Neerlegging-Dépôt: 18/05/2022
Regist.-Enregistr.: 12/08/2022
N°: 174453/CO/332

Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé - CP 332

Convention collective de travail du 13 mai2022 introduisant une réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire pour le personnel des secteurs dépendant de la Région wallonne

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail exécute l'accord social du non-marchand wallon 2021-2024. Elle s'applique aux travailleurs et aux employeurs des centres de coordination de soins et services à domicile, des centres de service social, des services d'insertion sociale, des services de médiation de dettes, des centres et services de promotion de la santé, des réseaux et associations d'aide et de soins spécialisés en assuétudes, des centres de télé-accueil, des centres de planning et de consultation familiale et conjugale, des services de santé mentale et autres services d'aide sociale et de santé qui ressortissent à la Commission paritaire 332 pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui sont subventionnés par la Région wallonne.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par « travailleur : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin.

CHAPITRE II. Durée du temps de travail

Article 2 – Durée de temps de travail à temps plein à partir de 55 ans

Pour les centres de coordination de soins et services à domicile, cette convention collective de travail vise à réduire la durée hebdomadaire conventionnelle du temps de travail temps plein à 32 heures pour les travailleurs âgés de 58 ans et plus, avec maintien du salaire et avec embauche compensatoire.

Pour tous les autres secteurs repris dans le champ d'application à l'article 1, cette convention collective de travail vise à réduire la durée hebdomadaire conventionnelle du temps de travail temps plein à 36 heures à partir de 55 ans, à 34 heures à partir de 58 ans et à 32 heures à partir de 60 ans et plus, avec maintien du salaire et avec embauche compensatoire.

Dans le respect des modalités prévues à l'article 5, §2, les durées de temps de travail hebdomadaire conventionnel visées ci-dessus peuvent être calculées en moyenne sur base annuelle.

La réduction collective du temps de travail s'effectue avec maintien intégral du salaire. Il en résulte une augmentation proportionnelle du salaire horaire dès l'entrée du travailleur dans le nouveau régime de travail.

Article 3 – Calcul de la durée de temps de travail à partir de 55 ans pour les temps partiels

La diminution du temps de travail pour les travailleurs à temps partiel est calculée proportionnellement par rapport aux 36 heures, 34 heures ou 32 heures. La diminution se calcule sur base de 36e, 34e ou 32e.

Le nouveau régime de travail résultant de la diminution du temps de travail est arrondi à minima à la demi-heure supérieure, à l'exception des crédit-temps. Ce principe d'arrondi doit être appliqué de la même manière à tous les travailleurs ayant le même temps de travail initial dans le service et ne peut pas impliquer une perte de salaire pour les travailleurs.

A la demande du travailleur ou de l'employeur, le nombre d'heures initial du travailleur à temps partiel, peut être maintenu, de commun accord entre les parties, à hauteur de maximum 36 heures, 34 heures ou 32 heures par semaine, et en respectant la procédure de communication prévue à l'article 6.

Ce temps de travail maintenu est valorisé en 36e, 34e ou 32e et non plus en 38e, ce qui entraine une augmentation salariale pour le travailleur.

CHAPITRE III. Modalités d'application du nouveau régime de travail

Article 4 – Définition de la date de passage d'un travailleur dans le nouveau régime de travail

Le nouveau régime de travail entre en vigueur à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 55 ans, 58 ans et 60 ans est atteint.

Article 5 – Diminution conventionnelle du temps de travail

§1er. La diminution du temps de travail dont bénéficie le travailleur à temps plein ou à temps partiel est imputée sur un jour ou sur plusieurs jours de la semaine selon le choix du travailleur.

§2. Par dérogation au paragraphe précédent, le travailleur peut demander à l'employeur de convenir que la diminution du temps de travail est réalisée sous la forme d'octroi de jours de repos compensatoire.

Dans ce cas, la durée hebdomadaire de temps de travail applicable en vertu de l'article 1er est calculée en moyenne sur une base annuelle. L'application de cette durée hebdomadaire moyenne se concrétise par un régime de travail comportant des heures de prestations effectives plus élevées par semaine et par l'octroi de jours de repos compensatoire.

Ces heures de prestations effectives plus élevées par semaine et compensées par ces jours de repos compensatoire ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

§3 Dans le cas d'une diminution du nombre de jours prestés par semaine, les jours non-prestés doivent être fixés d'un commun accord et au regard de la continuité du service.

