

Convention collective de travail du 1^{er} juin 2022 relative à l'organisation du travail et à la stabilité des horaires adoptée en exécution de l'accord-cadre 2021-2024 du 28 mai 2021 pour le secteur non marchand wallon

Chapitre I. Champ d'application

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des maisons de repos pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins, des résidences-services, des centres de soins de jour pour personnes âgées, des centres d'accueil de jour pour personnes âgées, des centres de revalidation fonctionnelle, des initiatives d'habitation protégées, des maisons de soins psychiatriques, et de tous les établissements qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui sont agréées par la Région wallonne et qui ressortissent aux accords sociaux pour le secteur non marchand en exécution de l'accord-cadre 2021-2024 du 28 mai 2021 pour le secteur non-marchand wallon.

Chapitre II. Contexte et objectifs

Article 2. La présente convention collective de travail :

- est conclue en exécution de l'accord-cadre 2021-2024 du 28 mai 2021 pour le secteur non-marchand wallon ;
- s'inscrit dans la volonté partagée des partenaires sociaux d'améliorer les conditions de travail des travailleurs, de renforcer l'attractivité du secteur en matière d'emplois et d'améliorer la qualité des soins et de l'accompagnement des personnes ;
- a pour objectif d'améliorer l'organisation du travail et la stabilité des horaires de travail des travailleurs en tenant compte entre autres, de la réglementation existante, de la qualité des soins, des souhaits des travailleurs, des effectifs, des limites de planification dans le cadre de la période de référence, du temps de travail moyen à atteindre dans la période de référence.

Article 3. Lors de l'élaboration des horaires de travail, l'employeur ou son représentant tient compte, entre autres, de la réglementation existante, des souhaits des travailleurs, des effectifs, des limites de planification dans le cadre de la période de référence, du temps de travail moyen à atteindre dans la période de référence.

Chapitre III. Modalités d'élaboration des horaires

La présente convention collective de travail permet de choisir entre deux méthodes de communication des horaires décrites aux articles 4 et 5 ci-dessous:

Article 4. Élaboration et communication des horaires en une étape

L'horaire, qui a trait à un mois, est affiché et communiqué, soit de façon électronique, soit sur papier, 20 jours avant le début du mois pour lequel vaut l'horaire. Une modification de cet horaire est possible moyennant l'accord mutuel de l'employeur et du travailleur. Un refus de modification ou une modification imposée ne peut intervenir qu'après que l'employeur ait fourni les efforts qui pouvaient être raisonnablement attendus de sa part (par ex. consultation de tous les collègues de l'unité/du

service concerné) et après que toutes les solutions alternatives aient été envisagées (entre autres le recours aux équipes mobiles si elles existent,...).

Dans ce cadre, le travailleur peut être amené à collaborer à la recherche de ces solutions.

L'horaire respecte la législation sociale et la loi sur le travail, notamment en matière de droit au paiement d'heures supplémentaires.

L'usage de ce dispositif d'élaboration et de communication des horaires en une étape a pour effet de permettre le recours aux dérogations reprises dans les articles 6, 7 et 8 de la présente convention collective de travail.

Article 5. Elaboration et communication des horaires en trois étapes

§1. Lors de l'élaboration des horaires, il est procédé en trois phases :

- Etape 1 : Horaire planifié

Un horaire planifié, qui a trait à un mois, est élaboré, sur la base d'une consultation des travailleurs, au plus tard 3 mois avant le début du mois pour lequel vaut l'horaire en question et ce, en tenant compte des besoins du service. Dans cet horaire planifié, la durée hebdomadaire moyenne de travail est respectée sur une période de maximum trois mois consécutifs/13 semaines consécutives en tenant compte de l'article 2 de l'arrêté royal du 14 avril 1988 ou 4 semaines en tenant compte de l'article 3 de l'arrêté royal du 14 avril 1988. Cet horaire est communiqué ainsi que les modifications éventuelles.

- Etape 2 : L'horaire affiché (soit de façon électronique, soit sur papier)

L'horaire planifié est affiché un mois avant le début du mois pour lequel vaut l'horaire. Une modification de cet horaire affiché est uniquement possible moyennant l'accord mutuel de l'employeur et du travailleur, sauf si aucun accord n'a pu être trouvé après que l'employeur ait fourni les efforts qui pouvaient être raisonnablement attendus de sa part (par exemple consultation de tous les collègues de l'unité/du service concerné) et après que toutes les solutions aient été épuisées (entre autres le recours aux équipes mobiles).

