



BBTK
ABVV

CAO-bundel

Social-Profit Rode Kruis - Vlaanderen

***Collectieve arbeidsovereenkomsten
Januari 2021***

INHOUDSTAFEL

.....	
Inhoudstafel	2
Algemeen	6
CAO van 27/11/1996 - vakbondspremie	7
CAO van 24/09/1997 - ondernemingsovereenkomst.....	9
Protocolakkoord 2001- 2002	14
CAO van 7/12/2000 - datum inwerkingtreding	15
CAO van 30/05/2002 - stelsel van tijdskrediet, loopbaan-vermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.....	16
CAO van 5/01/2004 - OR - CPBW	18
CAO van 18/01/2008 - sociale verkiezingen	19
CAO van 7/12/2009 - arbeidstijdorganisatie	21
CAO van 7/12/2009 – verzekering gewaarborgd inkomen	25
CAO van 12/03/2010 – Glijdende uurregeling.....	27
CAO van 3/03/2014 - verzekering gewaarborgd inkomen	34
Protocol van 3/03/2014 - Afspraken omtrent ontslag modaliteiten	36
Humanitair	37
CAO van 22/12/2005 - aanvullende vergoeding bejaarde werknemers	38
CAO van 14/12/ 2006 - toekenning van maaltijdscheques.....	40
CAO van 14/12/2006 - regeling Pasen, Kerstmis en Nieuwjaar.....	43
CAO van 7/01/2008 - aanvullende vergoeding bejaarde werknemers	45
CAO van 4/04/2008 - brugpensioen 58 jaar	46
CAO van 1/09/2008 - instelling syndicale afvaardiging	49
CAO van 1/03/2010 - opvangcentra asielzoekers - lonen	52
CAO van 17/05/2010 - opvangcentra asielzoekers.....	54
CAO van 7/07/2010 - toeslagen onregelmatige prestaties opvangcentra asielzoekers.....	58
Protocol akkoord van 9/07/2010 - ziekenwagenvervoer	60
CAO van 10/12/2010 - Toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.....	63
CAO van 10/12/2010 arbeidsovereenkomst maaltijdcheques.....	66
CAO van 10/12/2010 - Arbeidsorganisatie	68
Protocol van 22/12/2010 - Wachtdiensten	73
CAO van 6/07/2011 - Glijdende werktijd - provinciale zetels.....	75
CAO van 6/07/2011 - nachtarbeid - opvangcentrum asielzoekers.....	79
CAO van 10/12/2011 verhuis dispatching	82
CAO van 10/12/2011 - nachtarbeid dispatching.....	83
Protocol van 22/12/2011 - wachtdiensten	85

Protocol van 22/12/2011 wachtdiensten Humanitaire Diensten Vlaanderen	86
Protocol van 3/07/2012 - Loon- en arbeidsvoorwaarden – Opvangcentra asielzoekers	87
CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm	89
CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm – Opvangcentra asielzoekers	94
CAO van 1/01/2013 over de toekenning van bepaalde voordelen van het bediendestatuut aan de arbeiders - Humanitaire Diensten - OPA.....	99
CAO van 6/12/2016 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm - medewerkers humanitaire diensten - pc 330.04.....	101
Vzw's.....	106
RODE KRUIS ZIEKENHUIZEN BIBLIOTHEKEN VZW	107
CAO van 7/12/2009 – Verzekering gewaarborgd inkomen	108
CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm.....	110
VORMINGSINSTITUUT VZW	115
CAO van 7/12/2009 - verzekering gewaarborgd inkomen	116
CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm.....	118
CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm.....	123
CAO van 3/03/2014 – verzekering gewaarborgd inkomen	128
ZORGBIB vzw.....	130
CAO van 10/10/2010 - overgang naar PC 329.01	131
CAO van 18/10/2010 – Glijdende werktijden	135
CAO van 3/03/2014 – verzekering gewaarborgd inkomen	141
RODE KRUIS VAKANTIES vzw	143
CAO van 14/12/2006 - verzekering gewaarborgd inkomen	144
CAO van 18/10/2010 – Glijdende werktijden	146
CAO van 10/10/2010 - overgang naar PC 329.01	152
CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm.....	156
CAO van 3/03/2014 – verzekering gewaarborgd inkomen	161
RODE KRUIS INTERNATIONAAL vzw.....	163
CAO van 14/12/2009 - verzekering gewaarborgd inkomen	164
CAO van 7/12/2009 - 18 oktober 2010 - overgang naar PC 329.01	166
CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm.....	170
CAO van 3/03/2014 – verzekering gewaarborgd inkomen	175
JEUGD RODE KRUIS VZW	177
CAO van 7/12/2009 - verzekering gewaarborgd inkomen	178
CAO van 10/10/2010 - overgang naar PC 329.01	182
CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm.....	186
CAO van 3/03/2014 – verzekering gewaarborgd inkomen	191