Les jours de repos compensatoire sont fixés de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Afin de garantir un rythme de travail tenable pour les travailleurs bénéficiant de la réduction collective du temps de travail, les jours de repos compensatoire doivent être pris endéans le trimestre.

Cependant, un report est autorisé au trimestre suivant moyennant la liquidation du solde de jours de repos compensatoire à l'échéance de la période de référence.

Le nombre maximum d'heures reportées autorisé correspond à 6 heures pour les travailleurs prestant en régime 36 heures, à 12 heures pour les travailleurs prestant en régime 34 heures et à 18 heures pour les travailleurs prestant en régime 32 heures.

Article 6 – Procédure d'information et de recours concernant le passage dans le nouveau régime de travail

§1 Au minimum trois mois avant le passage dans le nouveau régime de travail

Au minimum trois mois avant que le travailleur ait atteint l'âge de 55 ans, 58 ans et 60 ans et passe donc dans un nouveau régime de travail, l'employeur communique au travailleur la modification du régime de travail et ses modalités d'application. Il communique également au travailleur la possibilité de demander le maintien de son régime de travail initial si le travailleur est à temps-partiel et ce jusqu'à 36 heures, 34 heures ou 32 heures par semaine maximum.

Cette communication écrite remise au travailleur doit au moins contenir :

- Le nombre d'heures de travail adapté dans le cadre de la RCTT ;
- Le salaire horaire et/ou mensuel adapté au passage au nouveau régime de travail ;
- Pour les travailleurs à temps partiels, l'éventuelle proposition de l'employeur, conformément à l'article 3 de maintenir le temps de travail à temps partiel contractuel initial (sans que le nombre d'heures de prestation ne puisse dépasser 36 heures, 34 heures ou 32 heures) par semaine et le salaire horaire ou mensuel adapté qui résulterait de ce choix ;
- Un accusé de réception

§2 Dans les quatre semaines qui suivent la réception de la communication de l'employeur

Le travailleur doit communiquer à l'employeur :

- Son accord sur la proposition de l'employeur ;
- Son désaccord sur la proposition de l'employeur. Dans ce cas, le travailleur précise :
    - S'il souhaite diminuer son temps de travail ;

    ou

    - S'il souhaite maintenir son temps de travail à temps partiel initial. En cas de souhait de maintien de son horaire contractuel initial, celui-ci ne pourra pas dépasser 36 heures, 34 heures ou 32 heures/semaine.
- Si le choix du travailleur entraine une diminution de son temps de travail, le travailleur communique son souhait de diminuer son temps de travail sur un jour ou sur plusieurs jours.

§3 Au plus tard quatre semaines avant le passage au nouveau régime de travail

L'employeur communique sa réponse à la demande formulée par le travailleur, et fait une proposition concrète concernant les modalités d'organisation du nouveau régime de travail.

Le travailleur répond à la proposition concrète endéans les 15 jours calendrier de la communication de l'employeur.

En cas de désaccord ou d'absence de réponse du travailleur dans les délais impartis prévus par la procédure, c'est la mesure de réduction du temps de travail, telle que prévue à l'article 3,§1 et §2, qui s'applique.

Le travailleur à temps partiel pour lequel il a été acté un maintien du temps de travail initial au moment où s'active son droit à la RCTT, peut toujours faire une demande de diminution de son temps de travail ultérieurement auprès de son employeur.

Article 7 – Maladie de longue durée

Le travailleur, en maladie de longue durée de plus d'un mois au début de la procédure prévue à l'article 6, reçoit la communication écrite de l'employeur par courrier recommandé. Le travailleur peut faire la demande auprès de son employeur d'activer la procédure complète d'information dès la réception de la communication.

A défaut de réaction, la procédure se poursuit dès son retour au travail. Entre-temps, c'est la mesure de réduction du temps de travail, telle que prévue à l'article 3,§1 et §2, qui s'applique.

Article 8 – Période de transition lors de la conclusion de la CCT

Les employeurs s'engagent à mettre en œuvre la mesure RCTT dans les meilleurs délais.

Tenant compte des mécanismes de financement, et par dérogation à l'article 4, une période de transition vers le passage aux 36 heures, 34 heures ou 32 heures est organisée lors de la première mise en œuvre du nouveau régime de travail sectoriel. La procédure prévue à l'article 6 devra être enclenchée au plus tard le 30 septembre 2022, pour une application effective du nouveau régime de travail au plus tard le 1er janvier 2023.