Au sein de la concertation sociale locale (en conseil d'entreprise, comité pour la prévention et protection au travail, délégation syndicale), les représentants des travailleurs seront informés chaque mois des changements par service/unité effectués par l'employeur sans accord mutuel.

- Etape 3 : L'horaire définitif

7 jours calendrier avant le début de la semaine pour laquelle vaut l'horaire, l'horaire est définitif pour la semaine complète et ne peut être modifié que de commun accord entre le travailleur et l'employeur.

§2. L'horaire définitif (article 5, §1, étape 3) respecte la législation sociale et la loi sur le travail, notamment en matière de droit au paiement d'heures supplémentaires.

L'usage de ce dispositif d'élaboration et de communication des horaires en trois étapes a pour effet de permettre le recours à l'ensemble des dérogations reprises aux articles 6, 7, 8 et 9 de la présente convention collective de travail.

Chapitre IV. Dérogations

Article 6. Période de référence

§1. En exécution de l'article 2 de l'arrêté royal du 14 avril 1988 relatif à la durée du travail dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène, la période de référence peut être élargie à une période de 6 mois maximum consécutifs ou 26 semaines maximum consécutives. Dans cette hypothèse, la durée hebdomadaire moyenne de travail doit être respectée à la fin de cette période.

§2. Cependant, à la fin des trois premiers mois consécutifs ou 13 semaines consécutives un quota de maximum cinquante heures prestées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne contractuelle de travail, peut être reporté aux trois mois suivants ou 13 semaines suivantes.

§3. La notion de six mois consécutifs ou 26 semaines consécutives dans ce chapitre ne correspond pas nécessairement à un semestre civil, mais doit, dans ce cas, être identique pour tous les travailleurs au sein de l'institution, et être fixée dans le règlement de travail.

Article 7. Mesures transitoires en exécution de l'article 6

§1er. La première période de référence prolongée dont question à l'article 6, § 1, peut commencer au plus tôt le 1^{er} jour du mois qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail. Le premier report de 50 heures pourra donc être effectué à partir du 1^{er} jour du mois qui suit les trois premiers mois consécutifs ou les 13 premières semaines consécutives dont il est question à l'article 6, §2, ou ultérieurement en fonction d'une autre date de début.

§2. S'il existe, au moment de la première application de la nouvelle période de référence, un quota d'heures presté au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail qui n'est pas apuré, ces heures s'ajoutent au contingent de 50 heures fixé à l'article 6, § 2, de la présente convention collective de travail. Ces heures excédentaires doivent être apurées dans les délais et selon les modalités déterminées dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise au plus tard à la fin de la première application de la période de référence de six mois, prolongeable d'une seconde période de 6 mois au maximum, au terme de laquelle, faute de convention collective de travail, le solde est liquidé.

Article 8. Réduction conditionnelle de la période de repos de 11 heures entre deux prestations de travail consécutives

§1. Cette disposition est prise conformément à l'article 38ter, § 2, 4°, de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

§2. La période de 11 heures de repos entre deux prestations de travail consécutives pourra être ramenée à au moins 9 heures si un service de soir est immédiatement suivi par un service du matin :

- Soit sur demande écrite du travailleur ;
- Soit, avec l'accord du travailleur, en vue de répondre aux besoins de services spécifiques ou en cas de circonstances imprévues, telles qu'une incapacité de travail d'un collaborateur devant être remplacé.

§3. La diminution des 11 heures de repos à au moins 9 heures de repos si un service de soir est immédiatement suivi par un service de matin ne peut constituer un horaire sur base fixe ou récurrente et ne peut par conséquent survenir qu'au moment de la planification des horaires telle que déterminée aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail.

Article 9. Assimilation à du travail supplémentaire de certaines prestations de travailleurs à temps partiel

§ 1er. En dérogation à l'article 2, § 2 de l'arrêté royal du 25 juin 1990, pour les travailleurs à temps partiel ayant un horaire variable, on entend par "prestations complémentaires" uniquement les prestations effectuées en dehors de l'horaire définitif (cf. article 5 de la présente convention collective de travail) pour autant que l'horaire planifié ait bien été conçu en respectant le prescrit de l'article 5, §1, étape 1 ci-dessus. En conséquence, seules ces prestations peuvent donner lieu au paiement d'un sursalaire, après épuisement du crédit visé aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 25 juin 1990.

§ 2. Les prestations effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail, qui sont cependant conformes à l'horaire définitif, ne sont donc pas comptabilisées dans le crédit visé à l'article 4 de l'arrêté royal du 25 juin 1990.

§ 3. Le solde d'heures non récupérées à la fin de la période de référence est soumis à la réglementation en vigueur, à savoir la loi sur le travail du 16 mars 1971 et l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel.