Bloed.....	193
CAO van 7/01/2000 - Harmonisatie Weddenschalen.....	194
CAO van 7/12/2000 - Toeslagen voor onregelmatige prestaties	200
CAO van 7/12/2000 houdende slotakte van sommige collectieve arbeidsovereenkomsten.	203
CAO van 11/12/2002 - herstructureringsprojecten - maatregelen.....	204
CAO van 18/10/2003 – tussenkomst in het woon-werkverkeer	211
CAO van 18/10/2003 – Afbouw van de Plasmaferre	217
CAO van 22/12/2005 – gedeeltelijke afbouw van de plasmaferese.....	226
CAO van 22/12/2005 – Bruggpensioen 58 jaar	235
CAO van 21/12/2006 – arbeidsvoorwaarden harmonisatie.....	238
CAO van 21/12/2006 – arbeidsvoorwaarden harmonisatie.....	243
CAO van 4/04/2008 tot toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.....	248
CAO van 1/09/2008 – syndicale afvaardiging.....	251
CAO van 15/12/2009 - arbeidsorganisatie.....	254
CAO van 1/02/2010 - Centralisatie HLA.....	258
CAO van 9/06/2010 - Nachtarbeid - Centraal Lab	262
Protocol van 9/6/2010 - Arbeidsregeling met nachtarbeid.....	264
CAO van 10/12/2010 - Bruggpensioen	273
CAO van 10/12/2010 tot toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen	276
CAO van 8/06/2011 - glijdende werktijden BTC's.....	279
CAO van 13/09/2011 - Centralisatie	285
CAO van 1/10/2014 – Centralisatie 2015	289
CAO van 1/04/2015 – Centralisatie 2015	295
CAO van 1/07/2015 – Centralisatie nachten en wachten prolog Mechelen.....	298
CAO van 15/03/2016 – Uniformisering afwezigheidsdagen.....	302
CAO van 1/03/2018 wachtregeling HILA	306
CAO van 18 december 2020 – Kerstakkoord	310

Beste,

Hierbij vind je een bundeling van de Collectieve Arbeidsovereenkomsten (CAO's) voor het Rode Kruis.

Deze CAO's zijn niet zomaar een vrijgevigheid van de werkgever maar een verworvenheid van een jarenlange inspanning en een volgehouden strijdbaarheid van de werknemers van het Rode Kruis.

Door enkele decennia strijd hebben wij, in gemeenschappelijk vakbondsfront, betere arbeidsvoorwaarden, bijkomende tewerkstelling en kwaliteitsverbeteringen gerealiseerd!

Dit komt tot uiting in de voorliggende CAO's.

BBTK stond steeds mee vooraan in deze beweging.

Door aan te sluiten bij onze organisatie, zet je een stap naar nog méér solidariteit en maak je de positie van de werknemers in de sector nog sterker!

Bezoek ook onze webstek voor de laatste up-to-date informatie, www.bbtck.org

Tenslotte willen we ook een beroep op jou doen.

Moest je, ondanks onze betrachting naar maximale volledigheid en bruikbaarheid, tekortkomingen in deze CAO Bundel vaststellen dan vragen we je dit te melden.

Tips en voorstellen zijn steeds welkom.