Pendant cette période de transition durant laquelle la réduction collective de temps de travail ne peut être effectivement appliquée, les travailleurs de 55 ans et plus concernés, maintiendront leur horaire contractuel en 38 heures par semaine pour un temps plein et bénéficieront d'une mesure compensatoire calculée sur base de la réallocation des moyens non utilisés.

Cette mesure compensatoire prendra la forme d'une prime exceptionnelle liquidée auprès du travailleur avec le versement de la prime de fin d'année ou lors de la liquidation du pécule de sortie.

Les parties à la présente convention s'engagent à conclure une convention collective de travail fixant le montant et les modalités de cette prime exceptionnelle pour le 1er octobre 2022 au plus tard.

Article 9 - Règlement de travail

Le règlement de travail de chaque entreprise devra être adapté en fonction de la présente convention collective de travail afin de permettre à celle-ci d'être appliquée

CHAPITRE IV. Dispositions finales

Article 10

Les parties conviennent que les avantages accordés par la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs concernés que pour autant que le gouvernement wallon

donne son accord et organise la liquidation effective vers les services des subventions prévues à cet effet.

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par une lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire.

Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au Président.

Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector - PC 332

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 2022 tot invoering van een collectieve arbeidstijdvermindering met compenserende aanwerving voor het personeel van de sectoren die afhangen van het Waalse Gewest

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voert het sociaal akkoord van de Waalse non-profit 2021-2024 uit. Ze is van toepassing op de werknemers en werkgevers van de centra voor zorgcoördinatie en thuisverzorging, de centra voor maatschappelijk werk, de diensten voor sociale inschakeling, de diensten voor schuldbemiddeling, de centra en diensten voor de bevordering van de gezondheid, de hulp- en zorgverleningsnetwerken en diensten gespecialiseerd in verslavingen, de centra voor tele-onthaal, de centra voor levens- en gezinsvragen, de diensten voor geestelijke gezondheidszorg en andere diensten voor sociale en gezondheidshulp die ressorteren onder het Paritair Comité 332 voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector en die gesubsidieerd worden door het Waalse Gewest.

Voor de toepassing van deze cao, wordt onder "werknemer" verstaan: het arbeiders- en bediendepersoneel, zowel mannen als vrouwen

HOOFDSTUK II. Duur van de arbeidstijd

Artikel 2 - Duur van de voltijdse arbeidstijd vanaf 55 jaar

Voor de centra voor zorgcoördinatie en thuisverzorging beoogt deze collectieve arbeidsovereenkomst de vermindering van de conventionele wekelijkse duur van de voltijdse arbeidstijd tot 32 uren voor de werknemers van 58 jaar en ouder, met behoud van het loon en met compenserende aanwerving.

Voor alle andere sectoren opgenomen in het toepassingsgebied in artikel 1 beoogt deze collectieve arbeidsovereenkomst de vermindering van de conventionele wekelijkse duur van de voltijdse arbeidstijd tot 36 uren vanaf 55 jaar, tot 34 uren vanaf 58 jaar en tot 32 uren vanaf 60 jaar en ouder, met behoud van het loon en met compenserende aanwerving.

Met naleving van de modaliteiten waarin voorzien is in artikel 5, §2, kan de duur van de conventionele wekelijkse arbeidstijd die hierboven wordt beoogd gemiddeld worden berekend op jaarbasis.

De collectieve arbeidstijdvermindering wordt uitgevoerd met integraal behoud van het loon. Hieruit vloeit een proportionele verhoging van het uurloon voort vanaf de toetreding van de werknemer tot de nieuwe arbeidsregeling.

Artikel 3 - Berekening van de duur van de arbeidstijd vanaf 55 jaar voor de deeltijdse werknemers

De arbeidstijdvermindering voor de deeltijdse werknemers wordt proportioneel berekend ten opzichte van de 36 uren, 34 uren of 32 uren. De vermindering wordt berekend op basis van 36ste, 34ste of 32ste.

De nieuwe arbeidsregeling die voortvloeit uit de arbeidstijdvermindering wordt minimaal afgerond naar het hogere half uur, met uitzondering van de tijdskredieten. Dit afrondingsprincipe moet op dezelfde manier worden toegepast voor alle werknemers die dezelfde oorspronkelijke arbeidstijd hebben in de dienst en mag geen loonverlies impliceren voor de werknemers.

