige prestaties.

Artikel 5: Bevordering van cyclische uurroosters

De werkgevers verbinden zich ertoe om de invoering van cyclische uurroosters te bevorderen.

Artikel 6: Bekendmaking van de uurroosters

§1: De voortijdige mededeling van de uurroosters en de naleving van het definitieve uurrooster zijn gedeelde doelstellingen van de sociale partners.

De ingevoerde maatregelen zijn bedoeld om een cultuur van stabiele uurroosters te creëren, zowel bij de werknemer als bij de werkgever.

De organisatie ziet erop toe om bij de planning van de uurroosters zo veel mogelijk rekening te houden met voorspelbare gebeurtenissen/wijzigingen in functie van de dienst.

§2: Voldoende vroeg mededelen van de uurroosters vanaf 01/03/2012:

-Een voorlopig maanduurooster wordt minimaal 1 maand vóór het begin van de betreffende maand meegedeeld. Daarin wordt zo goed als mogelijk rekening gehouden met de vooraf kenbaar gemaakte wensen van het personeel.

-Het rooster wordt als definitief beschouwd uiterlijk binnen een termijn van 15 dagen voor de start van de betreffende maand.

Het voorlopig uurrooster is een basis van uurrooster waaraan via overleg tussen werknemer en werkgever mogelijks aanpassingen kunnen gebeuren.

§3: Wijzigingen aan het definitief uurrooster

Het definitief uurrooster mag enkel worden gewijzigd mits naleving van de sociale wetgeving, onder de volgende voorwaarden, zonder dat dit aanleiding geeft tot overloon:

-op schriftelijk verzoek (brief, e-mail, sms, enz.) van de betreffende werknemers om een aanpassing door te voeren in naleving van de sociale wetgeving en mits het akkoord van de werkgever

-of op verzoek van de werkgever, mits overleg tussen werkgever en werknemer, vastgelegd in een schriftelijk akkoord (overeenkomst, e-mail, sms, enz.).

Bij een dringende oproep zal er gestreefd worden naar een schriftelijk akkoord (overeenkomst, e-mail, sms, enz.).

Hoofdstuk IV: Algemene bepalingen

Artikel 7: Financieringsvoorwaarden

De onderhavige overeenkomst kadert in de financiering voorzien in de Non-profit Akkoorden van 2005 en 2011.

De gecreëerde tewerkstelling wordt op een recurrente manier gefinancierd op basis van de loonkost zoals voorzien in de akkoorden en zal toekomstige loonindexeringen volgen.

Ze is volledig van toepassing voor zover de regering instaat voor de financiering van de tewerkstellingen toegewezen aan de diensten thuisverpleging.

Artikel 8

De financiering van de banen mag in geen geval gebruikt worden voor de financiering van het loonsupplement zoals voorzien in art. 4 § 2.

Artikel 9

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

Ze kan worden opgezegd door elk der partijen, mits een opzeggingstermijn van 3 maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten.

[Inhoudstafel](#)

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](#)

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 :

- Naam en adres van de werkgever,
- Naam en voornaam of beginletter van deze laatste, van de werknemer,
- Inschrijvingsnummer van de werknemer bij de werkgever,
- Periode waarop de afrekening betrekking heeft,
- Aantal gepresteerde uren of duur van de prestaties,
- Basisloon, welke ook de eenheid zij die gebruikt wordt om het vast te stellen (uur-, week-, stuk-, prestatieloon) classificatiecategorie (zie paritair comité).
- 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.
- Inhoudingen voor de Sociale zekerheid,
- Bedragen vrijgesteld van inhoudingen voor de Sociale zekerheid,
- Belastbaar bedrag,
- Bedrag van de bedrijfsvoorheffing (Belastingwetgeving),
- Bedragen vrijgesteld van belastingen,
- Eventueel aanduiding op de afrekening, of in bijlage, van de inhoudingen op het loon wegens beslag, afstand, boeten,
- Netto te betalen bedrag in speciën.

Artikel 3

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

[Inhoudstafel](#)

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 arbeids-overeenkomst 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.

[Inhoudstafel](#)

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:

[Inhoudstafel](#)

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](#)

Verplaatsingen 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](#)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2022 betreffende de paritaire opvolging van de dossiers die de implementatie en invulling beogen van de overeengekomen kwalitatieve maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in de zorgsector, mogelijk gemaakt door de financiële steun voor de inzet van een medewerker.

C.A.O. 13.06.2022

Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied

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, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen;
- de forensisch-psychiatrische centra;
- de revalidatiecentra waarvoor het Comité van de verzekering van het RIZIV, op voorstel van het College van geneesheren-directeuren, in toepassing van artikel 22, 6°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, §1, I, 5°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- de thuisverpleging;
- 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.

Hoofdstuk 2: Context

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het protocolakkoord van 11 maart 2022 dat een financiële steun van ongeveer 7 miljoen euro voorziet voor de inzet van een medewerker in het kader van de onderhandelingen over het budget van 100 miljoen euro voorzien in het sociaal akkoord van de zorgsector van 12 november 2020, voor maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden.

De introductie van een nieuwe medewerker of bijkomende arbeidstijd beoogt de ondersteuning van de uitvoering en invulling van de overeengekomen kwalitatieve maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in de zorg.

Deze medewerker kan onder andere volgende dossiers opvolgen: vorming, combinatie werk- privé, loopbaanoriëntatie, EVC-beleid, enz.

Het doel van deze collectieve arbeidsovereenkomst is de paritaire opvolging van de in dit kader behandelde dossiers te formaliseren.

Hoofdstuk 3: Invoering en opvolging van de maatregel

Artikel 3 : De invoering

In 2022, bij de invoering van deze maatregel, verstrekt de werkgever de volgende informatie aan het bevoegde lokale sociaal overlegorgaan:

1. De arbeidstijd die hem is toegekend voor de uitvoering van de maatregel;
2. De toewijzing binnen de organisatie: ofwel via een externe en/of interne aanwerving, ofwel via een reffectatie (interne mobiliteit). In dat laatste geval informeert de werkgever over de compenserende aanwerving die heeft plaatsgevonden en zijn plaats in het organigram;

3. De (het) op te volgen dossier(s) met vermelding van het onderwerp, de betrokken werknemers, de doelstelling en planning van de realisatie, enz.

Artikel 4 : De opvolging

De werkgever rapporteert jaarlijks minimaal over volgende elementen:

- De eventuele wijzigingen die gebeurd zijn aan de elementen uit punt 1 en 2 van artikel 3 ;
- De opvolging van de (het) dossier(s) zoals voorzien in punt 3 van het artikel 3 waarbij hij de mate van realisatie en de (het) toekomstige dossier(s) specificeert.

§2. Deze rapportage wordt jaarlijks voorgelegd aan het bevoegde lokale sociaal overlegorgaan die deze analyseert en aanbevelingen doet indien noodzakelijk.

Hoofdstuk 4: Slotbepalingen

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 11 maart 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegtermijn van zes maanden, te richten via aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité van de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Artikel 6

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

[Inhoudstafel](#)

Recht op deconnectie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 april 2023 betreffende het recht op deconnectie.

C.A.O. 17.04.2023

Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Voorwerp

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van hoofdstuk 2, afdeling 2 (Overleg over deconnectie en gebruik van digitale communicatiemiddelen) van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie.

Bepalingen betreffende het recht op deconnectie

Artikel 3

§1. Om rust- en verlofperiodes te respecteren, aan een beter evenwicht tussen werk- en privéleven te werken en psychosociale risico's te voorkomen, herinneren de sociale partners aan het recht van elke werknemer op deconnectie.

Zij vinden het belangrijk om werkgevers en werknemers bewust en verantwoordelijk te maken voor de gevolgen van een overmatige connectie:

- mensen hebben omwille van hun gezondheid nood aan afwisseling tussen inspanning en ontspanning,
- een efficiënte werkorganisatie kan voorkomen dat roofovername wordt gepleegd op die rust- en privétijd,
- wanneer het nodig is in het belang van de organisatie of persoonlijke motieven zijn contacten buiten de werktijden mogelijk rekening houdend met bepaalde limieten die slechts om zeer specifieke redenen mogen worden overschreden en met respect van welbepaalde praktische modaliteiten zoals vermeld in artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst,
- ten allen tijde moet er omzichtig en kritisch omgegaan worden met het gebruiken van elkaars tijd en het inbreken in de persoonlijke tijd,
- bereikbaarheid en deconnectie moeten bespreekbare onderwerpen zijn,
- leidinggevenden en collega's hebben de opdracht om elkaars welzijn en grenzen op dat vlak te helpen respecteren,
- we stimuleren mensen om zorgzaam te zijn voor zichzelf en ze mogen verwachten hulp te krijgen van hun leidinggevende en hun ruimere professionele omgeving.

§2. Onder "recht op deconnectie" wordt verstaan: het recht van de werknemer om niet bereikbaar te zijn en bijgevolg geen kennis te nemen van werkgerelateerde communicatie buiten het op hem van toepassing zijnde uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid. Dit geldt ook voor de periodes van gewettigde afwezigheid of schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Onder "uurrooster" wordt verstaan: de te presteren uurroosters opgesteld volgens de bepalingen vermeld in het arbeidsreglement, de individuele arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van alle tijdelijke afwijkingen (zoals overuren) en concrete invullingen van variabele uurroosters in toepassing van de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Praktische modaliteiten

Artikel 4

Praktische modaliteiten en richtlijnen met het oog op het recht op deconnectie conform artikel 3, §2 zijn de volgende:

- Werkgevers en werknemers waken erover in een periode van deconnectie geen contact op te nemen met hun collega's om professionele redenen, tenzij om uitzonderlijke en onvoorziene redenen die een actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode. Het betreft situaties waarin de werking van de dienst ernstig verstoord is of dreigt te worden die potentieel schade veroorzaakt en die derhalve een onmiddellijke of snelle actie vereist.
 - Een werknemer kan niet gesanctioneerd worden voor (digitale) onbereikbaarheid in een periode van deconnectie.
 - Aangezien de professionele en individuele noden sterk uiteenlopend zijn, is het raadzaam per team/afdeling het gesprek aan te gaan over de kwesties van deconnectie, de communicatie van afwezigheden en het gebruik van digitale communicatiemiddelen om hun eigen functioneren vast te stellen. Het doel is een consensus te bereiken over de concrete communicatiemethoden die moeten worden gebruikt, zowel in de dagelijkse praktijk als bij wijze van uitzondering in noodsituaties.
 - Werknemers zijn niet verplicht om bereikbaar te zijn tijdens periodes van gewettigde afwezigheden of schorsing van de arbeidsovereenkomst (zoals vakantie, ziekte, enz.). Om dit mogelijk te maken zullen de werknemer en de leidinggevende vooraf samenwerken om een mogelijke overdracht van zijn werk aan zijn collega's mogelijk te maken. De werknemer wordt hierbij ondersteund door de leidinggevende.
 - Leidinggevend waken over realistische deadlines en werkbelasting.
 - Leidinggevend en collega's waken over de correcte naleving van de richtlijnen over het gebruik van digitale hulpmiddelen.
 - De werkgever moedigt in geen geval het gebruik van private digitale tools aan zoals sociale media en dergelijke.
- Bijkomend kunnen op niveau van de organisatie concrete praktische afspraken gemaakt worden over:
- De invoering van uitgesteld doorsturen van e-mails die 's avonds worden verzonden, zodat ze pas 's ochtends worden bezorgd.
 - Tijdens het onthaal van de werknemer aandacht geven aan het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en aan de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.
 - De inschakeling van een automatische handtekening in e-mails die aangeeft dat niet onmiddellijk een antwoord is vereist.
 - De invoering van een "waarschuwingsbericht" als de werknemer buiten de werktijd mails verzendt.
 - Vormings- en sensibiliseringsacties die rekening houden met specifieke doelgroepen zoals bijvoorbeeld leidinggevend en vertrouwenspersoneel, ...
 - Een out-of-office bericht bij afwezigheden
 - Hoe binnen de organisatie gemakkelijk is terug te vinden wie wanneer aan het werk is, bijvoorbeeld via het openstellen van een digitale agenda waarin aan- en afwezigheidsperiodes duidelijk worden opgenomen, ...
 - ...