Jan Piet Bauwens
Federaal Secretaris

Deze bundel is een gemeenschappelijke realisatie van BBTK Social-Profit.

Onze dank gaat uit naar de secretarissen, medewerkers en militanten van de afdelingen en de stafmedewerkers van het federaal Social-Profit secretariaat.

ALGEMEEN

CAO van 27/11/1996 – vakbondspremie

Tussen het Belgische Rode Kruis, Instelling van Openbaar Nut, waarvan de sociale zetel gevestigd is te 1050 Brussel, Vleurgatsesteenweg 98, vertegenwoordigd door :

- Marc VAN DER STOCK, Directeur Generaal van de Humanitaire Diensten van Rode Kruis Vlaanderen
- Ludo MUYLLLE, Hoofdgeneesheer-Directeur van de dienst voor het Bloed van Rode Kruis Vlaanderen;
- Urbain DEVOLDERE, Directeur Generaal van de Centrale Afdeling voor Fractionering van het Belgische Rode Kruis;
- Daniele SONDAG, Hoofdgeneesheer-Directeur van de Service francophone du Sang van het Belgische Rode Kruis;
- Philippe LAURENT, Directeur Generaal van de Humanitaire Diensten van de Franstalige Gemeenschap van het Belgische Rode Kruis

En de volgende representatieve vakorganisaties :

- De Landelijke Bediendencentrale, aangesloten bij het ACV, gevestigd te 1000 Brussel, Pletinckxstraat 19, vertegenwoordigd door Chris TERLAEKEN, secretaris;
- La Centrale Nationale des Employés, aangesloten bij het ACV, gevestigd te 1030 Brussel, Haachtsesteenweg 176, vertegenwoordigd door Yves HELLENDORFF, secretaris;
- De Bond voor Bedienden, Technici en Kaders / Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres, aangesloten bij het ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jean-Marie LEONARD, secretaris;
- Het Algemene Centrale van Liberale Vakbonden van België / Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, gevestigd te 1000 Brussel, Boudewijnlaan 11, vertegenwoordigd door Nelly BRISBOIS, secretaris;
- De Christelijke Centrale Voeding en Diensten / Centrale Chrétienne de l'Alimentation et de Services, aangesloten bij het ACV, gevestigd te 1000 Brussel, Pletinckxstraat 19, vertegenwoordigd door Luc DE VALCK, secretaris;
- De Algemene Centrale / Centrale Générale, aangesloten bij het ABVV, te 1000 Brussel, Watteestraat 2-6, vertegenwoordigd door Freddy ADRIAENSSENS, secretaris;

Wordt het volgende overeengekomen :

➔ Art. 1

De onderhavige ondernemingsovereenkomst is van toepassing op de ondertekenende Par. tijen alsmede op de werknemers van het Belgische Rode Kruis, inclusief de werknemers van het Derde Arbeidscircuit.

➔ Art. 2

Er wordt een vakbondspremie uitgekeerd aan de werknemers die bij één van de ondertekenende vakorganisaties aangesloten zijn.

De vakbondspremie bedraagt :

1.500 fr. voor de werknemer die op 31 augustus van het lopende jaar (of eventueel op het ogenblik van de uitdiensttreding) in één arbeidsstel van minimum 20 uur per week tewerkgesteld is en minimum zes maanden in dienst is geweest tijdens de referteperiode;

1.020 fr. voor de werknemer die op 31 augustus van het lopende jaar (of eventueel op het ogenblik van de uitdiensttreding) in één arbeidsstel van minder dan 20 uur per week tewerkgesteld is en minimum zes maanden in dienst is geweest tijdens de referteperiode;

In geval van een tewerkstelling van minder dan 6 maanden worden bovenvermelde bedragen verminderd tot respectievelijk 750 fr.en 510 fr.

De referentieperiode heeft betrekking op de periode van 1 september van het voorgaande jaar tot en met 31 augustus van het lopende jaar.

De tewerkstellingsanciënniteit tijdens de referentieperiode betreft de gepresteerde arbeidsdagen evenals de hiermee gelijkgestelde dagen die voorzien zijn door de wet op de jaarlijkse vakantie der werknemers.