Op verzoek van de werknemer of van de werkgever kan het oorspronkelijk aantal uren van de deeltijdse werknemer, in onderlinge overeenstemming tussen de partijen, worden behouden op maximaal 36u, 34u of 32 uren per week, en met naleving van de communicatieprocedure waarin voorzien is in artikel 6.

Deze behouden arbeidstijd wordt gevaloriseerd in 36ste, 34ste of 32ste en niet meer in 38ste, wat een loonsverhoging teweegbrengt voor de werknemer.

HOOFDSTUK III. Toepassingsmodaliteiten van de nieuwe arbeidsregeling

Artikel 4 - Bepaling van de overgangsdatum van een werknemer naar de nieuwe arbeidsregeling

De nieuwe arbeidsregeling treedt in werking vanaf de eerste dag van de maand tijdens dewelke de leeftijd van 55 jaar, 58 jaar en 60 jaar wordt bereikt.

Artikel 5 - Conventionele vermindering van de arbeidstijd

§1. De arbeidstijdvermindering die de voltijdse of deeltijdse werknemer geniet wordt verrekend op een dag of op verscheidene dagen van de week volgens de keuze van de werknemer.

§2. In afwijking van de vorige paragraaf, mag de werknemer aan de werkgever vragen om overeen te komen dat de arbeidstijdvermindering wordt uitgevoerd in de vorm van toekenning van compensatierustdagen.

In dit geval wordt de wekelijkse duur van de arbeidstijd die toepasbaar is krachtens artikel 1 gemiddeld op jaarbasis berekend. De toepassing van deze gemiddelde wekelijkse duur wordt geconcretiseerd door een arbeidsregeling die hogere effectieve prestatie-uren per week omvat en door de toekenning van compensatierustdagen.

Deze hogere effectieve prestatie-uren per week en gecompenseerd door deze compensatierustdagen worden niet als overuren beschouwd.

§3. In het geval van een vermindering van het aantal gepresteerde dagen per week, moeten de niet gepresteerde dagen in gezamenlijk overleg en ten aanzien van de continuïteit van de dienst worden vastgesteld.

De compensatierustdagen worden in gezamenlijk overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld.

Teneinde een houdbaar arbeidsritme te waarborgen voor de werknemers die de collectieve arbeidstijdvermindering genieten, moeten de compensatierustdagen binnen het kwartaal worden opgenomen.

Een uitstel tot het volgende kwartaal is echter toegestaan mits het saldo van compensatierustdagen op het einde van de referteperiode wordt vereffend.

Het toegestane maximumaantal uitgestelde uren stemt overeen met 6 uren voor de werknemers die werken in het stelsel van 36 uren, met 12 uren voor de werknemers die werken in het stelsel van 34 uren en met 18 uren voor de werknemers die werken in het stelsel van 32 uren.

Artikel 6 - Informatie- en beroepsprocedure betreffende de overgang naar de nieuwe arbeidsregeling.

§1 Minimaal drie maanden vóór de overgang naar de nieuwe arbeidsregeling.

Minimaal drie maanden voordat de werknemer de leeftijd van 55 jaar, 58 jaar en 60 jaar heeft bereikt en dus overgaat naar een nieuwe arbeidsregeling, deelt de werkgever aan de werknemer de wijziging van de arbeidsregeling en de toepassingsmodaliteiten van de nieuwe arbeidsregeling mede. Hij deelt eveneens aan de werknemer de mogelijkheid mede om het behoud van zijn oorspronkelijke arbeidsregeling te vragen als de werknemer deeltijds werkt en dit tot maximaal 36 uren, 34 uren of 32 uren per week.

In deze schriftelijke mededeling die aan de werknemer wordt bezorgd moet ten minste het volgende worden vermeld:

- Het aantal arbeidsuren aangepast in het kader van de CADV;
- Het uur- en/of maandloon aangepast aan de overgang naar de nieuwe arbeidsregeling;
- Voor de deeltijdse werknemers, het eventuele voorstel van de werkgever, overeenkomstig artikel 3 om de oorspronkelijke contractuele deeltijdse arbeidstijd te behouden (zonder dat het aantal prestatie-uren meer dan 36 uren, 34 uren of 32 uren mag bedragen) per week en het aangepast uur- of maandloon dat zou voortvloeien uit deze keuze;
- Een ontvangstbewijs

§2 Binnen 4 weken na de ontvangst van de mededeling van de werkgever

De werknemer moet aan de werkgever mededelen:

- Zijn akkoord over het voorstel van de werkgever;
- Zijn onenigheid over het voorstel van de werkgever. In dit geval vermeldt de werknemer:
    - Of hij zijn arbeidstijd wenst te verminderen;

      of

    - Of hij zijn oorspronkelijke deeltijdse arbeidstijd wenst te behouden. Ingeval hij zijn oorspronkelijke contractuele arbeidstijdregeling wenst te behouden, mag deze niet meer bedragen dan 36 uren, 34 uren of 32uren/week.
- Als de keuze van de werknemer een vermindering van zijn arbeidstijd teweegbrengt, deelt de werknemer zijn wens mede om zijn arbeidstijd te verminderen op een dag of op verscheidene dagen.