Analyse en preventie

Artikel 5

De analyse van het risico op overmatige connectie en de preventie ervan binnen de organisatie maken deel uit van de verplichtingen van de organisatie op het gebied van welzijn op het werk en de preventie van psychosociale risico's in overeenstemming met:

- de welzijnswet van 4 augustus 1996 en haar uitvoeringsbesluiten;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van de NAR.

Het CPBW neemt, zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de andere sociaal overlegorganen, actief deel aan de implementatie van de afgesproken maatregelen en ziet toe op de toepassing ervan. Het evalueert de getroffen maatregelen en stelt op basis van de noden aanpassingen voor. Daartoe komt het CPBW minstens één keer per jaar samen.

Opleidings- en bewustmakingsacties voor werknemers en leidinggevenden inzake het doordacht gebruik van professionele digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan een overmatige connectie

Artikel 6

-De sectorale sociale partners engageren zich ertoe een sectoraal opleidingsaanbod aan te reiken over de risico's van hyperconnectiviteit en over goede praktijken aangaande een doordacht en evenwichtig gebruik van digitale hulpmiddelen (zoals mobiele telefoons, smartphones, e-mails, enz.).

-De organisatie zal op regelmatige basis voorlichtings- en bewustmakingsactiviteiten organiseren voor leidinggevenden en werknemers om hen te informeren over de risico's en goede praktijken in verband met het gebruik van digitale hulpmiddelen. Het belang van deconnectie wordt duidelijk uitgelegd.

-Leidinggevenden gaan het gesprek aan binnen hun team/afdeling over het evenwicht tussen werk en privéleven. Zij zorgen ervoor dat het werkkader toelaat om overmatige connectie te voorkomen.

Slotbepalingen en inwerkingtreding

Artikel 7

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 17/04/2023.

Zij kan opgezegd worden mits het versturen van een aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en de naleving van een opzegtermijn van 6 maanden.

§2. Eventuele voordeligere akkoorden op het niveau van de organisatie blijven van toepassing.

[Inhoudstafel](#)

WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (BRUGPENSIOEN)

SWT zwaar beroep (23-25)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad

C.A.O. 12.06.2023

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 gezondheidsinstellingen en -diensten.

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

Art. 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van :

1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;

2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;

3° het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (Belgisch Staatsblad van 21 december 2017).

Art. 3

Conform met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019 is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ontslagen werknemers die rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst :

- In de periode van 1 juli 2023 en uiterlijk op 30 juni 2025 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 35 jaar kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, op voorwaarde dat :

- zij hebben gewerkt in een zwaar beroep :

1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het vorige lid moet het begrip van zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden begrepen, te weten :

a) het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

b) het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van

minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder "permanent" verstaat men : dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

c) het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, en haar wijzigingen, 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 en de prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

Commentaar : aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Art. 4

Deze regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage geldt voor werknemers die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, behalve om dringende redenen.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, die is gewijzigd door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijn en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

Art. 5

De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij rechthebbend zijn 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, behoudens ingeval de wet het voorziet.

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

Art. 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 tijdscrediet, 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 voorafgaande 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.

Art. 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.

Art. 8

De werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoeslag moet vervangen worden overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 door een uitkeringsgerechtigde werkloze.

Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of dezelfde functie als die van de werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Nochtans kan in uitvoering 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.

Art. 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, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Art. 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij heeft uitwerking met ingang 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

[Inhoudstafel](#)

SWT lange loopbaan (23-25)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2023 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen

C.A.O. 12.06.2023

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

Art. 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van de volgende collectieve arbeidsovereenkomsten :

1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, tot invoering voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;

2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Art. 3

Conform met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ontslagen werknemers die rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst :

- in de periode van 1 juli 2023 en uiterlijk op 30 juni 2025 op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 40 jaar kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Commentaar : Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Art. 4

Deze regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag geldt voor werknemers van 60 jaar en ouder en die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst behalve om dringende redenen.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, die is gewijzigd door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

Art. 5

De werknemers bedoeld in artikelen 3 en 4 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 werkloosheidsuitkeringen verliest, behoudens ingeval de wet het voorziet.

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

Art. 6

De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever bedraagt de helft van het verschil van het laatste nettoreferenteloon 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 voorafgaande 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.

Art. 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.

Art. 8

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, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167, gesloten op 30 mei 2023 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Art. 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij heeft uitwerking met ingang 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

[Inhoudstafel](#)

SWT nachtarbeid (23-25)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en betreffende de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad

C.A.O. 12.06.2023

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 gezondheidsinstellingen en -diensten.

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

Art. 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van :

1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;

2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;

3° het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (Belgisch Staatsblad van 21 december 2017).

Art. 3

Conform met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ontslagen werknemers die rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst :

- In de periode van 1 juli 2023 en uiterlijk op 30 juni 2025 op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 33 jaar kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, op voorwaarde dat :

- zij op het ogenblik van het einde de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, en haar wijzigingen, 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 en de prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur;

- ofwel zij gewerkt hebben in een zwaar beroep :

1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het vorige lid moet het begrip van zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden begrepen, te weten :

a) het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

b) het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder "permanent" verstaat men : dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

c) het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, en haar wijzigingen.

Commentaar : aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Art. 4

Deze regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage geldt voor werknemers die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, behalve om dringende redenen.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, die is gewijzigd door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijn en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

Art. 5

De werknemers bedoeld in artikel 3 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, behoudens ingeval de wet het voorziet. In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Art. 6

De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever bedraagt de helft van het verschil van het laatste nettoreferteloon 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 voorafgaande 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.

Art. 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.

Art. 8

De werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoeslag moet vervangen worden overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 door een uitkeringsgerechtigde werkloze. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of dezelfde functie als die van de werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Nochtans kan in uitvoering 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.

Art. 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, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 op 30 mei 2023 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Art. 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij heeft uitwerking met ingang 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

[Inhoudstafel](#)

Aanvullende vergoeding

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2023 met betrekking tot de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige werknemers indien zij worden ontslagen

C.A.O. 12.06.2023

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 gezondheidsinstellingen en diensten.

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

Art. 2

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 stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Art. 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben en voor zover ze recht hebben op werkloosheidsuitkeringen en aan de leeftijds- en de anciënniteitsvoorwaarden voldoen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad en in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Art. 4

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 ingeval de wet het voorziet.

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

Art. 5

De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever is gelijk aan de helft van het verschil tussen het nettoreferenteloan 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 4/5de betrekking of een halftijdse betrekking, beroepsloopbaanonderbreking of halftijds SWT : het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de voorafgaande 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.

Art. 6

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.

Art. 7

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.

Art. 8

Deze overeenkomst is gesloten voor bepaalde duur. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2024 en treedt buiten werking op 31 december 2026.

[Inhoudstafel](#)

Vrijstelling arbeidsmarkt (23-24)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2023 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen voor 1 januari 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 168

C.A.O. 12.06.2023

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 gezondheidsinstellingen en -diensten.

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

Art. 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen voor 1 januari 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben, in uitvoering van en conform de voorwaarden in de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 168 van 30 mei 2023.

Art. 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

[Inhoudstafel](#)

Vrijstelling arbeidsmarkt (25-26)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2023 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2025- tem 31 december 2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 169

C.A.O. 12.06.2023

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 gezondheidsinstellingen en -diens-ten.

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

Art. 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst regelt, voor 2025-2026, de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, in uitvoering van en conform de voorwaarden in de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 169 van 30 mei 2023

Art. 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2025 en treedt buiten werking op 31 december 2026.

[Inhoudstafel](#)

SYNDICAAL STATUUT

Statuut syndicale afvaardiging (> 50 WN)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 december 2011 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 1972 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen

C.A.O. 23.12.2011 tot wijziging van CAO 08.06.1972 (gecoördineerde versie)

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden- en bediendenpersoneel 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 van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging in de ondernemingen, er voor te zorgen dat de aangewezen afgevaardigden 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 van de syndicale afvaardiging.

Artikel 8

“Een syndicale delegatie kan opgericht worden in elke instelling :

A/ Die gedurende 6 maanden voor de aanvraag tot oprichting, minstens 50 personeelsleden in dienst heeft en dit ongeacht hun contractuele arbeidstijd.

Onder personeelsleden 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 vervangen werknemer wordt meegeteld.

Als het personeelsbestand geen 50 werknemers telt, dan past de Voorzitter de procedure toe die voorzien is in de CAO van 26 januari 2009 betreffende het statuut van syndicale afgevaardigden in de gezondheidsdiensten die minder dan 50 werknemers in dienst hebben en deelt hij dit schriftelijk mee aan de Werkgever, op voorwaarde dat de instelling tot het toepassingsgebied van de CAO van 26 januari 2009 behoort.

B/ En als minstens 50% van het personeel van de instelling een aanvraag doet en aanvaardt 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.

Deze aanvraag is niet ontvankelijk indien niet wordt voldaan aan de voorwaarden voorzien onder A en B.

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 minstens 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 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 het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. 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 aanduiding van de syndicale afgevaardigden gebeurt zoals voorzien op de wet voor de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

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 brutobezoldiging 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 bediendencontract 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 vredestijd, bindend wordt gemaakt (bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 10 juni 1951) en met van het koninklijk besluit van 10 september 2010 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de beslissing genomen op 12 juli 2010 in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en – diensten in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredestijd (bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 11 oktober 2010).

Hoofdstuk VII : Geldigheidsduur van de overeenkomst

Artikel 27

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de datum van de ondertekening. 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 gezondheidsinrichtingen en –diensten.

[Inhoudstafel](#)

Bijlage bij Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 december 2011 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 1972 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen en bij de Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 december 2011 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging in de gezondheidsdiensten die minder dan 50 werknemers in dienst hebben

Datum:

Betreft: << NAAM en ADRES van de INSTELLING >>

Op vraag van << NAAM van de ORGANISATIE >>

Wij, ondergetekenden, personeelsleden van de << NAAM van de INSTELLING >>, vragen hierbij de oprichting van een vakbondsafvaardiging, in overeenstemming met de bepalingen van:

- de Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 1972 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, gewijzigd bij Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 december 2011;
- of, van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging in de gezondheidsdiensten die minder dan 50 werknemers in dienst hebben, gewijzigd bij Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 december 2011.

Deze lijst wordt niet aan de werkgever meegedeeld, maar aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten.

NAAM	HANDTEKENING

[Inhoudstafel](#)

Statuut Syndicale Afvaardiging in Kleine Instellingen (< 50 WN)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 december 2011 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 betreffende het Statuut van de syndicale afvaardiging in de gezondheidsdiensten die minder dan 50 werknemers in dienst hebben

C.A.O. 23.12.2011 tot wijziging van CAO 26.01.2009 (gecoördineerde versie)

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 gezondheidsinrichtingen 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 blij 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.

Als de Voorzitter constateert dat het personeelsbestand minstens 50 werknemers bedraagt, dan past de Voorzitter de procedure voorzien in de CAO van 8 juni 1972 betreffende het statuut van syndicale afgevaardigden toe en brengt hij de betrokken werkgever hiervan op de hoogte.

B) En als minstens 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 gereede 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 voornoemd 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 vreedstijd, bindend wordt gemaakt (bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 10 juni 1951) en met het koninklijk besluit van 10 september 2010 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de beslissing genomen op 12 juli 2010 in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en – diensten in uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd (bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 11 oktober 2010).

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 treedt in werking op de datum van de ondertekening. 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 gezondheidsinrichtingen en –diensten.

[Inhoudstafel](#)

Bijlage bij Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 december 2011 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 1972 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen en bij de Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 december 2011 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging in de gezondheidsdiensten die minder dan 50 werknemers in dienst hebben

Datum:

Betreft: << NAAM en ADRES van de INSTELLING >>

Op vraag van << NAAM van de ORGANISATIE >>

Wij, ondergetekenden, personeelsleden van de << NAAM van de INSTELLING >>, vragen hierbij de oprichting van een vakbondsafvaardiging, in overeenstemming met de bepalingen van:

- de Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 1972 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, gewijzigd bij Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 december 2011;

- of, van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging in de gezondheidsdiensten die minder dan 50 werknemers in dienst hebben, gewijzigd bij Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 december 2011.

Deze lijst wordt niet aan de werkgever meegedeeld, maar aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten.