De indiensttreding voor de 16e van de maand of de uitdiensttreding na de 16e van de maand wordt met een volledige maand gelijkgesteld.

→ **Art. 3**

De werkgever levert de tewerkstellingsattesten aan de werknemers af voor 15 oktober van het lopende jaar.

Dit attest bestaat uit 2 stroken.

- Een nominatieve strook waarop naam, voornaam, adres, tewerkstellingsperiode en de eventuele bankrekening van de werknemer vermeld wordt;
- Een anonieme strook waarop het bedrag van de vakbondspremie vermeld wordt en of de werknemer tot de humanitaire sector of tot de Diensten voor het Bloed behoort.

→ **Art. 4**

De vakorganisaties die de premies aan hun leden hebben uitgekeerd, kunnen hiervan bij de werkgever de terugbetaling bekomen op voorlegging van de afgescheurde, anonieme strook van het tewerkstellingsattest.

Deze attesten kunnen uitsluitend ingediend worden door de vakorganisaties die de onderhavige ondernemingsovereenkomst ondertekend hebben en dit exclusief bij de Gemeenschappelijke Personeelsdienst van het Belgische Rode Kruis te 1050 Brussel, Vleurgatsesteenweg 98.

Op straffe van verjaring moeten deze attesten uiterlijk op 31 december van het jaar dat volgt op het lopende jaar aan de werkgever bezorgd worden. Er worden geen terugbetalingen uitgevoerd voor attesten die na deze datum worden ingediend.

→ **Art. 5**

De onderhavige overeenkomst vervangt en stelt een einde aan alle voorgaande lokale en/of nationale overeenkomsten met betrekking tot de vakbondspremie binnen het Belgische Rode Kruis.

→ **Art. 6**

De onderhavige overeenkomst treedt in werking vanaf 1 september 1996 en wordt voor onbepaalde duur afgesloten. Elke Par. tij kan er door middel van een aangetekende brief, te versturen aan alle ondertekenende Par. tijen van onderhavige overeenkomst, een einde aan stellen met een opzegging van zes maanden.

CAO van 24/09/1997 – ondernemingsovereenkomst

Tussen het Belgische Rode Kruis, Instelling van Openbaar Nut, waarvan de sociale zetel gevestigd is te 1050 Brussel, Vleungatsesteenweg 98, vertegenwoordigd door

- Marie VAN DER STOCK, directeur-generaal van de humanitaire diensten van Rode Kruis-Vlaanderen,
- Ludo MUYLLE, hoofdgeneesheer-directeur van de dienst voor het Bloed van Rode Kruis-Vlaanderen;
- Urbain DEVOLDERE, directeur-generaal van de Centrale Afdeling voor Fractionering van het Belgische Rode Kruis;
- Daniëlle SONDAG, hoofdgeneesheer-directeur van de Service francophone du Sang van het Belgische Rode Kruis;
- Philippe LAURENT, directeur-generaal van de humanitaire diensten van de Franstalige Gemeenschap van het Belgische Rode Kruis;

En de volgende representatieve vakorganisaties:

- de Landelijke Bediendencentrale, aangesloten bij het ACV, gevestigd te 1000 Brussel, Pletinckxstraat 19, vertegenwoordigd door Chris TERUXEKEN, secretaris;
- de Bond voor Bedienden, Technici en Kadern/Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres, aangesloten bij het ABW, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jean-Marie LEONARD, secretaris;
- de Algemene Centrale van Liberale Vakbonden van België/Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, gevestigd te 1000 Brussel, Boudewijnlaan 11, vertegenwoordigd door Nelly BRISBOIS, secretaris;
- de Christelijke Centrale Voeding en Diensten/Centrale Chrétienne de l'Alimentation et de Services, aangesloten bij het ACV, gevestigd te 1000 Brussel, Pletinckxstraat 19, vertegenwoordigd door Luc DE VALCK, Secretaris;
- de Algemene Centrale/Centrale Générale, aangesloten bij het ABW, te 1000 Brussel, Watteestraat 2-6, vertegenwoordigd door Freddy ADRIAENSSENS, Secretaris;

Wordt het volgende overeengekomen:

➔ **Art. 1: Toepassingsgebied**

De onderhavige overeenkomst is van toepassing op de ondertekenende partijen alsmede de werknemers van het Belgische Rode Kruis.

