

Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten (330)	Commission paritaire des établissements et services de santé (330)
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van xxx 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</b>	<b>Convention collective de travail de xxx relative au maintien du salaire en cas de prise de congé pour raisons impérieuses dans les secteurs relevant du champ d'application de l'accord social des secteurs de soins fédéraux du 12 novembre 2020</b>
<b>Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied</b>	<b>Chapitre 1 : Champ d'application</b>
Artikel 1	Article 1
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- de forensisch-psychiatrische centra;</li> <li>- 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;</li> <li>- de thuisverpleging;</li> <li>- de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;</li> <li>- de medisch-pediatische centra;</li> <li>- de wijkgezondheidscentra.</li> </ul> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op artsen, met uitzondering van artsen die werkzaam zijn in de wijkgezondheidscentra.</p> <p>Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.</p>	<p>Cette convention collective de travail est applicable aux employeurs et travailleurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels, des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ;</li> <li>- des centres de psychiatrie légale ;</li> <li>- des centres de revalidation pour lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1, I, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;</li> <li>- des soins infirmiers à domicile ;</li> <li>- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique ;</li> <li>- des centres médico-pédiatriques ;</li> <li>- des maisons médicales.</li> </ul> <p>La présente convention collective de travail n'est pas d'application pour les médecins, à l'exception des médecins employés dans les maisons médicales.</p> <p>Par travailleurs, on entend le personnel employé et ouvrier, féminin et masculin.</p>
<b>Hoofdstuk 2: Context</b>	<b>Chapitre 2 : Contexte</b>
Artikel 2	Article 2
<p>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.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten rekening houdende met de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 45, houdende invoering</p>	<p>La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord social des secteurs des soins fédéraux du 12 novembre 2020, chapitre 2, et en exécution du protocole d'accord du 11 mars 2022 dans le cadre des négociations sur le budget de 100 millions d'euros pour les mesures d'amélioration des conditions de travail dans le secteur des soins de santé.</p> <p>Cette convention collective est conclue en tenant compte de la convention collective n° 45, instaurant un congé pour raisons impérieuses, conclue au Conseil</p>

<p>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.</p>	<p>National du Travail le 19 décembre 1989, et règle en ce qui concerne le champ d'application de la présente convention collective, les modalités d'application plus avantageuses.</p>
<p><b>Hoofdstuk 3: Algemene bepalingen</b></p>	<p><b>Chapitre 3 : Dispositions générales</b></p>
<p>Artikel 3</p> <p>§1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen.</p> <p>§2. Onder dwingende reden moet worden verstaan elke niet te voorzien, 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.</p> <p>§3. De duur van de afwezigheden, op basis van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 45 van de Nationale Arbeidsraad, mag het aantal van 10 arbeidsdagen per kalenderjaar niet overschrijden.</p> <p>§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.</p> <p>§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.</p> <p>§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.</p> <p>§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.</p>	<p>Article 3</p> <p>§1er Le travailleur a le droit de s'absenter du travail pour raisons impérieuses.</p> <p>§2. Par raison impérieuse, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention.</p> <p>§3. La durée des absences, sur base de la convention collective susmentionnée n° 45 du Conseil National de Travail, ne peut dépasser 10 jours de travail par année civile.</p> <p>§4. Le travailleur qui s'absente pour une raison impérieuse est tenu d'avertir préalablement l'employeur. S'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'avertir ce dernier dans le plus bref délai.</p> <p>§5. Le travailleur doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il a été accordé. A la demande de l'employeur, le travailleur doit prouver la raison impérieuse par des documents appropriés ou, à défaut, par tout autre moyen de preuve.</p> <p>§6. Les dispositions de la présente convention collective de travail ne portent pas préjudice aux règles qui régissent les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au paiement d'un salaire garanti, tel qu'il est dû en vertu de dispositions légales ou conventionnelles.</p> <p>§7. Les jours de congé accordés en vertu de la présente convention ne sont pas considérés comme temps de travail; ils sont pris en considération comme une absence justifiée pour l'octroi d'avantages concédés pro rata temporis par une convention collective conclue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise.</p>
<p><b>Hoofdstuk 4: Specifieke bepalingen</b></p>	<p><b>Chapitre 4 : Dispositions spécifiques</b></p>
<p>Artikel 4</p>	<p>Article 4</p>
<p>§1. Teneinde beter tegemoet te komen aan onvoorzien gebeurtenissen in het privéleven</p>	<p>§1<sup>er</sup>. Afin de mieux tenir compte des événements imprévus dans la vie privée des travailleurs, le</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>§2. Deze twee dagen verlof om dwingende redenen met behoud van loon kunnen niet aaneensluitend worden opgenomen.</p> <p>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.</p> <p>§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.</p> <p>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.</p>	<p>travailleur qui utilise un congé pour des raisons impérieuses, comme prévu dans la convention collective de travail n° 45 du Conseil National du Travail susmentionnée et en application de cette convention collective de travail, a droit au maintien du salaire normal pour les deux premiers des dix jours d'absence autorisée pour raisons impérieuses par année civile. Ces jours sont assimilés à des jours ouvrables pour l'octroi d'avantages concédés pro rata temporis prévus par la loi, par une convention collective conclue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise.</p> <p>Pour l'année 2022, les deux des dix jours d'absence autorisée par année civile pour lesquels le travailleur a droit au maintien de salaire sont les deux premiers jours qui surviendraient à partir du 13 juin 2022.</p> <p>§2. Ces deux jours de congé pour raisons impérieuses avec maintien du salaire ne peuvent être pris consécutivement.</p> <p>En conséquence, et sans préjudice au droit à deux jours payés pour raisons impérieuses, lorsqu'un travailleur est amené à s'absenter plusieurs jours consécutifs pour raisons impérieuses, seul le premier de ces jours sera rémunéré.</p> <p>§3. Pour ces deux jours de congé pour raisons impérieuses avec maintien du salaire, le travailleur prouvera la raison impérieuse par des documents appropriés ou, à défaut, par tout autre moyen de preuve.</p> <p>Le cas échéant, les modalités précisées au sein de l'entreprise en exécution de l'article 3 ci-dessus, pour le congé pour raison impérieuse, restent d'application pour les 2 jours avec maintien du salaire comme prévus dans cet article 4 de la présente convention collective de travail.</p>
<p>Artikel 5</p>	<p>Article 5</p>
<p>§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.</p> <p>§2. Op het niveau van de onderneming kunnen partijen lokale overeenkomsten sluiten die gunstiger zijn dan de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>§1<sup>er</sup>. Les accords existants au niveau de l'entreprise qui sont plus favorables que la convention collective de travail n° 45 du Conseil National du Travail susmentionnée, ou de la présente convention collective sectorielle de travail restent inchangés.</p> <p>§2. Au niveau de l'entreprise, les parties peuvent conclure des accords locaux plus favorables que les dispositions de la présente convention collective.</p>

<b>Hoofdstuk 5: Slotbepalingen</b>	<b>Chapitre 5 : Dispositions finales</b>
<p data-bbox="97 174 213 203">Artikel 6</p> <p data-bbox="97 212 794 454">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.</p>	<p data-bbox="794 174 911 203">Article 6</p> <p data-bbox="794 212 1497 454">Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire des établissements et des services de santé.</p>
<p data-bbox="97 499 213 528">Artikel 7</p> <p data-bbox="97 537 794 902">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.</p>	<p data-bbox="794 499 911 528">Article 7</p> <p data-bbox="794 537 1497 880">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.</p>