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

Article 10.

L'employeur transpose le dispositif choisi entre les horaires prévus aux articles 4 et 5 dans son règlement de travail au plus tard le 1^{er} janvier 2023.

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

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

Article 11.

§1. Les accords et les pratiques plus favorables au niveau de l'entreprise, qui ont été conclus localement ou qui ont un usage plus avantageux que les dispositifs prévus aux articles 4 ou 5 du chapitre III continuent d'être appliqués. En cas d'usage plus avantageux, le dispositif local en vigueur doit être transposé, au plus tard le 1^{er} janvier 2023, dans le règlement de travail dans le respect des dispositions prévues en matière d'établissement ou/et de modification du Règlement de travail (articles 11 ou 12 de la Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail). Dans ce cas, le dispositif local d'élaboration et de communication des horaires plus avantageux a pour effet de permettre le recours aux dérogations reprises dans les articles 6, 7 et 8 de la présente convention collective de travail.

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

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

Chapitre VII. Dispositions finales

Article 12. Entrée en vigueur

§1. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le jour de sa conclusion et au plus tard le 1er janvier 2023 en ce qui concerne la mise en œuvre des horaires et des dérogations qu'elle permet.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

§3. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juni 2022 met betrekking tot de arbeidsorganisatie en de stabiliteit van de uurroosters goedgekeurd ter uitvoering van de raamovereenkomst 2021-2024 van 28 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van bejaardentehuizen, rust- en verzorgingstehuizen, serviceflats, dagverzorgingscentra voor bejaarden, dagopvangcentra voor bejaarden, functionele revalidatiecentra, initiatieven voor beschermt wonen en psychiatrische verzorgingstehuizen, en alle instellingen die vallen onder het Paritaire Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, die erkend zijn door het Waals Gewest en die vallen onder de sociale akkoorden voor de non-profitsector in uitvoering van de raamovereenkomst 2021-2024 van 28 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector.

Hoofdstuk II. Context en doelstellingen

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- is gesloten ter uitvoering van de raamovereenkomst 2021-2024 van 28 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector;
- ast in de gezamenlijke wil van de sociale partners om de arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren, de sector aantrekkelijker te maken wat werkgelegenheid betreft en de kwaliteit van de zorg en de ondersteuning voor mensen te verbeteren;
- beoogt de arbeidsorganisatie en de stabiliteit van de arbeidstijd van de werknemers te verbeteren, rekening houdend met onder meer de bestaande regelgeving, de kwaliteit van de zorg, de wensen van de werknemers, het aantal personeelsleden, de planningsgrenzen binnen de referentieperiode, de gemiddelde arbeidstijd die in de referentieperiode moet worden gehaald.

Artikel 3. Bij de opmaak van de uurroosters moet de werkgever of diens vertegenwoordiger rekening houden met onder meer de bestaande reglementering, de wensen van de werknemers, de personeelsbestaffing, de planningsgrenzen binnen de referentieperiode, de te bereiken gemiddelde arbeidstijd binnen de referentieperiode.

Hoofdstuk III. Modaliteiten van opmaak van de uurroosters

Deze collectieve arbeidsovereenkomst maakt het mogelijk te kiezen tussen twee methoden van communicatie van de uurroosters beschreven in de artikels 4 en 5 hieronder:

Artikel 4. Opmaak en communicatie van de uurroosters in één stap

Het uurrooster, dat betrekking heeft op één maand, wordt opgehangen en gecommuniceerd, hetzij elektronisch, hetzij op papier, 20 dagen voor aanvang van de maand waarvoor het uurrooster betrekking heeft.

Een wijziging van dit uurrooster is mogelijk met gemeenschappelijk akkoord van werkgever en werknemer. Een weigering van wijziging of een opgelegde wijziging kan enkel plaatsvinden nadat de werkgever de inspanningen heeft gedaan die redelijkerwijze van hem kon verwacht worden (voorbeeld bevraging van alle collega's van de betrokken afdeling/dienst) en nadat alle alternatieve oplossingen werden overwogen (onder meer het gebruik van de mobiele equipes indien die bestaan, ...)

In dit verband kan de werknemer worden gevraagd mee te werken aan het zoeken naar deze oplossingen.

Het uurrooster respecteert de sociale en arbeidswetgeving, met name inzake het recht op betaling van overuren.

Het gebruik van dit systeem van opmaak en mededeling van de uurroosters in één stap maakt het mogelijk gebruik te maken van de in de artikelen 6, 7 en 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde afwijkingen.