➔ **Art. 2: Registratie arbeidstijd**

De arbeidsduur wordt gedefinieerd als de tijd tijdens dewelke het personeel ter beschikking van de werkgever staat (Wet van 16/3/71).

In deze zin moet elke arbeidstijd het voorwerp van een registratie uitmaken.

Aldus dient er een registratie-instrument voor de werknemer voorzien te zijn in de vorm van een prikklok of een manuele registratie op dag-, week- of maandbasis.

Rekening houdend met de localisatie en de mogelijkheden wordt de keuze van het registratie-instrument beslist in overleg tussen werknemers en dienstoverste.

Elk geregistreerd arbeidsuur wordt aangerekend en bijgevolg gevaloriseerd als arbeidsuur op voorwaarde dat dit binnen het normale uurrooster gepresteerd wordt zoals vermeld in het arbeidsreglement of de individuele arbeidsovereenkomst.

Als dit niet het geval is, maakt dit het voorwerp uit van een erkenning door het diensthoofd. Deze erkenning wordt automatisch verleend:

- voor de functies en taken die voorafgaandelijk en schriftelijk als autonoom wonden gedefinieerd of in het kader van een functiebeschrijving.
- voor de supplementaire taken of arbeidstijd gepresteerd op verzoek van of aanvaard door de directie en dit binnen de wettelijke en reglementaire bepalingen;

De werknemer is ertoe gehouden om elke aanvraag tot rechtvaardiging vanwege de dienstoverste te beantwoorden.

Elk geschil omtrent de aanrekening van de geregistreerde uren kan rechtstreeks of via de vakbondsafvaardiging aan de dienstoverste voorgelegd worden.

De registratie blijft voor consultatie ter beschikking van het personeel gedurende de wettelijk voorziene termijn. Maandelijks wordt er aan iedere werknemer een overzicht gegeven van de gepresteerde en te recupereren uren.

→ **Art. 3: Vakbondspremie**

Dit artikel is eveneens van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in het Derde Arbeidscircuit of in het project PRIME.

3.1 Er wordt een vakbondspremie uitgekeerd aan de werknemers die bij één van de ondertekenende vakorganisaties aangesloten zijn.

3.2 De vakbondspremie bedraagt:

- 1.500 fr. voor de werknemer die op 31 augustus van het lopende jaar (of eventueel op het ogenblik van de uitdiensttreding) in een arbeidsstelsel van minimum 20 uur per week tewerkgesteld is en minimum zes maanden in dienst is geweest tijdens de referteperiode;
- 1.020 fr. voor de werknemer die op 31 augustus van het lopende jaar (of eventueel op het ogenblik van de uitdiensttreding) in een arbeidsstelsel van minder dan 20 uur per week tewerkgesteld is en minimum zes maanden in dienst is geweest tijdens de referteperiode.

In geval van een tewerkstelling van minder dan 6 maanden worden bovenvermelde bedragen verminderd tot respectievelijk 750 fr. en 510 fr.

De referteperiode heeft betrekking op de periode van 1 september van het voorgaande jaar tot en met 31 augustus van het lopende jaar.

De tewerkstellingsanciënniteit tijdens de referteperiode betreft de gepresteerde werkdagen evenals de hiermee gelijkgestelde dagen die voorzien zijn door de wet op de jaarlijkse vakantie der werknemers.

De indiensttreding vóór de 16e van de maand of de uitdiensttreding na de 15e van de maand wordt met een volledige maand gelijkgesteld.