NAAM	HANDTEKENING

[Inhoudstafel](#)

Basiskrediet voor vorming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 september 2021 betreffende het basiskrediet voor vorming en voor structurele opdrachten van de representatieve werknemersvertegenwoordigers in het sociaal overleg

C.A.O. 13.09.2021

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, en die behoren tot:

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen;
- de forensisch-psychiatrische centra;
- de revalidatiecentra waarvoor het Comité van de verzekering van het RIZIV, op voorstel van het College van geneesheren-directeurs, in toepassing van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, §1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- de thuisverpleging;
- 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 is gesloten in uitvoering van punt 5.4. van het federaal sociaal akkoord/private sector, ondertekend op 25 oktober 2017 en punt 2 (3e streepje) van het sociaal akkoord federale zorgsectoren van 12 november 2020.

Artikel 3

Aan de representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de ondernemingsraden en/of in de comités voor bescherming en preventie op het werk en/of in de syndicale afvaardigingen in de betrokken ondernemingen, worden de nodige kredieturen met behoud van loon ter beschikking gesteld ten einde hun afgevaardigden toe te laten vorming te volgen en de structurele opdrachten van de mandaterende organisatie te vervullen.

Artikel 4

§ 1. Vanaf de mandaten die voortvloeien uit de sociale verkiezingen van 2020 wordt het basiskrediet van het aantal dagen toegelaten afwezigheid met loonbehoud dat in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst ter beschikking gesteld van een in de onderneming vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisatie is per tijdsperiode van de mandaten gelijk aan twintig maal het totaal van het aantal effectieve mandaten van deze representatieve werknemersorganisatie. in de ondernemingsraad, in het comité voor bescherming en preventie op het werk en in de syndicale afvaardiging.

§2. Het basiskrediet van het aantal dagen toegelaten afwezigheid met loonbehoud, ter beschikking gesteld aan een representatieve werknemersorganisatie, kan aangewend worden door de effectieve en/of de plaatsvervangende afgevaardigden van deze representatieve werknemersorganisatie.

Artikel 5

Iedere externe afwezigheid onder toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst mag niet minder bedragen dan een halve dag.

Indien de opgenomen dag of halve dag in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst samenvalt met een dag of halve dag waarop voor de betrokken werknemer geen arbeidsprestaties voorzien zijn, dan heeft de betrokken werknemer recht op de betaalde inhaalrust van de respectievelijk opgenomen halve dag of hele dag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6

De deelname van de werknemersvertegenwoordigers aan syndicale vorming of aan structurele opdrachten van de mandaterende representatieve werknemersorganisatie mag niet leiden tot loonverlies maar mag ook niet leiden tot bijkomende voordelen in tijd of geld.

Artikel 7

In het sociaal overleg wordt transparantie voorzien over de interne syndicale werking en de opdrachten binnen de onderneming rekening houdend met de afspraken die reeds voorzien zijn in de lokale overeenkomsten en afspraken over de werking.

Artikel 8

§1

In geval van vorming van de werknemersvertegenwoordigers wordt de schriftelijke aanvraagtermijn bepaald op ten laatste één maand voorafgaand, tenzij de partijen wederzijds anders overeenkomen. In geval van de structurele opdrachten van de werknemersvertegenwoordigers wordt de schriftelijke aanvraagtermijn bepaald op ten laatste 14 kalenderdagen voorafgaand.

De aanvraag omvat:

- de naamlijst van de mandatarissen ten gunste van wie de kredieturen worden gevraagd;
- plaats, datum en duur van het initiatief waarvoor de deelname wordt verzocht.

§2

De werkgever geeft aan het verzoek een gunstig gevolg in de mate dat de aanwezigheid van de betrokken persoon op de voorziene data niet onontbeerlijk is voor het verzekeren van de continuïteit van de zorgen en de normale werking van de diensten.

De werkgever verwittigt de betrokken representatieve werknemersorganisatie onmiddellijk wanneer in geval van overmacht, een persoon wegens dringende dienstredenen de cursussen of opdrachten niet kan volgen op de data waarvoor de werkgever zijn akkoord heeft gegeven.

Artikel 9

Alle geschillen, waartoe de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanleiding kan geven, worden behandeld door het verzoeningsbureau van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Artikel 10

Deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan gunstigere bepalingen die in voorkomend geval reeds bestaan op sectoraal of op lokaal niveau.

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking op 13 september 2021 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten die alle ondertekenende organisaties hiervan verwittigt.

De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop de voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten de betrokken organisaties op de hoogte heeft gebracht van de opzegging.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf haar inwerkingtreding en uitsluitend voor wat betreft haar toepassingsgebied:

-de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 1979 (nr. 5814/CO/305-1) betreffende de kredieturen voor syndicale vorming in de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn (algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 27 september 1979, Belgisch Staatsblad van 5 maart 1980), gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 1985 (geregistreerd onder nr. 14895/CO/305-1 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 21 november 1985, Belgisch Staatsblad van 11 december 1985).

-de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1980 gesloten voor de inrichtingen die niet aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn, betreffende het krediet van uren voor de vakbondsvorming (registratienummer 6606/CO/305, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 2 oktober 1980, Belgisch Staatsblad van 4 december 1980), gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 1985 (registratienummer 14896/CO/305, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 4 december 1985, Belgisch Staatsblad van 1 januari 1986) en overgenomen door het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten bij bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2007 (registratienummer 85666/CO/330, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 30 juli 2008, Belgisch Staatsblad van 3 september 2008).

Artikel 12

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

[Inhoudstafel](#)

Syndicale premie (bedrag 2021)

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 :

€ 110 bij voltijdse tewerkstelling

€ 55 bij deeltijdse tewerkstelling

De volgende voorwaarden moeten vervuld zijn :

tewerkgesteld zijn gedurende de referentieperiode in een instelling thuisverpleging en 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](#)

Prestaties van algemeen belang in vreedstijd

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 1951 betreffende de uitvoering van de wet van 19 Augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd

C.A.O. 18.04.1951

(erratum 04.07.1951)

K.B. 25.05.1951

B.S. 10.06.1951

Artikel 1

In geval van collectieve en vrijwillige stopzetting van het werk, of in geval van collectieve afdanking van het personeel, zijn de bepalingen der artikel en 2 tot 9 van deze beslissing, betreffende de te verzekeren maatregelen, prestaties of diensten, om het hoofd te bieden aan sommige levensbehoeften, of om aan de machines of het materiaal sommige dringende werken uit te voeren, of sommige taken te verrichten, die geboden zijn door een geval van overmacht of een onvoorziene noodzakelijkheid, toepasselijk op de ondernemingen, welke onder het Nationaal Paritair Comité van de gezondheidsdiensten vallen.

Artikel 2

In geval van staking of lock-out, verbinden beide partijen zich er toe dat al de in behandeling zijnde en te behandelen zieken in therapeutisch opzicht, geen enkel nadeel zullen ondervinden.

Artikel 3

Minstens vijftien dagen voor de collectieve en vrijwillige stopzetting van het werk of collectieve afdanking van het personeel, zal de partij die het initiatief neemt, een vooropzeg sturen aan de andere partij.

Artikel 4

Wanneer de duur van het conflict geen vier en twintig uren overschrijdt, zullen de diensten verzekerd worden zoals op Zondag. Indien evenwel het conflict 's Maandags uitbreekt of op een dag, welke op een feestdag volgt, zullen de bepalingen, voorzien in artikel en 5 tot 7, toepasselijk zijn.

Artikel 5

Wanneer de duur van het conflict vier en twintig uren overschrijdt zullen de verschillende categorieën van het personeel de onontbeerlijke prestaties leveren, welke nodig zijn om de normale werking te verzekeren van de diensten, belast met de behandeling en vaststelling van de diagnose. De prestaties zullen door het personeel verzekerd worden ingevolge een aflossingssysteem, waarbij rekening wordt gehouden van de beroepskwaliteiten.

Artikel 6

De bepalingen, voorzien in artikel 5, zijn eveneens toepasselijk op de hospitalisatiediensten.

Artikel 7

Wat de bestuurs- en onderhoudsdiensten betreft (namelijk : reinigheids- en wasdiensten, keuken, bakkerij, gas-, water-, linnengoed-, verwarmings- en vervoerdiensten), verbindt de ondernemingsraad zich er toe, of bij ontstentenis de vertegenwoordigers der werkgevers en der werknemers, na gemeen overleg, het percentage te bepalen van het personeel, dat aan het werk moet blijven, alsook de wijze van aflossing, ten einde de noodzakelijke prestaties te verzekeren.

Artikel 8

In uitvoering van artikel 3 van de wet van 19 Augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd, wordt een beperkt comité opgericht, samengesteld, enerzijds, uit vier werkende leden en vier plaatsvervangende leden, die de werkgevers vertegenwoordigen, en anderzijds, uit vier werkende en leden en vier plaatsvervangende leden, die de werknemers vertegenwoordigen.

Artikel 9

Het in artikel 8 bedoelde beperkt comité heeft tot opdracht te waken op de uitvoering van de maatregelen, voorzien in artikel en 2 tot 7. Bovendien duidt het bij ontstentenis van een akkoord tussen werkgevers en werknemers, het personeel aan, belast met de uitvoering van de in artikel en 5 tot 7 bedoelde prestaties.

[Inhoudstafel](#)

DE ONDERNEMINGSRAAD

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 contacten.

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 voorzover 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](#)

Definitie risicogroepen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2009 betreffende de omschrijving van de risicogroepen voor de gezondheidssector

C.A.O. 20.04.2009

Wijziging via CAO van 11 mei 2015

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 wachttuitkeringen 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.

Wijziging via CAO van 11 mei 2015

Bij unanieme beslissing van het beheerscomité van het "Sociaal Fonds voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten" wordt de zetel van het "Sociaal Fonds voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten", zoals bepaald in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal Fonds voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten" en vaststelling van zijn statuten (registratienummer 85864/CO/330), met ingang van 15 december 2014 overgeplaatst naar Saintelettesquare 13-15 te 1000 Brussel.

[Inhoudstafel](#)

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

Wijziging: C.A.O. 11.05.2015

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.

Wijziging via CAO van 11 mei 2015 tot overplaatsing van de zetel van het "Fonds Sociale Maribel"

Bij unanieme beslissing van het beheerscomité van het "Fonds Sociale Maribel" wordt de maatschappelijke en administratieve zetel van het "Fonds Sociale Maribel", zoals bepaald in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid "Sociale Maribel" en bepaling van zijn statuten (registratienummer 85877/CO/330), met ingang van 15 december 2014 overgeplaatst naar Sainctelettesquare 13-15 te 1000 Brussel.

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 geviseerde 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 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.

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 voortspruiten.

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](#)

Sociale maribel : tewerkstelling

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de thuisverpleging

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-profit sector.

Hoofdstuk II. Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de diensten voor thuisverpleging 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- enbediendepersoneel.

§2. Onder "partijen" wordt verstaan: de representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werknemersorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten.

§3. Onder "sector" wordt verstaan: de werkgevers ressorterend onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en bedoeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§4. Onder "het 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.

§5. Onder "bevoegde Ministers" wordt verstaan: de ministers van Tewerkstelling en Arbeid en van Sociale Zaken.

§6. Onder "instelling" wordt verstaan: de instelling welke bij het sociaal fonds, hieronder omschreven in §7, een kandidatuurstelling indient teneinde middelen te verwerven met het oog op de bevordering van de tewerkstelling zoals voorzien in deze overeenkomst.

§7. 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 RSZ-werkgeversbijdragen

Artikel 4.

Overeenkomstig artikel 2 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 en de bepalingen van deze overeenkomst, kan de sector genieten van een forfaitaire vermindering van de werkgevers bijdrage van de sociale zekerheid.

De globale opbrengst van de bijdragevermindering, vermeld in artikel 2 §1 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002, wordt als volgt berekend: het aantal werknemers, dat minstens halftijds is tewerkgesteld, vermenigvuldigd met het bedrag van de bijdragevermindering vastgesteld overeenkomstig artikel 2 van het koninklijk besluit.

Partijen komen overeen het 'Fonds Sociale Maribel' te belasten met het ontvangen, controleren, beheren en toewijzen van de integrale opbrengst van de hierboven bedoelde bijdragevermindering. Het toewijzen geschiedt overeenkomstig de bepalingen vastgesteld door het beheerscomité van het 'Fonds Sociale Maribel'.