Artikel 5. Opmaak en communicatie van de uurroosters in drie stappen

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

- Stap 1 : Gepland uurrooster

Een gepland uurrooster, dat betrekking heeft op één maand, wordt opgemaakt uiterlijk 3 maanden vóór 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 drie opeenvolgende maanden/13 opeenvolgende weken, rekening houdend met artikel 2 van het koninklijk besluit van 14 april 1988 dan wel 4 weken rekening houdend met artikel 3 van het koninklijk besluit van 14 april 1988. Dit uurrooster alsook de eventuele wijzigingen worden gecommuniceerd

- Stap 2 : Geafficheerd uurrooster (hetzij elektronisch, hetzij op papier)

Het geplande uurrooster wordt geafficheerd één maand vóór 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 (voorbeeld bevraging van alle collega's van de betrokken afdeling/dienst) en nadat alle mogelijke oplossingen werden uitgeput (onder meer 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.

- Stap 3 : Definitief uurrooster

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

§2. Het definitief uurrooster (artikel 5, §1, stap 3) respecteert de sociale en arbeidswetgeving, onder meer inzake het recht op betaling van overuren.

Het gebruik van dit systeem van opmaak en mededeling van de uurroosters in drie stappen maakt het mogelijk gebruik te maken van de in de artikelen 6, 7 en 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde afwijkingen.

Hoofdstuk IV. Afwijkingen

Artikel 6. Referteperiode

§ 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 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, en opgenomen te worden in het arbeidsreglement.

Artikel 7. Overgangsmaatregelen in uitvoering van artikel 6

§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 de eerste drie opeenvolgende maanden of 13 opeenvolgende weken waarvan sprake in het 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 moet 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.

Artikel 8. Voorwaardelijke vermindering van de rustperiode van 11 uren tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties

§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 wekerende basis zijn, en kan bijgevolg pas voorkomen op het moment van de planning van de uurroosters zoals bepaald in de artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 9. Gelijktelling van sommige prestaties van deeltijdse werknemers met overwerk

§ 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 (zie artikel 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst), voor zover het geplande werkrooster wel degelijk werd opgesteld met naleving van de bepalingen van artikel 5, §1, 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 gerecupereerde uren op het einde van de referentieperiode is onderworpen aan de reglementering ter zake, met name de arbeidswet van 16 maart 1971 en het koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijktelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk.

Hoofdstuk V. Omzetting van het systeem dat de opmaak van de uurroosters regelt in het arbeidsreglement

Artikel 10.

De werkgever zet het gekozen systeem tussen de uurroosters van de artikelen 4 en 5 uiterlijk op 1 januari 2023 om in zijn arbeidsreglement.

Deze omzetting in het arbeidsreglement geschiedt overeenkomstig de bepalingen betreffende de vaststelling en/of wijziging van het arbeidsreglement (artikel 11 of 12 van de wet van 8 april 1965 betreffende het arbeidsreglement).

Hoofdstuk VI. Voordeligere akkoorden en praktijken op het niveau van de instellingen

Artikel 11.

§1. De voordeligere akkoorden en praktijken op het niveau van de onderneming, die lokaal gesloten zijn of die een voordeliger gebruik kennen dan de systemen voorzien in de artikelen 4 of 5 van Hoofdstuk III blijven voortbestaan. In geval van een voordeliger gebruik moet de geldende plaatselijke regeling uiterlijk op 1 januari 2023 zijn omgezet in het arbeidsreglement, met inachtneming van de bepalingen betreffende de vaststelling en/of wijziging van het arbeidsreglement (Artikels 11 of 12 van de wet van 8 april 1965 betreffende het arbeidsreglement). In dit geval heeft het lokale systeem voor

de opmaak en de communicatie van voordeligere uurroosters tot gevolg dat gebruik kan worden gemaakt van de in de artikelen 6, 7 en 8 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst genoemde afwijkingen.

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

§3. In het kader van het plaatselijk sociaal overleg (in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardiging) wordt een jaarlijkse evaluatie van de opstelling van de uurroosters voorzien.

Hoofdstuk VII. Slotbepalingen

Artikel 12. Inwerkingtreding

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde tijd en treedt in werking op de dag van haar afsluiting en uiterlijk op 1 januari 2023 voor wat betreft de uitvoering van de uurroosters en afwijkingen die zij toestaat

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

§2. De ondertekenaars van deze overeenkomst verbinden zich ertoe de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst te evalueren, ten vroegste in het laatste kwartaal van 2024, op verzoek van een van hen (werkgeversorganisaties of vakbondsorganisaties).

§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.