3.3 De Werkgever levert de tewerkstellingsattesten aan de werknemers af voor 15 oktober van het lopende jaar. Dit attest waarmee de werknemer de premie kan bekomen bij zijn vakorganisatie, bestaat uit 2 stroken:

- een nominatieve strook waarop naam, voornaam, adres, tewerkstellingsperiode en de eventuele bankrekening van de werknemer vermeld wordt;
- een anonieme stróok waarop het bedrag van de vakbondspremie vermeld wordt en of de werknemer tot de humanitaire sector of tot de Diensten voor het Bloed behoort.

3.4. De vakorganisaties die de premies aan hun leden hebben uitgekeerd, kunnen hiervan bij de Werkgever de terugbetaling bekomen op voorlegging van de afgescheurde, anonieme strook van het tewerkstellingsattest.

Deze attesten kunnen uitsluitend ingediend worden door de vakorganisaties die de onderhavige ondernemingsovereenkomst ondertekend hebben en dit exclusief bij de Gemeenschappelijke Personeelsdienst van het Belgische Rode Kruis te 1050 Brussel, Vleurgatsesteenweg 98.

Op straffe van verjaring moeten deze attesten uiterlijk op 31 december van het jaar dat volgt op het lopende jaar aan de Werkgever bezorgd worden. Er worden geen terugbetalingen uitgevoerd voor attesten die na deze datum worden ingediend.

3.5. De bepalingen van dit artikel 3 vervangen en stellen een einde aan alle voorgaande lokale en/of nationale overeenkomsten met betrekking tot de vakbondspremie binnen het Belgische Rode Kruis.

3.6. De bepalingen van dit artikel treden in werking vanaf 1 september 1996.

➔ **Art. 4: Barema Franstalige humanitaire diensten**

4.1 Omstandigheden

De twee Gemeenschappen bezitten elk hun eigen specificiteiten op gebied van activiteiten, conventies, organisatie en functies die zij wensen te behouden ondanks het feit dat zij beide tot de humanitaire sector behoren.

Een harmonisatie is mogelijk in de gevallen waar de arbeidsorganisatie gelijkwaardig is en voor een aantal barema's waarvan de functies vergelijkbaar zijn betreffende inhoud, kwalificatie en vereiste diploma. In deze gevallen moet de harmonisatie kunnen gebeuren door zowel een stijging als een daling.

Gezien de financiële crisis van de Franstalige Gemeenschap mag de harmonisatie van de barema's, welke deze ook moge zijn, geen verhoging van de globale loonmassa tot gevolg hebben.

4.2 Barema's Vluchtelingen

Het principe van de harmonisatie van de barema's Vluchtelingen tussen beide Gemeenschappen is wenselijk.

Twee voorbeelden:

- De harmonisatie kan onmiddellijk in de praktijk toegepast worden wanneer de algemene organisatie van het centrum en het personeelskader dat hieruit voortvloeit, vergelijkbaar zijn met het model dat in de Vlaamse centra wordt toegepast. Dit is reeds het geval voor het centrum van Nonceveux.
- -Deze situatie wordt uitgebreid naar de werknemers van de andere centra, die een zelfde kwalificatie- en opleidingsniveau bezitten en die een functie aanvaarden, gelijkwaardig in termen van inhoud.
- Voor de bestaande centra en de huidige werknemers die niet aan deze criteria beantwoorden, kan de harmonisatie gebeuren door een progressieve aanpassing van de organisatie, het kader en het kwalificatieniveau.

4.3. Andere barema's

Interne harmonisatie

Een interne harmonisatie van de barema's van de Franstalige Gemeenschap zal gerealiseerd worden door een actualisering van de titulatuur van de algemene barema's die thans gebruikt worden ten einde deze beter met de realiteit te doen overeenstemmen.

De algemene omwerking van de functieclassificatie en van de barema's van de Franstalige, humanitaire diensten zal op een vofwaardige wijze gerealiseerd worden in functie van de organisatie van de activiteiten die uit de aan de gang zijnde strategische studie zal resulteren.

Harmonisatie met de Vlaamse Gemeenschap

De harmonisatie van de barema's tussen de Franstalige Gemeenschap en de Vlaamse Gemeenschap kan doorgevoerd worden op voorwaarde dat de functie vergelijkbaar is op gebied van inhoud, kwalificatie en vereist diploma.