Hoofdstuk V. Inning en bestemming van de bijdragevermindering

Artikel 5

De sector verbindt er zich toe een bijkomende inspanning te doen voor de tewerkstelling onder de vorm van de netto-aangroei van het arbeidsvolume van ten minste de opbrengst van de bijdragevermindering bepaald in artikel 4 van deze overeenkomst. Men zal zich hiervoor refereren naar het arbeidsvolume zoals gepreciseerd in artikel 50 van het koninklijk besluit 18 juli 2002.

De bovengrens van de bijdrage van het sociaal fonds in de jaarlijkse loonkost per bijkomende tewerkstelling kan 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

Artikel 6

Het behoud en de netto- bijkomende tewerkstelling en aangroei van het arbeidsvolume waarvan sprake in artikel 7 van deze overeenkomst moeten verwezenlijkt worden op het niveau van:

- de sector omschreven in artikel 2;
- en elke instelling die via financiële middelen 'sociale maribel' voortspruitend uit het koninklijk besluit en uit deze collectieve arbeidsovereenkomst, tewerkstelling realiseert.

Indien de werkgever de afwijking dient toe te passen, voorzien in artikel 14 van het koninklijk besluit, moet hij voldoen aan de daarvoor opgestelde voorwaarden en voorafgaandelijk het akkoord van het Fonds Sociale Maribel bekomen op basis van objectieve criteria zoals vermeld in het werkdocument beoogd in artikel 11 bis § 2 van het KB.

Artikel 7

De instellingen bedoeld in artikel 2 en in artikel 3 § 6 van deze overeenkomst die het voornemen hebben om een bij komende inspanning voor tewerkstelling te verwezenlijken in uitvoering van deze overeenkomst moeten voorafgaandelijk een kandidatuurstelling indienen.

Artikel 8.

§ 1 Het model van aanvraagformulier wordt vastgesteld door het Fonds Sociale Maribel.

§ 2 De kandidatuurstelling moet vergezeld zijn van het unaniem akkoord van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van het comité preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis, van de syndicale afvaardiging.

Indien in de instelling geen der voorgaande overlegorganen is opgericht vindt de volgende procedure toepassing:

De kandidatuurstelling moet worden uitgehangen gedurende een periode van 14 dagen op een voor alle personeelsleden toegankelijke plaats en voor akkoord te worden getekend door minstens 50 pct. van de personeelsleden zoals vermeld op de DMFA-aangifte van het kwartaal voorafgaand aan dit van de indiening van de kandidatuurstelling.

Het personeel kan eventuele bezwaren desgevallend kenbaar maken via een gewestelijke vakbondssecretaris van een representatieve werknemersorganisatie die in het paritair comité is vertegenwoordigd.

De dag waarop de werkgever het ontwerp kandidatuurstelling uithangt, stuurt hij een afschrift van het ontwerp van kandidatuurstelling aan de gewestelijke secretarissen van de representatieve werknemersorganisaties die in het paritair comité zijn vertegenwoordigd.

Na verloop van de periode van uithangen van 14 dagen en bij ontstentenis van geformuleerde bezwaren wordt de kandidatuurstelling aan het Fonds Sociale Maribel doorgestuurd.

Artikel 9

Het Fonds Sociale Maribel zal, na ontvangst van de kandidatuurstellingen, een voorstel van verdeling van de bijkomende ter beschikking staande jobs uitwerken gebaseerd op de criteria's zoals vermeld in het werkdocument beoogd in artikel 11 bis § 2 van het KB.

De na die procedure aangeduide werkgevers moeten overgaan tot aanwervingen, de voorgeschreven voorwaarden van het beheerscomité respecterend en binnen een termijn van maximaal 6 maanden, te rekenen vanaf de betekening van de toekenning van de bijkomende tewerkstelling.

Artikel 10

Bij de toewijzing van deze middelen zal het Sociaal Fonds Maribel rekening houden met de prioriteiten die bepaald worden door het beheerscomité waaronder ondermeer:

- het behoud van de reeds toegekende arbeidsplaatsen;
- de aanwijzing van het nieuw aangeworven personeel in functies die de arbeidsdruk bij het aanwezige personeel verlagen;
- de bijkomende werknemers mogen niet belast worden met prestaties die in rekening worden gebracht voor het bekomen van toelagen voor personeelskosten vanwege een subsidiërende overheid.

Hoofdstuk VI. Waarborgen met betrekking tot de aanwending van de R.S.Z.-bijdragevermindering ten voordele van de tewerkstelling

Artikel 11

In uitvoering van artikel 8, §2 punt f van het koninklijk besluit zal elke werkgever die financiële middelen 'sociale maribel' geniet, minstens jaarlijks een verslag bezorgen aan het Fonds Sociale Maribel, volgens het door het Fonds Sociale Maribel opgesteld model. Dit verslag bevat minstens volgende gegevens:

- een nominatieve lijst van de werknemers aangeworven bij toepassing van deze overeenkomst met vermelding van hun urencontract, hun functie, hun loonkost, de plaats van tewerkstelling en, in voorkomend geval, de datum van uitdienst en de naam van de vervangende werknemer, en of zij in hun vorige tewerkstelling op één of andere wijze met de instelling verbonden waren. Het Fonds Sociale Maribel kan desgevallend een andere termijn van verslag bepalen.

Het Fonds Sociale Maribel kan indien nodig bijkomende informatie opvragen bij de werkgever. De werkgevers verbinden er zich toe alle gegevens in verband met de sociale maribel tewerkstelling, die door het Fonds Sociale Maribel worden opgevraagd, te verstrekken.

Artikel 12

Dit verslag moet aan de voorafgaande goedkeuring van de werknemersvertegenwoordiging worden voorgelegd overeenkomstig de vereiste procedure

Hoofdstuk VII. Slotbepalingen en geldigheidsduur

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf de datum van haar inwerkingtreding, de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2006, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de thuisverpleging.

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2008.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan opgezegd worden 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](#)

Sociale maribel : bijkomende middelen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2018 betreffende de aanwending van de bijkomende financiële middelen Sociale Maribel uit de Taks Shift voor bijkomende personeelsinzet met het oog op de vervanging van voorziene afwezigheid van personeel

C.A.O. van 08/10/18

Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied

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 namelijk de thuisverpleging die vallen onder de toepassing van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 08(10(2007 betreffende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector voor thuisverpleging (85872(co(330)).

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

Hoofdstuk 2: Doel

Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is opgemaakt in toepassing van punt 5.2, laatste alinea, van punt 5.3, punt 5.4 en punt 8.3 van het sociaal akkoord van 25 oktober 2017 voor de federale gezondheidssectoren, private sector en van de collectieve arbeidsovereenkomsten die eruit zullen voortvloeien.

Artikel 3.

Zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de lokale overlegorganen, zoals voorzien in het systeem Sociale Maribel, zullen de bijkomende middelen van de Sociale Maribel uit de Taks Shift gebruikt worden voor het creëren van bijkomende jobs om te voorzien in de vervanging van de voorziene afwezigheid van werknemers, volgens de hieronder omschreven modaliteiten.

De basis van het behoud en de uitvoering van de reeds eerder toegekende jobs voor de mobiele equipes in het kader van de onmiddellijke vervanging van onvoorzienbare afwezigheden van werknemers, zullen de bijkomende jobs vanuit onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst ingezet worden om de opdrachten van de bestaande mobiele equipes uit te breiden naar de vervanging van voorzienbare afwezigheden van werknemers.

Onder afwezigheden van werknemers dienen onder meer te worden verstaan: ziekte of ongeval die niet door de mobiele equipes "onmiddellijke vervanging" worden opgevangen, vakantie, opleiding, syndicale vrijstelling.

Artikel 4.

Het is mogelijk om af te wijken van bovenvermeld artikel 3 door middel van een akkoord in de ondernemingsraad of bij gebrek hieraan door het CPBW of de SD of door middel van CAO, waarin bevestigd wordt dat de doelstellingen inzake de vervangingen van voorzienbare afwezigheden, zoals opgenomen in artikel 3 hierboven, door middel van andere instrumenten verwezenlijkt worden.

Artikel 5.

Om in de opdrachten van de ondernemingsraden te kunnen voorzien wordt met betrekking tot de bijkomende tewerkstelling vanuit deze collectieve arbeidsovereenkomst een nominatief overzicht opgemaakt door het Maribelfonds voor bestaanszekerheid van de werknemers (naam, functie en tewerkstellingspercentage). Deze wordt per semester overgemaakt aan de ondernemingsraad of bij gebrek hieraan bij het CPBW of de SD.

Artikel 6.

Indien de toegekende bijkomende jobs vanuit deze collectieve arbeidsovereenkomst niet worden ingezet voor de doelstellingen waarvoor ze zijn toegekend, kan bij beslissing van het fonds voor

bestaanszekerheid "Sociale Maribel", de financiering ervan worden stopgezet en desgevallend worden teruggevorderd.

Hoofdstuk 3: slotbepalingen

Artikel 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd of herzien door de meeste gerede ondertekenende partij mits een opzegging van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

[Inhoudstafel](#)

Intersectoraal fonds gezondheidsdiensten : Oprichting Fonds

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 februari 2019 betreffende de oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Intersectoraal fonds voor de gezondheidsdiensten" en vaststelling van de statuten

C.A.O. 11.02.2019

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 de werknemers van de instellingen welke onder het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten- en inrichtingen ressorteren, met uitsluiting van deze voor de tandprothese.

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

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking op 1 januari 2019 en 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.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de 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 (registratienummer 100222/co/330 – KB 16/12/2010 – BS 20/01/2011), en de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 mei 2015 tot overplaatsing van de zetel

van het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" (registratienummer 127305/co/330 – KB 26/10/2015 – BS 24/11/2015)

B. Statuten

HOOFDSTUK I. Benaming

Artikel 4

Met ingang van 1 januari 2019 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, Sainctelettesquare 13-15 te 1000 Brussel

Deze zetels kunnen bij unanieme beslissing van de raad van beheer van het fonds, voorzien bij artikel 11, elders overgeplaatst worden. De raad van Beheer 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 ter beschikking gesteld door het fonds voor bestaanszekerheid 'sociale maribel' van het paritair comite voor de gezondheidsinrichtingen en – diensten.

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 of die een werknemer aangeworven hebben ter vervanging van een werknemer die een kwalificerende opleiding volgt via tussenkomst van het fonds.

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.

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 Beheer 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 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.

-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.

HOOFDSTUK V. Beheer

Artikel 11

Het fonds wordt bestuurd door een paritaire raad van beheer 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 beheer 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 beheer 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 beheer zijn hernieuwbaar.

Artikel 13

De leden van de raad van beheer 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 beheer kiest elk 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 beheer 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 beheer 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 beheer aangesteld.

De raad van beheer 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 2002 over te maken.

Artikel 16

De raad van beheer 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 beheer 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 beheer 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 beheer 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 beheer van het Fonds.

Bovendien licht hij de raad van beheer van het fonds regelmatig in voer 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 beheer van het fonds.

[Inhoudstafel](#)

Vormingsproject verpleegkundigen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 februari 2023 betreffende het vormingsproject tot verpleegkundigen

C.A.O. 13.02.2023

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 welke onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten ressorteren, met uitsluiting van deze voor de tandprothese.

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

Art. 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 vier jaar, van een opleiding tot verpleegkundige (gegradueerde of bachelor) in het voltijds onderwijs of van het onderwijs voor sociale promotie.

Toelatingscriteria

Art. 3

De toelatingscriteria tot de opleiding zijn de volgende :

- voldoen aan de toelatingsvoorwaarden tot het onderwijs;
- thans tenminste halftijds tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst die de duur van de opleiding overlapt in een instelling die behoort tot de sectoren bedoeld in artikel 1;
- anciënniteitsvoorwaarde : in de vijf jaar onmiddellijk voor het aanvangen van de opleiding (1 september) een minimumervaring van 2 jaar in de maand september opgedaan hebben in één of meerdere instellingen die behoren tot de sectoren, bedoeld in artikel 1. Wanneer een werknemer eerder tewerkgesteld was in een openbare instelling waar soortgelijke activiteiten worden uitgeoefend als beschreven in het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten, wordt zijn anciënniteit in deze instelling gelijkgesteld om na te kijken of aan de anciënniteitsvoorwaarde is voldaan;
- geslaagd zijn in de selectieproef ingericht door het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten", in samenwerking met gespecialiseerde selectiebureaus, waarbij per periode van 5 jaar beginnend vanaf de eerste deelname aan de selectieproef, maximaal tweemaal mag deelgenomen worden aan selectietesten. De deelname aan testen vóór 1 april 2013, worden daarin niet meegeteld;
- zich inschrijven voor de opleiding voor 15 september 2023, behalve in gevallen erkend door de hierna vermelde raad van beheer;
- niet aangeworven zijn als vervanger van een werknemer in opleiding, conform artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de vervangingsperiode nog loopt;
- niet eerder de opleiding voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst gestart zijn.

