

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

Article 1^{er}. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et qui font partie des secteurs ci-dessous relevant de la compétence de la Wallonie :

- les maisons de repos pour personnes âgées ;
- les maisons de repos et de soins ;
- les résidences-services ;
- les centres de soins de jour ;
- les centres d'accueil de jour ;
- les centres de revalidation fonctionnelles ;
- les initiatives d'habitation protégée ;
- les maisons de soins psychiatriques.

Par « travailleurs », il faut entendre : le personnel ouvrier et employé.

Article 2. Contexte et objectifs

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 de garantir la qualité des soins et de l'accompagnement des personnes.

Article 3. Mesures

§1. Sans préjudice de la réglementation générale relative aux vacances annuelles, tout travailleur qui en fait la demande a le droit de se voir octroyer une période de trois semaines consécutives de vacances. Pour les travailleurs effectuant des prestations le week-end, cette période inclut trois week-ends libres consécutifs dont un week-end habituel de prestations, sauf accord de l'employeur.

§2. Pour les travailleurs qui sont occupés dans un cycle d'un weekend sur deux, l'application du paragraphe 1 ci-dessus n'implique pas :

- un droit à une suite continue de cinq week-ends libres ;
- ni qu'ils soient tenus de prester plus de 25 weekends par an.

Article 4. Organisation des services

§1. L'octroi d'une période de trois semaines de vacances annuelles consécutives peut être limité par des impératifs sérieux de services.

Par impératifs sérieux de services, on entend la nécessité d'assurer l'encadrement indispensable pour garantir le bien-être des bénéficiaires, particulièrement dans les plus petites structures, et ce malgré le recours aux possibilités de soutien ou de remplacement disponibles pendant les périodes de vacances concernées.

§2. Le règlement de travail définit la procédure fixant les délais et formes d'introduction des demandes et de réponse de l'employeur, et les critères de priorité et les balises pour l'établissement des plannings individuels et collectifs des congés.

Afin d'assurer la continuité dans les prestations des services, le planning des congés est établi à temps dans un esprit d'équité entre tous les travailleurs.

Article 5. Dispositions transitoires

§1. Etant donné le contexte des calendriers scolaires réformés en Fédération Wallonie Bruxelles et les difficultés d'organisation du travail liés à la gestion de la crise sanitaire et à la pénurie du personnel, l'article 3 sort ses effets au plus tard le 1^e janvier 2023

§2. Les partenaires sociaux s'engagent à évaluer la mise en œuvre de la présente convention collective de travail, dans le dernier trimestre de 2023.

Article 6. Dispositions finales

§1. La présente convention collective de travail ne peut porter préjudice à des réglementations locales ou à des pratiques dans les institutions plus favorables, là où elles existent déjà pour l'ensemble ou une partie du personnel.

Article 7. Entrée en vigueur

§1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa conclusion et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

§2. 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 betreffende de toekenning van jaarlijkse vakantie, goedgekeurd ter uitvoering van de raamovereenkomst 2021-2024 van 28 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, en die behoren tot de onderstaande sectoren onder de bevoegdheid van Wallonië:

- de bejaardentehuizen;
- de rust- en verzorgingstehuizen;
- de serviceflats;
- de dagverzorgingscentra;
- de dagopvangcentra;
- de revalidatiecentra;
- de initiatieven voor beschut wonen;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden.

Artikel 2. Context en doelstellingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst

- wordt gesloten ter uitvoering van de raamovereenkomst 2021-2024 van 28 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector;
- past in de gezamenlijke wil van de sociale partners om de arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren, de aantrekkelijkheid van de sector inzake banen te versterken en de kwaliteit te waarborgen van de zorgverlening en de begeleiding van de personen.

Artikel 3. Maatregelen

§1. Zonder afbreuk te doen aan de algemene reglementering betreffende de jaarlijkse vakantie, heeft iedere werknemer die hiertoe een aanvraag doet, recht op een periode van drie opeenvolgende weken vakantie. Voor de werknemers die weekendwerk verrichten, omvat deze periode drie opeenvolgende vrije weekends, waaronder één gewoonlijk weekend waarin prestaties geleverd worden, behoudens akkoord van de werkgever.

§2. Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in een cyclus van één weekend op twee, betekent de toepassing van bovenstaande paragraaf 1:

- niet dat ze recht hebben op vijf opeenvolgende vrije weekends;
- niet dat ze meer dan 25 weekends per jaar moeten werken.

Artikel 4. Organisatie van de diensten

§1. De toekenning van een periode van drie opeenvolgende weken jaarlijkse vakantie kan beperkt worden door ernstige dienstredenen.

Onder ernstige dienstredenen verstaat men de noodzaak van noodzakelijke zorg om het welzijn van de begunstigden te waarborgen, meer bepaald in de kleinere structuren en dit ondanks het feit dat er een beroep wordt gedaan op de beschikbare steun en vervanging tijdens de betrokken vakantieperiodes.

§2. Het arbeidsreglement legt enerzijds de procedure vast die de termijnen en de manieren bepaalt waarop de aanvragen moeten worden ingediend alsook de manier waarop de werkgever antwoordt en anderzijds de prioriteitscriteria en de voorwaarden voor het vastleggen van de individuele en de collectieve vakantieplanningen.

Om de continuïteit van de dienstverlening te kunnen waarborgen, wordt de vakantieplanning tijdig opgemaakt, waarbij alle werknemers billijk behandeld worden.

Artikel 5. Overgangsbepalingen

§1. Gelet op de context van de hervormde schoolkalenders in de Federatie Wallonië-Brussel en de moeilijkheden op het vlak van de organisatie van het werk in het kader van de gezondheids crisis en het tekort aan personeel, zal artikel 3 uiterlijk op 1 januari 2023 uitwerking hebben.

§2. De sociale partners verbinden zich ertoe de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst in het laatste trimester van 2023 te evalueren.

Artikel 6. Slotbepalingen

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst mag geen afbreuk doen aan meer voordelige lokale regelingen of praktijken in instellingen waar deze voor alle of voor een deel van de werknemers reeds bestaan.

Artikel 7. Inwerkingtreding

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de dag van de afsluiting ervan en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden die wordt betekend bij een ter post

aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

§2. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wat de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, worden de handtekeningen van de personen die ze sluiten in naam van de werknemersorganisaties enerzijds en in naam van de werkgeversorganisatie anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn goedgekeurd door de leden en ondertekend door de voorzitter en de secretaris.