§3 Uiterlijk 4 weken vóór de overgang naar de nieuwe arbeidsregeling

De werkgever deelt zijn antwoord mede op de vraag die werd geformuleerd door de werknemer, en doet een concreet voorstel betreffende de organisatiemodaliteiten van de nieuwe arbeidsregeling.

De werknemer antwoordt op het concrete voorstel binnen 15 kalenderdagen na de mededeling van de werkgever.

In geval van onenigheid of bij gebreke van antwoord van de werknemer binnen de termijn waarin voorzien is door de procedure, is het de maatregel van arbeidstijdvermindering, zoals bepaald in artikel 3,§1 en §2, die van toepassing is.

De deeltijdse werknemer voor wie een behoud van de oorspronkelijke arbeidstijd werd genoteerd op het ogenblik waarop zijn recht op CADV wordt geactiveerd, kan later steeds een aanvraag indienen tot vermindering van zijn arbeidstijd bij zijn werkgever.

Artikel 7 - Langdurige ziekte

De werknemer die langer dan een maand langdurig ziek is in het begin van de procedure waarin voorzien is in artikel 6 ontvangt de schriftelijke mededeling van de werkgever per aangetekende brief. De werknemer kan bij zijn werkgever een aanvraag doen om de volledige informatieprocedure te activeren vanaf de ontvangst van de mededeling.

Bij gebreke van een reactie wordt de procedure voortgezet vanaf zijn terugkeer naar het werk. Ondertussen is het de maatregel inzake arbeidstijdvermindering, zoals bepaald in artikel 3,§1 en §2, die van toepassing is.

Artikel 8 - Overgangsperiode bij het sluiten van de cao

De werkgevers verbinden zich ertoe om de CADV-maatregel zo snel mogelijk ten uitvoer te leggen.

Rekening houdend met de financieringsmechanismen, en in afwijking van artikel 4, wordt een overgangsperiode naar de overstap naar de 36 uren, 34 uren of 32 uren georganiseerd bij de eerste tenuitvoerlegging van de nieuwe sectorale arbeidsregeling. De procedure waarin voorzien is in artikel 6 zal uiterlijk op 30 september 2022 moeten worden in gang gezet, voor een effectieve toepassing van de nieuwe arbeidsregeling uiterlijk op 1 januari 2023.

Tijdens deze overgangsperiode gedurende dewelke de collectieve arbeidstijdvermindering niet effectief kan worden toegepast, behouden de betrokken werknemers van 55 en ouder hun contractuele arbeidstijdregeling van 38 u per week voor een voltijdse en genieten zij een compenserende maatregel berekend op basis van de herverdeling van de niet gebruikte middelen.

Deze compenserende maatregel zal de vorm aannemen van een uitzonderlijke premie die wordt betaald aan de werknemer met de storting van de eindejaarspremie of bij de vereffening van de vertrekpremie.

De partijen die betrokken zijn bij deze overeenkomst verbinden zich ertoe om uiterlijk tegen 1 oktober 2022 een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten tot vaststelling van het bedrag en de modaliteiten van deze uitzonderlijke premie.

Artikel 9 - Het arbeidsreglement

Het arbeidsreglement van elke onderneming zal moeten worden aangepast in functie van deze collectieve arbeidsovereenkomst om het mogelijk te maken dat deze laatste wordt toegepast.

HOOFDSTUK IV. Slotbepalingen

Artikel 10.

De partijen komen overeen dat de voordelen toegekend door deze collectieve arbeidsovereenkomst enkel effectief zullen worden toegekend aan de betrokken werknemers voor zover de Waalse regering haar akkoord geeft en de effectieve vereffening van de hiervoor voorziene subsidies naar de diensten organiseert.

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022. Ze wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, wordt gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

De termijn van drie maanden start vanaf de datum waarop de aangetekende brief wordt verzonden naar de voorzitter.