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.

De raad van beheer zal rekening houden met volgende selectiecriteria :

1. De testresultaten;

2. Kandidaten die op het moment van de aanvraag reeds slaagden voor een deel van de opleiding krijgen voorrang. Hieronder wordt verstaan :

a. Voor het Nederlandstalig onderwijs :

- binnen de bacheloropleiding tot verpleegkunde moet de kandidaat reeds geslaagd zijn voor 60 studiepunten;

- binnen de graduaatsopleiding tot verpleegkunde moet de kandidaat reeds geslaagd zijn voor de modules initiatie en basiszorg;

- binnen de opleiding tot zorgkundige moet de kandidaat reeds geslaagd zijn voor 450 uren;

b. Voor het Franstalig en Duitstalig onderwijs :

- binnen de bacheloropleiding en de graduaatsopleiding tot verpleegkunde moet de kandidaat reeds geslaagd zijn voor 60 studiepunten of een equivalent daarvan;

- binnen de opleiding tot zorgkundige moet de kandidaat reeds geslaagd zijn voor 450 uren;

3. Het beschikbare budget

De raad van beheer is bevoegd om alle beslissingen te nemen die noodzakelijk zijn voor de opvolging en het goede verloop van het project.

Statuut

Art. 4

De werknemer die voldoet aan de bovenvermelde toelatingscriteria heeft het recht afwezig te zijn tijdens de volledige opleidingsperiode vanaf het begin ervan tot de laatste effectieve schooldag (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.

Door een hervorming van het schoolritme binnen de scholen erkend door de Franse Gemeenschap, wordt de zomervakantie van deze scholen ingekort tot 6 weken. Hierdoor zijn niet alle werknemers, die een opleiding volgen in een school erkend door de Franse Gemeenschap, in de mogelijkheid om tijdens deze periode 4 weken bij hun werkgever te werken. Deze werknemers moeten dan het saldo "niet gewerkte dagen" compenseren tijdens de andere schoolvakanties van datzelfde schooljaar.

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

Art. 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).

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;

Commentaar:

Het starten door de werknemer van een nieuwe en bijkomende professionele activiteit als werknemer, zelfstandige of ambtenaar na de aanvaarding van zijn kandidatuur is niet verboden, zolang deze activiteit de kansen om te slagen voor de opleiding niet in gevaar brengt.

Deze activiteit kan echter in geen geval een geldige reden zijn voor afwezigheid van de lessen en de stage en als verklaring gegeven worden voor het niet slagen in studiejaar/semester om zodoende dat studiejaar/semester opnieuw te kunnen afleggen binnen de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

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

Art. 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."

Indien de werkgever de vervanging realiseert met bijkomende uren bij een (of meerdere) bestaande arbeidsovereenkomst(en), dan zal een bijlage aan de bestaande arbeidsovereenkomst(en) worden opgemaakt en zal hierin melding worden gemaakt van volgende clausule : "De bijkomende uren worden toegekend in uitvoering van het opleidingsproject verpleegkunde. In dit verband komen de partijen uitdrukkelijk overeen dat deze bijlage aan de overeenkomst beëindigd wordt bij de definitieve terugkeer van de vervangen werknemer met als voldoende reden het einde van de studies."

Art. 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 11 februari 2019, geregistreerd onder het nummer 151116/CO/330 (koninklijk besluit van 16 juni 2019 - Belgisch Staatsblad van 9 juli 2019).

Art. 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2022, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, betreffende het vormingsproject tot verpleegkundigen, geregistreerd onder het nummer 173408/CO/330.

Duur

Art. 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 13 februari 2023 en treedt buiten werking op 30 september 2027.

[Inhoudstafel](#)

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 werklieden- en bediendenpersoneel.

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](#)

Opleidingsproject zorgkundigen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 februari 2023 betreffende het opleidingsproject zorgkundige

C.A.O. van 13.02.2023

Voorwoord:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel om:

- in aanvulling op het "vormingsproject tot verpleegkundige" zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst van 13 februari 2023 een pilootproject verder te zetten genaamd "opleidingsproject zorgkundige";
- een vlottere invulling van de openstaande vacatures voor de functie van zorgkundige te bevorderen;
- de regels vast te leggen waarbinnen dit project uitgevoerd dient te worden;
- het project wordt sinds 2017 enkel georganiseerd voor het personeel dat de opleiding kan volgen in het Nederlandstalig onderwijs;
- werknemers in opleiding sinds de opstart van het project in 2016 in het Franstalig onderwijs kunnen de begonnen opleiding verderzetten.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen welke onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten ressorteren, met uitsluiting van deze voor de tandprothese.

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

Art. 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 van een voltijdse of deeltijdse opleiding (welke flexibel of modulair opgevat kan zijn) tot het behalen van het getuigschrift van zorgkundige in de door het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" gekozen centra voor volwassenenonderwijs of scholen uit het onderwijs voor sociale promotie.

De gevolgde opleiding moet toelaten te voldoen aan de erkenningscriteria voor de uitoefening van het beroep van zorgkundige zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 januari 2006, inclusief de verpleegkundige handelingen toegevoegd bij het koninklijk besluit van 27 februari 2019.

Het totaal aantal door de onderwijsinstelling vastgelegde opleidingsuren - nodig voor het volgen van de volledige opleiding (de lestijden, de stageperiodes en de tijd nodig voor deelname aan de examens) - wordt hierbij gelijkgesteld aan arbeidstijd. Dit aantal gelijkgestelde opleidingsuren kan ongelijk gespreid zijn over meerdere jaren, met een maximum van drie jaar.

Het totaal aantal uren te volgen opleiding wordt vastgesteld bij aanvang van de opleiding, en kan door de onderwijsinstelling in voorkomend geval verminderd worden door het toekennen van vrijstellingen aan de werknemer in opleiding op basis van verworven competenties. Deze vrijstellingen worden bepaald door de onderwijsinstelling op basis van de geldende regels ter zake in de respectieve gemeenschappen bevoegd voor onderwijs.

De werknemer in opleiding die voor het volgen van de opleiding zorgkundige, beroep kan doen op Vlaams opleidingsverlof of betaald educatief verlof, kan dit gebruiken bovenop de opleidingstijden waarvoor hij vrijgesteld wordt van prestaties.

Toelatingscriteria

Art. 3

De toelatingscriteria tot de opleiding zijn de volgende :

- Geen functie uitoefenen waarvoor een wettelijke erkenning in het kader van de uitoefening van de zorgberoepen vereist is, met uitzondering van de logistiek assistenten.

Commentaar

We denken onder meer aan de volgende functies : keukenmedewerker, administratief medewerker, logistiek assistent, medewerker schoonmaak, onderhoud,...;

- In het bezit zijn van een diploma of getuigschrift dat toegang verleent tot de opleiding zorgkundige of geslaagd zijn in een toegangsproof afgelegd in een school voor zorgkundige;

- Thans ten minste halftijds tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst die de duur van de opleiding overlapt in een instelling die behoort tot de sectoren zoals vermeld in artikel 1;

- Voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde : minstens 1 jaar tewerkgesteld zijn bij de huidige werkgever op 1 september 2023.

Slagen in de selectieproef ingericht door het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten", in samenwerking met gespecialiseerde selectiebureaus;

- Zich inschrijven in de onderwijsinstelling vóór 1 september 2023 of 1 februari 2024, behalve in gevallen erkend door de raad van beheer van het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten";

- Bij de start van de opleiding niet meer tewerkgesteld zijn als vervanger van een werknemer die reeds in opleiding is via de projecten "opleiding tot verpleegkunde" zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 februari 2023 of het "opleidingsproject zorgkundige" zoals beschreven in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;

- Niet eerder een opleiding voorzien in de projecten "opleiding tot verpleegkunde" zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 februari 2023 of het "opleidingsproject zorgkundige" zoals beschreven in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gestart zijn.

Deze toelatingscriteria zullen worden gecontroleerd door de raad van beheer van het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten".

Rekening houdend met het aantal financierbare plaatsen kan de raad van beheer van het fonds een orde van prioriteit toepassen op de ontvankelijke kandidaturen voor de toegang tot opleiding, volgens de toegangscriteria zoals omschreven in artikel 3.

De raad van beheer zal rekening houden met volgende selectiecriteria :

1. De testresultaten;

2. Kandidaten die reeds slaagden voor een deel van de opleiding, krijgen voorrang. Binnen de opleiding tot zorgkundige moet de kandidaat op het moment van de aanvraag reeds geslaagd zijn voor 450 uren;

3. Het beschikbare budget.

De raad van beheer is bevoegd om alle beslissingen te nemen die noodzakelijk zijn voor de opvolging en het goede verloop van het project.

De werkgever kan de aanvraag tot deelname aan het "opleidingsproject zorgkundige" van de medewerker verdagen naar een volgend schooljaar of een volgend semester, in het geval dat de afwezigheid van de medewerker de continuïteit op de werkvloer ernstig in het gedrang brengt.

De werkgever brengt het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" op de hoogte van deze verdaging. De werkgever motiveert de verdaging op basis van de regels beschreven in artikel 113 van de wet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985.

Statuut

Art. 4

De werknemer die voldoet aan de bovenvermelde toelatingscriteria, heeft het recht 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.

Onder "normaal loon" wordt verstaan : het geïndexeerd bruto baremaloon, rekening houdend met de haard- of standplaatsvergoeding en de loonschaalverhogingen.

In voorkomend geval worden de afwezigheids-periodes 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.

De premies voor onregelmatige prestaties zijn niet van toepassing op de vrijgestelde uren voor het volgen van de opleiding.

Planning van de uurroosters

Art. 5

De werknemer in opleiding bezorgt, zodra deze beschikbaar zijn, de concrete planning van de opleidingsuren, stages en examentijden, zoals vastgelegd door de onderwijsinstelling, aan de werkgever.

Het project voorziet een toegestane afwezigheid op de werkvloer tijdens de voorziene les-, stage- en examenuren. Het aantal uren betaalde afwezigheid zal dus exact gelijk zijn aan het totaal aantal van deze uren.

Tijdens de opleidingscyclus zal de werkgever een werkroosterplanning voorzien die de werknemer toelaat de lessen, de examens en stages bij te wonen.

In geval van onvoorziene gebeurtenissen of van omstandigheden van dwingende aard kan, op verzoek van de werkgever of van de werknemer, van de planning worden afgeweken. Indien op vraag van de werkgever, bezorgt deze aan de werknemer een geldig afwezigheidsattest voor de onderwijsinstelling.

Commentaar betreffende de deeltijdse opleiding

Concreet dient de werkroosterplanning te garanderen dat de gemiddelde arbeidstijd (werktijd + opleidingstijd) van de werknemer over de referentieperiode wordt gerespecteerd volgens volgende formule :

$$X = Y - Z$$

Waarbij, over deze referentieperiode :

X = het aantal te plannen effectieve werkuren van de werknemer in opleiding;

Y = de contractuele arbeidsuren van de werknemer in opleiding;

Z = het aantal uren te besteden aan de opleiding (lessen, stage, deelname aan examens) tijdens dezelfde periode als Y.

Op trimesterbasis bij halftijdse werknemer :

$$Y = 19 \text{ uur} \times 13 \text{ weken} = 247 \text{ uur};$$

Z = 120 uur opleidingstijd (les, stage, deelname examens) van datzelfde trimester, hier is "120" genomen als voorbeeld;

$$X = 247 - 120 = 127 \text{ uur inplanbare arbeidstijd.}$$

Op trimesterbasis bij een voltijdse werknemer :

$$Y = 38 \text{ uur} \times 13 \text{ weken} = 494 \text{ uur};$$

Z = 120 uur opleidingstijd (les, stage, deelname examens) van datzelfde trimester, hier is "120" genomen als voorbeeld;

$$X = 494 - 120 = 374 \text{ uur inplanbare arbeidstijd.}$$

Voorbeeld bij vast uurrooster van een halftijdse werknemer (19/38) met in die week 12 uur opleidingstijd (bijvoorbeeld 2 lesdagen van 6 uur) :

$$Y = 19 \text{ uur};$$

$$Z = 12 \text{ uur};$$

$X = 19 - 12 = 7$ uur inplanbare arbeidstijd.

Voorbeeld bij een variabele arbeidstijd van een halftijdse werknemer (gemiddeld 19 uur per week) met in die week 12 uur opleidingstijd in een uurrooster van 24 uur voor die betrokken week :

Week 1 :

$Y = 24$ uur;

$Z = 12$ uur;

$X = 24 - 12$ uur = 12 uur inplanbare arbeidstijd

Week 2 :

$Y = 14$ uur;

$Z = 12$ uur;

$X = 14 - 12$ uur = 2 uur inplanbare arbeidstijd.

De uren wettelijke feestdagen, jaarlijkse vakantie, ziekte met gewaarborgd loon en dergelijke worden op dezelfde wijze in de arbeidstijden verrekend als bij de werknemers die niet aan het opleidingsproject deelnemen.

De uurroosterplanning blijft onderworpen aan dezelfde wettelijke regels, bijvoorbeeld in verband met rust- en tussentijden.

Procedure en modaliteiten

Art. 6

Om het loon te ontvangen, legt de werknemer aan zijn werkgever, voor ieder semester 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).

Dit document betreffende een opleiding moet bij de werkgever worden ingediend ten laatste 15 kalenderdagen na de start van de opleiding.

Verliest het recht op betaalde afwezigheid :

- de werknemer die in de cursussen ongewettigd afwezig was;

Commentaar:

Het starten door de werknemer van een nieuwe en bijkomende professionele activiteit als werknemer, zelfstandige of ambtenaar na de aanvaarding van zijn kandidatuur is niet verboden, voor zover deze activiteit de kansen om te slagen voor de opleiding niet in gevaar brengt.

Deze activiteit kan echter in geen geval een geldige reden zijn voor afwezigheid van de lessen en de stages en als verklaring gegeven worden voor het niet slagen in academiejaar/semester om zodoende dat academiejaar/semester opnieuw te kunnen afleggen binnen de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

De controle op de nauwgezetheid en het gebruik van prestaties van vrijgestelde uren wordt uitgeoefend door de raad van beheer van het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" op basis van een getuigschrift van nauwgezetheid dat de werknemer in opleiding elk trimester overhandigd aan zijn werkgever.

De werknemer mag in principe een semester niet opnieuw doen en mag in principe de voorziene duur van zijn studies niet verlengen.

De werknemers in opleiding die niet geslaagd zijn voor hun semester, en hierdoor hun studies zouden moeten verlengen, kunnen een gemotiveerd schrijven richten aan de raad van beheer voor het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten". Deze zal dan beslissen of de werknemer in opleiding al dan niet een semester mag herbeginnen en of de voorziene studieduur mag verlengd worden.

Enkel uitzonderlijke omstandigheden, buiten de wil van de werknemer in opleiding kunnen ingeroepen worden om een verlenging te verantwoorden.

Vervanging van de werknemer in opleiding

Art. 7

De werkgever van de werknemer in opleiding heeft recht op een financiering van vervangende tewerkstelling vanwege het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten", gelijk aan het totaal aantal uren opleiding van de cursist.

Het aantal gesubsidieerde uren voor de vervanging van de cursist in opleiding is per trimester gelijk aan het totaal aantal uren van de totale opleidingstijd gedeeld door het aantal trimesters dat het volgen van de opleiding maximaal in beslag neemt.

De werkgever kan deze uren inzetten door hetzij de werknemer in opleiding te vervangen door een werknemer die in dienst wordt genomen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, hetzij door bijkomende uren toe te kennen aan een in de onderneming tewerkgestelde werknemer met een deeltijdse arbeidsovereenkomst. Deze vervanger hoeft niet noodzakelijk voor dezelfde functie te worden ingezet.

Indien de werkgever de vervanging realiseert met een nieuwe arbeidsovereenkomst, dan zal deze overeenkomst de volgende clausule bevatten : "De indienstneming van de werknemer gebeurt in het kader van de uitvoering van het opleidingsproject zorgkundige. 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. Onder "definitieve terugkeer" wordt verstaan : de beëindiging van de opleiding tot zorgkundige van de werknemer in opleiding."

Indien de werkgever de vervanging realiseert met bijkomende uren bij één (of meerdere) bestaande arbeidsovereenkomst(en), dan zal een bijlage aan de bestaande arbeidsovereenkomst(en) worden opgemaakt en zal hierin melding worden gemaakt van volgende clausule : "De bijkomende uren worden toegekend in uitvoering van het opleidingsproject zorgkundige. In dit verband komen de partijen uitdrukkelijk overeen dat deze bijlage aan de overeenkomst beëindigd wordt bij de definitieve terugkeer van de vervangen werknemer met als voldoende reden het einde van de studies."

Art. 8

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 11 februari 2019, geregistreerd onder het nummer 151116/CO/330 (koninklijk besluit van 16 juni 2019 - Belgisch Staatsblad van 9 juli 2019).

De raad van beheer van het fonds evalueert jaarlijks de resultaten en beslist over de verderzetting of de stopzetting van het opleidingsproject zorgkundige.

Duur

Art. 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2022, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, betreffende het vormingsproject zorgkundige, geregistreerd onder het nummer 173409/CO/330.

Art. 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 30 september 2026.

[Inhoudstafel](#)

Opleiding zorgkundigen (bijkomende handelingen)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 2020 betreffende de modaliteiten van de opleiding voor zorgkundigen in het kader van 5 bijkomende handelingen

C.A.O. 09.03.2020

Artikel 1: Toepassingsgebied

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

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijke en vrouwelijke werklieden- en bediendenpersoneel.

Artikel 2 - Context

Het koninklijk besluit van 27 februari 2019 tot vaststelling van de verpleegkundige activiteiten die de zorgkundigen mogen uitvoeren en de voorwaarden waaronder deze zorgkundigen deze handelingen mogen stellen.

Zorgkundigen moeten volgens de bepalingen van het KB een opleiding van 150 uur volgen om te voldoen aan de voorwaarden om deze bijkomende handelingen te mogen stellen.

Omwille van wettelijke aansprakelijkheid, kwaliteit en veiligheid van de zorgen, arbeidsorganisatie en professionele mobiliteit, worden de sociale partners het erover eens alles in het werk te stellen, opdat al het betrokken personeel de opleiding volgt.

Artikel 3 - Theoretische opleiding

Voor de hierboven vermelde inrichtingen en diensten, verbinden de sociale partners zich ertoe om de opleiding te financieren die erkend wordt door de sectorale opleidingsfondsen door middel van een tegemoetkoming die voortkomt uit deze fondsen.

Specifieker, voor de hierboven vermelde inrichtingen en diensten die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Federatie Wallonië-Brussel of de Duitstalige Gemeenschap, verbinden de sociale partners zich ertoe om de opleidingen die erkend zijn door het onderwijs en die in aanmerking komen voor de financiering van de sectorale opleidingsfondsen op basis van de criteria bepaald door de genoemde fondsen, financieel te ondersteunen door een financiële tegemoetkoming van de sectorale opleidingsfondsen.

De zorgkundigen hebben het recht om de opleidingen bedoeld in de vorige leden te volgen, opdat zij de 5 bijkomende handelingen zouden kunnen stellen die uitbesteed worden door het verpleegkundig personeel krachtens het K.B. van 27 februari 2019.

De zorgkundigen die één van deze opleidingen wensen te volgen moeten hun werkgever hiervan op de hoogte brengen.

De werkgever en de werknemer komen in onderlinge overeenstemming overeen op welk moment de opleiding zal worden gevolgd.

De opleidingsuren worden gelijkgesteld met arbeidstijd.

In het kader van een opleiding in E-learning, worden de opleidingsuren bij voorkeur in groep gevolgd, op een omkaderde manier, en niet individueel.

De werkgever stelt de nodige collectieve IT-faciliteiten ter beschikking.

Artikel 4: Stage

De stage van maximaal 75 uur wordt gepresteerd op de gebruikelijke werkplek en wordt gelijkgesteld met arbeidstijd.

Indien de stage geheel of gedeeltelijk niet gepresteerd kan worden op de gebruikelijke werkplek dan dient de stage gedaan te worden in een andere inrichting of dienst. De stage-uren en de verplaatsingstijd, bovenop de gebruikelijke tijd voor woon-werkverkeer, worden gelijkgesteld met arbeidstijd. De eventuele bijkomende verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

Artikel 5: Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2020 en houdt op uitwerking te hebben op 31 december 2024. De ondertekende partijen kunnen via een Collectieve Arbeidsovereenkomst deze termijn verlengen.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende hetzelfde onderwerp van 27 januari 2020 geregistreerd op 19 maart 2020 onder het nummer 157730/CO/330 en heft deze op.

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

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

[Inhoudstafel](#)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 februari 2023 betreffende het vormingsproject #kiesvoordezorg

C.A.O. 13.02.2023

In uitvoering van punt 4. d. van het Sociaal akkoord Federale zorgsectoren van 12 november 2020, wordt het volgende overeengekomen.

Art 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen welke onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten ressorteren, met uitsluiting van de sector van de tandprothese.

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

Doel

Art. 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel nieuwe medewerkers van buiten het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diens-ten aan te trekken naar een gekwalificeerd (verpleegkundige of zorgkundige) zorgberoep, door hen een (opleidings-)contract aan te bieden bij een werkgever binnen het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Na het doorlopen van het opleidingstraject blijft de werknemer in dienst en kan het gereguleerde zorgberoep worden uitgeoefend.

Toelatingscriteria

Art. 3

De toelatingscriteria tot het vormingsproject #kiesvoordezorg zijn de volgende :

- voldoen aan de toelatingsvoorwaarden tot het onderwijs voor de gekozen opleiding;
- op het moment van de inschrijving voor het vormingsproject #kiesvoordezorg niet tewerkgesteld zijn in een instelling die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten of in een openbare instelling waar soortgelijke activiteiten worden uitgeoefend als beschreven in het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten;
- op het moment van de inschrijving voor het vormingsproject #kiesvoordezorg verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst, ambtenaar zijn in de publieke sector of een activiteit als zelfstandige uitoefenen;
- op het moment van de inschrijving voor het vormingsproject #kiesvoordezorg minstens 2 jaar werkervaring kunnen aantonen;
- op het moment van de inschrijving voor het vormingsproject #kiesvoordezorg niet reeds in opleiding zijn in een kwalificerend vormingstraject gefinancierd met middelen van fondsen Sociale Maribel of sociale akkoorden voor non-profitsectoren;
- slagen in de selectieproef ingericht door het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten", in samenwerking met gespecialiseerde selectiebureaus.

Commentaar : Een kandidaat mag per periode van 5 jaar beginnend vanaf de eerste deelname aan de selectieproef maximaal tweemaal deelnemen aan selectietesten.];

- zich inschrijven als kandidaat voor het vormingsproject #kiesvoordezorg vóór de uiterste inschrijvingsdatum, jaarlijks bepaald door de raad van beheer van het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten".

Deze toelatingscriteria zullen worden gecontroleerd door de raad van beheer van het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" op basis van een aanvraagformulier ondertekend door de

betrokken kandidaat voor het vormingsproject #kiesvoordezorg. Hierbij dient een bewijs van 2 jaar werkervaring te worden toegevoegd.

Art. 4

Rekening houdend met het aantal financierbare plaatsen kan de raad van beheer van het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" een orde van prioriteit op de kandidaturen toepassen voor de toegang tot het vormingstraject #kiesvoordezorg.

De raad van beheer zal rekening houden met volgende selectiecriteria :

1. De testresultaten;
2. Kandidaten die op het moment van de aanvraag reeds slaagden voor een deel van de opleiding, krijgen voorrang. Hieronder wordt verstaan :
 - a. Voor het Nederlandstalig onderwijs :
 - Binnen de bacheloropleiding tot verpleegkunde moet de kandidaat reeds geslaagd zijn voor 60 studiepunten;
 - Binnen de graduaatsopleiding tot verpleegkunde moet de kandidaat reeds geslaagd zijn voor de modules initiatie en basiszorg;
 - Binnen de opleiding tot zorgkundige moet de kandidaat reeds geslaagd zijn voor 450 uren.
 - b. Voor het Franstalig en Duitstalig onderwijs :
 - Binnen de bacheloropleiding en de graduaatsopleiding tot verpleegkunde moet de kandidaat reeds geslaagd zijn voor 60 studiepunten of een equivalent daarvan;
 - Binnen de opleiding tot zorgkundige moet de kandidaat reeds geslaagd zijn voor 450 uren.
3. Het beschikbare budget.

Elke kandidaat wordt op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectieprocedure.

Art. 5

De raad van beheer van het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" is bevoegd om alle beslissingen te nemen die noodzakelijk zijn voor de opvolging en het goede verloop van het vormingsproject.

De arbeidsovereenkomst

Art. 6

§ 1. Het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" stelt een lijst op met werkgevers die wensen deel te nemen aan het vormingsproject #kiesvoordezorg. Deze lijst wordt verstuurd naar de geselecteerde kandidaten.

§ 2. Elke geselecteerde kandidaat contacteert één of meerdere werkgevers naar keuze uit deze lijst met als doel een sollicitatiegesprek te voeren met het oog op een aanwerving in het kader van dit vormingsproject. Het is mogelijk dit contact te leggen met een werkgever die niet op de lijst voorkomt, op voorwaarde dat deze werkgever behoort tot het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. Bij onderling akkoord wordt de geselecteerde kandidaat bij de werkgever aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur waarvan de ingangsdatum samenvalt met de eerste schooldag van de opleiding waarvoor de kandidaat werd geselecteerd.

§ 4. Deze arbeidsovereenkomst bevat volgende clausule :

"Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen met betrekking tot ontslag, is de werkgever er niet toe gehouden de "werknemer in opleiding" (cfr. het vormingsproject #kiesvoordezorg) aansluitend in dienst te houden indien de werknemer zelf stopt met het project, indien de werknemer niet slaagt voor de opleiding of indien de werkgever niet beschikt over een tewerkstellingsplaats bij het einde van de opleiding. Deze omstandigheden zijn voldoende reden om de overeenkomst te beëindigen met een wettelijke opzegtermijn."

§ 5. Na de ondertekening van deze arbeidsovereenkomst dient de geselecteerde kandidaat voor het vormingsproject #kiesvoordezorg, indien nodig, zijn arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever te beëindigen conform de wettelijke bepalingen.

De keuze van de opleidingsvertrekker

Art. 7

De geselecteerde kandidaat mag zich inschrijven in een school naar keuze, maar enkel voor de opleiding waarvoor hij een akkoord kreeg van het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten".

Statuut van de werknemer in opleiding

Art. 8

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst verleent aan de werknemers die aangeworven worden binnen het kader van dit vormingsproject, een recht om met behoud van het loon een opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige te volgen in het voltijds onderwijs of van het onderwijs voor sociale promotie.

§ 2. De werknemer die aangeworven wordt binnen het kader van dit vormingsproject, heeft het recht afwezig te zijn tijdens de volledige opleidingsperiode vanaf het begin ervan tot de laatste effectieve schooldag (jaarlijkse vakantie niet inbegrepen) met behoud van zijn loon dat op de gewone tijdstippen betaald wordt, om de lessen te volgen, de examens af te leggen en de stages door te maken. De stages worden, zo veel als mogelijk, gevolgd bij de werkgever van de werknemer in opleiding.

Door een hervorming van het schoolritme binnen de scholen erkend door de Franse Gemeenschap, wordt de zomervakantie van deze scholen ingekort tot 6 weken. Hierdoor zijn niet alle werknemers, die een opleiding volgen in een school erkend door de Franse Gemeenschap, in de mogelijkheid om tijdens deze periode 4 weken bij hun werkgever te werken. Deze werknemers moeten dan het saldo "niet gewerkte dagen" compenseren tijdens de andere schoolvakanties van datzelfde schooljaar.

Art. 9

De werknemer in opleiding heeft recht op alle van toepassing zijnde loon- en arbeidsvoorwaarden, met dien verstande dat hij tijdens de volledige opleidingsduur betaald wordt volgens de loonschalen zoals bepaald in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 10

In voorkomend geval worden de afwezigheidsperiodes voor het volgen van de lessen beschouwd als zijnde gelijkgesteld voor wat betreft de eindejaarspremie en de attractiviteitspremie.

Art. 11

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.

Art. 12

Elke geselecteerde kandidaat die een opleiding start in het project #kiesvoordezorg, ontvangt in het eerste schooljaar eenmalig een studiebeurs van 1 200 EUR. Deze studiebeurs geldt als forfaitaire tussenkomst in de schoolkosten (inschrijvingsgeld, materiaal, studieboeken,...) en/of de kosten voor kinderopvang.

Het bedrag van deze eenmalige studiebeurs bedraagt 600 EUR wanneer de geselecteerde kandidaat bij de aanvang van de opleiding reeds voldoet aan de erkenningscriteria voor de uitoefening van het beroep van zorgkundige zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 januari 2006.

Procedure en modaliteiten

Art. 13

§ 1. Om het loon te ontvangen, legt de werknemer aan zijn werkgever én het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten", voor ieder studiejaar het bewijs voor van zijn inschrijving op de lessen (attest van regelmatige inschrijving afgeleverd door de onderwijsinstelling).

§ 2. De aanvraag betreffende een schooljaar moet bij de werkgever worden ingediend ten laatste op 31 oktober van het betreffende jaar.

§ 3. De werknemer zal bovendien aan zijn werkgever én het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" de getuigschriften van nauwgezetheid voorleggen die door de onderwijsinstelling worden afgeleverd aan het einde van ieder kwartaal. Indien hij niet in het bezit is van dit document is de werkgever gerechtigd het recht op loon voor het volgende kwartaal te ontzeggen.

Art. 14

Verliest het recht op betaalde afwezigheid voor het volgen van opleiding :

- de werknemer die in de cursussen ongewettigd afwezig was voor meer dan één tiende van de duur ervan;
- de werknemer die na de tweede zittijd niet is geslaagd voor het studiejaar/semester waarvoor hij is ingeschreven (dubbelen is niet mogelijk behalve in gevallen erkend door de hierna vermelde raad van beheer);

Commentaar:

Het starten door de werknemer van een nieuwe en bijkomende professionele activiteit als werknemer, zelfstandige of ambtenaar na de aanvaarding van zijn kandidatuur is niet verboden, voor zover deze activiteit de kansen om te slagen voor de opleiding niet in gevaar brengt.

Deze activiteit kan echter in geen geval een geldige reden zijn voor afwezigheid van de lessen en de stages en als verklaring gegeven worden voor het niet slagen in academiejaar/semester om zodoende dat academiejaar/semester opnieuw te kunnen afleggen binnen de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 15

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.

Tewerkstelling na de opleiding

Art. 16

Na het succesvol doorlopen van de opleiding wordt de werknemer tewerkgesteld als zorgkundige of verpleegkundige en betaald conform de loonschaal die van toepassing is voor de functie die wordt uitgeoefend. De studie jaren in het kader van het vormingsproject #kiesvoordezorg worden meegenomen voor het bepalen van de geldelijke anciënniteit in de op de uitgeoefende functie van toepassing zijnde loonschaal.

Financiering van het loon en de studiebeurs van de werknemer in opleiding

Art. 17

Het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" financiert de loonkost van de werknemer gedurende de volledige opleidingsduur.

- Voor de werknemers die een opleiding tot zorgkundige volgen, bedraagt de maximale jaarlijkse loonkostsubsidie 46.156,56 EUR per werknemer in opleiding;
- Voor de werknemers die een opleiding tot verpleegkundige volgen, wordt de maximale jaarlijkse loonkostsubsidie per werknemer in opleiding als volgt vastgelegd :

Anciënniteit	Maximum loonsubsidie IFG
0	46.156,56
1	48.976,21
2	49.927,65

De maximale jaarlijkse loonkostsubsidie bij 0 jaar anciënniteit bedraagt 47.968,94 EUR in het geval de werknemer in opleiding bij de aanvang van de opleiding reeds voldoet aan de erkenningscriteria voor de uitoefening van het beroep van zorgkundige zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 januari 2006.

De subsidiebedragen vermeld in dit artikel volgen de conventioneel overeengekomen aanpassingen en de indexaanpassingen die voorzien zijn in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 18

Het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" financiert de forfaitaire studiebeurs van 1 200 EUR of 600 EUR, conform de bepalingen in artikel 12, die door de werkgever aan de werknemer in opleiding wordt betaald in het eerste jaar van de opleiding.

Art. 19

Het "Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten" financiert, in voorkomend geval, de wettelijke opzegtermijn, indien de werknemer in opleiding de opleiding beëindigt vóór het einde van de opleiding (cfr. clause in de arbeidsovereenkomst in artikel 6, § 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

Art. 20

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 11 februari 2019, geregistreerd onder het nummer 151116/CO/330 (koninklijk besluit van 16 juni 2019 - Belgisch Staatsblad van 9 juli 2019).

Duur

Art. 21

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2027.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2022, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten betreffende het vormingsproject #kiesvoordezorg, geregistreerd onder het nummer 173410/CO/330.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 februari 2023, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, betreffende het vormingsproject #kiesvoordezorg

De werknemer aangeworven in het kader van het vormingsproject #kiesvoordezorg wordt tijdens de opleiding betaald conform de loonschalen opgenomen in deze bijlage. De loonschalen zijn terug te vinden in de diverse collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Voor de federale gezondheidsdiensten en de geregionaliseerde sectoren in Vlaanderen vanaf fase 2 van de uitrol van het IFIC-loonmodel, voor de bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten in Brussel en de geregionaliseerde sectoren in Brussel, Wallonië en de Duitstalige gemeenschap:

- Opleiding zorgkundige : IFIC-doelbarema categorie 10 aan 0 jaar anciënniteit;

- Opleiding verpleegkunde : IFIC-doelbarema, conform onderstaande tabel :

Anc. Baremacode

0	IFIC-doelbarema categorie 10
1	IFIC-doelbarema categorie 11
2	IFIC-doelbarema categorie 11
3	IFIC-doelbarema categorie 11

De werknemer aangeworven in het kader van het vormingsproject #kiesvoorzorg die bij de aanvang van de opleiding reeds voldoet aan de erkenningscriteria voor de uitoefening van het beroep van zorgkundige zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 januari 2006, heeft van bij aanvang van de arbeidsovereenkomst recht op een verloning conform IFIC-doelbarema categorie 11.

Voor de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en de residuaire sector :

- Opleiding zorgkundige : loonschaal categorie 2 voor het verplegingspersoneel aan 0 jaar anciënniteit;

- Opleiding verpleegkunde : de loonschalen zoals opgenomen in onderstaande tabel :

Anc. Baremacode

0 Loonschaal categorie 2 verplegingspersoneel

1 Loonschaal categorie 3 verplegingspersoneel

2 Loonschaal categorie 3 verplegingspersoneel

3 Loonschaal categorie 3 verplegingspersoneel

De werknemer aangeworven in het kader van het vormingsproject #kiesvoorzorg die bij de aanvang van de opleiding reeds voldoet aan de erkenningscriteria voor de uitoefening van het beroep van zorgkundige zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 januari 2006, heeft van bij aanvang van de arbeidsovereenkomst recht op een verloning conform loonschaal categorie 3 verplegingspersoneel.

Deze lonen volgen de conventioneel overeengekomen aanpassingen en de indexaanpassingen.

[Inhoudstafel](#)

Sectoraal Spaarfonds

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2008 (gewijzigd via CAO van 16 juni 2014) 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

Artikels 6 en 14 gewijzigd via CAO van 16.06.2014

Artikel 5 gewijzigd via CAO van 11.05.2015

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 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-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 te 1000 Brussel, Sainctelettesquare 13-15.

Deze zetels kunnen bij beslissing van het beheerscomité van het fonds, voorzien in artikel 9, elders overgeplaatst worden.

Artikel 6

Het sectoraal spaarfonds van de federale sectoren heeft als doel:

- op te treden als inrichter van de OFP pensioenfondsen van de federale non-profit/OFP fonds de pension du secteur non-marchand fédéral, ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel;
- het ontvangen, beheren en toewijzen van de financiële middelen en hun opbrengsten, onder aftrek van de werkingskosten, aan de financiering van de tweede pensioenpijler van de federale non-profit sector/secteur non-marchand fédéral;
- werkzaamheden of initiatieven in te richten of te organiseren die dienstig zijn aan haar doel."

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 bezorgd.

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 of door volmacht vertegenwoordigd is. Ieder aanwezig lid mag drager zijn van maximaal twee volmachten. De beslissingen van het beheerscomité worden getroffen bij minstens een meerderheid van de aanwezige of door volmacht vertegenwoordigde stemgerechtigden van enerzijds het aantal werkgevers- als van anderzijds het aantal werknemersvertegenwoordigers.

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](#)

Invoering sectoraal aanvullend pensioenstelsel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2010 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel.

Hieronder kan u de gecoördineerde versie van de CAO vinden.

Het pensioenreglement zelf is onderdeel van de bijlage van deze CAO. Dit pensioenreglement werd reeds meerdere keren gewijzigd. De versie met de meest recente datum is vandaag van toepassing.

U kan de versies lezen op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Je vindt de cao's [hier](#).

Met onderstaande informatie kan je op een eenvoudige manier en vlot de CAO's terugvinden in de zoekmachine van de FOD :

[C.A.O. van 13.12.2010](#)

[Pensioenreglement gewijzigd via C.A.O. van 12.11.2012](#)

[Pensioenreglement gewijzigd via C.A.O. van 10.03.2014](#)

[Wijziging cao pensioenstelsel via C.A.O. van 11.05.2015](#)

[Pensioenreglement gewijzigd via C.A.O. van 11.05.2015 \(zie ook Artikels 4 en 6\)](#)

[Pensioenreglement gewijzigd via C.A.O. van 06.07.2016](#)

[Pensioenreglement gewijzigd via C.A.O. van 03.06.2019](#)

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- pediatische 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, Sainctelettesquare 13-15, 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, Sainctelettesquare 13-15 en toegelaten op 8 mei 2012 onder nummer 50604, 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 bekend 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.

Bijlage: pensioenreglement (zie commentaar hierboven)

[Inhoudstafel](#)

Sectorale pensioentoezegging

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 februari 2012 inzake de sectorale pensioentoezegging.

De bedragen (pensioentoezegging) die het pensioenfonds op de individuele rekening van de werknemer stort worden jaarlijks vastgelegd bij CAO.

Hieronder kan u de eerste CAO integraal lezen. Latere versies kan u lezen op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Je vindt de cao's [hier](#).

Hierna een overzicht van de CAO's en de jaarlijkse stortingen. Met deze informatie kan je op een eenvoudige manier en vlot de CAO's terugvinden in de zoekmachine van de FOD :

C.A.O. 17.02.2012 (= sectorale pensioentoezegging voor de periode 2006-2010)

Sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2011 via C.A.O. van 12.11.2012

Sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2012 via C.A.O. van 08.07.2013

Sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2013 via C.A.O. van 16.06.2014

Sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2014 via C.A.O. van 08.06.2015

Sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2015 via C.A.O. van 13.06.2016

Sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2016 via C.A.O. van 08.05.2017

Sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2017 via C.A.O. van 14.05.2018

Sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2018 via C.A.O. van 18.11.2019

Sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2019 via C.A.O. van 14.09.2020

Sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2020 via C.A.O. van 10.05.2021

Sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2021 via C.A.O. van 16.05.2022

Sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2022 via C.A.O. van 15.05.2023

Hoofdstuk 1. Voorwerp van de overeenkomst

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten

- in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2010 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten
- in toepassing van punt 4.1 van het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij de hoger genoemde collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 2. Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is, met uitzondering van de categorieën voorzien in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers 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-pediatische centra;
- de wijkgezondheidscentra.

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

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van uitzendarbeid
- 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 november 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. Pensioentoezegging

Artikel 4

§ 1. Op 1 januari 2012 is een eenmalige toelage op de individuele pensioenrekening gestort voor de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2010.

§ 2. De valutadatum vanaf wanneer het rendement toegekend wordt is 1 januari 2012.

Artikel 5

§ 1. De eenmalige toelage is gelijk aan zeven euro per rechtgevend trimester voor de periode tussen 1 januari 2006 en 31 december 2010 voor zover:

- de aangeslotene op 1 januari 2010 door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is
- én gedurende minstens 2 opeenvolgende trimesters door een arbeidsovereenkomst verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is, in de periode tussen 1 januari 2006 en 31 december 2010.

§ 2. Voor de werknemers die in dienst komen vanaf 1 januari 2010 is de eenmalige toelage gelijk aan zeven euro per rechtgevend trimester voor de periode tussen 1 januari 2010 en 31 december 2010 voor zover de aangeslotene vanaf 1 januari 2010 gedurende minstens 2 opeenvolgende trimesters verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is.

Artikel 6

§ 1. Het aantal rechtgevende trimesters wordt als volgt bepaald:

- Wanneer de aangeslotene tijdens een kalendertrimester verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is, door een arbeidsovereenkomst en voltijdse prestaties verrichtte, telt dat trimester als 1 rechtgevend trimester.
- Wanneer een aangeslotene tijdens een kalendertrimester verbonden was met een organisatie waarop het pensioenreglement van toepassing is, door een arbeidsovereenkomst en minder dan voltijdse prestaties verrichtte, telt dat trimester mee als rechtgevend trimester voor een gedeelte van 1 in verhouding tot de effectieve tewerkstellingsbreuk en met een minimum van 0,50.
- De som van de aldus bepaalde rechtgevende trimesters en trimesterdelen tijdens de betrokken periode wordt opgeteld, en het resultaat wordt afgerond tot de dichtstbijzijnde eenheid.

§ 2. Het aantal rechtgevende trimesters wordt vastgesteld op basis van de gegevens die meegedeeld werden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid via de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

§ 3. De effectieve tewerkstellingsbreuk is het door de RSZ berekende veld aanwezig in de kwartaalaangifte (DMFA) dat per werknemer weergeeft wat zijn tewerkstellingsbreuk is per werkgever in verhouding tot een voltijdse werknemer voor een volledig kalenderkwartaal. De effectieve tewerkstellingsbreuk wordt gedefinieerd als de som van het aantal werkdagen in een kalenderkwartaal in verhouding tot 13 keer het normaal aantal werkdagen per week van het voltijdse arbeidsstelsel. Het aantal weerhouden werkdagen zijn niet enkel de effectief gepresteerde en

betaalde dagen, maar zijn alle dagen waar de werkgever - al dan niet direct – in tussenkomt en meer in het bijzonder: de prestatiecodes 01, 02, 03, 04, 05, 12, 20 en 72 **(1)**.

Hoofdstuk 4. Inwerkingtreding, duur en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 7

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 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 gezondheidsinrichtingen en –diensten, die een kopie van de opzegging stuurt aan elke ondertekenende partij.

(1): alle arbeidstijdgegevens gedekt door loon met RSZ-bijdragen, met uitzondering van de wettelijke en bijkomende vakantie van arbeiders | 02: wettelijke vakantie voor arbeiders | 03: bijkomende vakantie voor arbeiders | 04: afwezigheid eerste dag wegens slecht weer bouwbedrijf (hier niet van toepassing) | 05: betaald educatief verlof | 12: vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde cao of inhaalrust bouwbedrijf of inhaalrust handel in brandstoffen (hier niet van toepassing) | 20: onbezoldigde dagen inhaalrust in het raam van maatregelen tot vermindering van de arbeidstijd met verhoogde uurloon | 72: tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.

[Inhoudstafel](#)

ACTUELE BEDRAGEN

Loonschalen Personeel (sinds 1 januari 2023)

Klik [hier](#) voor de loonschalen.

[Inhoudstafel](#)

Haard- en standplaatstoelage (sinds 1 januari 2023)

Loongrensbedragen			Haardtoelage			Standplaatstoelage		
Jaarbasis CAO	Jaar Index	Maand Index	Jaarbasis CAO	Jaar Index	Maand Index	Jaarbasis CAO	Jaar Index	Maand Index
16.000,01	31.998,42	2.666,53	719,88	1.439,69	119,97	359,94	719,84	59,99
18.241,02	36.480,22	3.040,02	359,94	719,84	59,99	179,97	359,92	29,99

[Inhoudstafel](#)

Eindejaarspremie

De werknemers hebben recht op een eindejaarspremie. Het bedrag van de eindejaarspremie bestaat uit een forfaitair gedeelte verhoogd met een veranderlijk gedeelte.

Vanaf 2022 is deze premie een samenvoeging van de vroegere eindejaarspremie en de attractiviteitspremie. De samengevoegde premie was reeds van toepassing voor de Vlaamse geregionaliseerde sectoren . Vanaf 2022 dus ook voor de Federale sectoren.

	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%
2011	€ 320,81	2,50%
2012	€ 328,80	2,50%
2013	€ 331,86	2,50%
2014	€ 332,19	2,50%
2015	€ 333,62	2,50%
2016	€ 337,32	2,50%
2017	€ 343,19	2,50%
2018	€ 349,78	2,50%
2019	€ 353,80	2,50%
2020	€ 357,48	2,50%
2021	€ 366,35	2,50%
2022	€ 1.611,77	3,03%

(*)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 haard- of standplaatstoelage en de premie vermindering arbeidsprestaties vanaf 45 jaar, maar met uitsluiting van andere premies, toeslagen of vergoedingen.

[Inhoudstafel](#)

Attractiviteitspremie

De werknemers hebben recht op een attractiviteitspremie. Het bedrag van de attractiviteitspremie bestaat uit een forfaitair gedeelte verhoogd met een veranderlijk gedeelte.

Vanaf 2022 bestaat de attractiviteitspremie niet meer. De premie is vanaf dan opgenomen in de eindejaarspremie.

	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 (na indexatie)	0,53 %
2009	€ 575,69 (na indexatie)	0,53 %
2010	€ 575,69 (na indexatie)	0,53%
2011	€ 605,30 (na indexatie)	0,53%
2012	€ 620,37 (na indexatie)	0,53 %
2013	€ 626,14 (na indexatie)	0,53%
2014	€ 626,77 (na indexatie)	0,53%
2015	€ 629,47 (na indexatie)	0,53%
2016	€ 636,46 (na indexatie)	0,53%
2017	€ 647,53 (na indexatie)	0,53%
2018	€ 659,96 (na indexatie)	0,53%
2019	€ 667,55 (na indexatie)	0,53%
2020	€ 674,49 (na indexatie)	0,53%
2021	€ 691,22	0,53%
2022	NVT	zie Eindejaarspremie 2022

Wat de modaliteiten van het indexmechanisme betreft, verwijzen wij naar de CAO Attractiviteitspremie.

[Inhoudstafel](#)

Aanvullend pensioen

De werknemers hebben recht op een aanvullend pensioen. Hieronder de gereserveerde bedragen. Voor meer info over de voorwaarden, verwijzen we naar de betrokken CAO's sectorale pensioentoezegging.

	Maximum bedrag per trimester	Maximum bedrag per jaar
2006	€ 7	€ 28
2007	€ 7	€ 28
2008	€ 7	€ 28
2009	€ 7	€ 28
2010	€ 7	€ 28
2011	€ 7	€ 28
2012	€ 11,25	€ 45
2013	€ 11,25	€ 45
2014	€ 10	€ 40
2015	€ 10	€ 40
2016	€ 10	€ 40
2017	€ 40	€ 160
2018	€ 40	€ 160
2019	€ 28	€ 112
2020	€ 28	€ 112
2021	€ 25	€ 100
2022	€ 17	€ 68

[Inhoudstafel](#)

Andere vergoedingen (sinds 1 januari 2023)

Functiecomplement voor het verplegend personeel categorie 7 : 97,22 EUR

(enkel voor de OOB-barema's)

Vanaf 18 jaar anciënniteit. Per maand.

Toeslagen voor onregelmatige prestaties

Zaterdagwerk	50%
Dagprestaties op zondag	56%
Onderbroken dienst	30%
Dagprestaties op een feestdag	56%
Nachtprestaties	35%
Nachtprestaties op zaterdag	50%
Nachtprestaties op zon- of feestdag	56%
Avondprestaties (19-20u)	20%
Avondprestaties (19-20u) op zaterdag	50%
Avondprestaties (19-20u) op zon- of feestdag	56%

Loonsupplement bij dringende oproep

binnen 24 uur voorafgaand aan de aanvang van de uit te voeren prestatie	20%
binnen 48 uur voorafgaand aan de aanvang van de uit te voeren prestatie	10%

[Inhoudstafel](#)