Thans zijn er ongeveer 50% functies die vatbaar voor harmonisatie zijn.

Er bestaan tevens functies die hun gelijke niet bezitten in de andere Gemeenschap, gezien de verschillen die in de inleiding werden vernoemd. Deze verschillen blijven bestaan.

4.4. Ambulanciers Brussel-Hoofdstad

De harmonisatie van de barema's van de ambulanciers van Brussel-Hoofdstad moet gerealiseerd worden volgens het model dat van toepassing is in de 2 Gemeenschappen, met inbegrip van de eventuele functiepremie's.

4.5. Conclusies

In het licht van de voorgaande op- en aanmerkingen, verbinden de Directie van de Franstalige humanitaire diensten en de vakorganisaties er zich toe een werkgroep samen te roepen die voorstellen zal formuleren in verband met:

- een harmonisatie van de barema's van de vluchtelingen voor einde 1997. Deze barema's worden ten laatste op 1 januari 1998 van kracht.
- een interne harmonisatie van de barema's van de Franstalige, humanitaire diensten voor einde 1997.
- een harmonisatie van de barema's van het ziekenwagenpersoneel van Brussel-Hoofdstad voor einde 1997, waarbij de werkgroep eveneens uit de humanitaire diensten van Rode Kruis-Vlaanderen bestaat.

De algemene omwerking van de classificatie van de Franstalige, humanitaire diensten wordt verwezenlijkt in 1999 en wordt in dezelfde werkgroep besproken.

→ **Art. 5**

De Diensten voor het Bloed en de Centrale Afdeling voor Fractionering enerzijds en de ondertekenende vakorganisaties anderzijds, zullen samen bij de bevoegde Ministers aandringen om een akkoord te verkrijgen over het principe van de aansluiting van de transfusie bij de ziekenhuissector, alsmede over de middelen om de loonsverhogingen te financieren die uit deze aansluiting voortvloeien.

→ **Art. 6: Anciënniteit**

Het einde van de anciënniteit van de algemene barema's die van toepassing zijn binnen het BRK wordt uniform vastgesteld op 31 jaar. Deze bepaling is geldig voor de baremieke categorieën van 301 tot 324, van 201 tot 246 (humanitaire diensten) en van 2A/B tot 7A/B (Diensten voor het Bloed).

Het bedrag van de toegevoegde biënnale(s) is gelijk aan de laatste verhoging.

→ **Art. 7**

De werknemers kunnen zich wenden tot volgende personen ingeval van sociale of financiële problemen voor zover de lokale directie geen afdoend antwoord kan verstrekken:

- Rode Kruis-Vlaanderen, humanitaire diensten: Dirk PILLAERT, hoofd personeelszaken;
- Rode Kruis-Vlaanderen, dienst voor het bloed: Christiane DUTRIEUE, administratief directeur;
- Centrale Afdeling Fractionnering: Philippe WALLERAND, administratief directeur;
- Communauté francophone, services humanitaires: Philippe TOUSSAINT, administratief directeur;
- Service francophone du Sang: Jean-Jacques EUGENE, administratief directeur.

De werknemers van de bicommunautaire of gemeenschappelijke diensten wenden zich volgens hun taalrol en de sector waartoe ze behoren tot de hierboven vermelde persoon, verantwoordelijk voor hun dienst.

In geval de werknemer oordeelt dat hij zich niet kan wenden tot één van bovenvermelde personen, kan hij een beroep doen op een vertrouwenspersoon.

Deze vertrouwenspersoon wordt door de Ondernemingsraad aangeduid op voorstel van de patronale afvaardiging.

Er wordt één vertrouwenspersoon per Directie aangeduid.

→ **Art. 8: Betaling lonen**

Het stelsel van de anticipatieve loonuitbetaling wordt afgeschaft en vervangen door een stelsel van betaling op het einde van de maand. De uitvoering hiervan gebeurt progressief tussen 1 december 1997 en 31 december 1998 door de betaling maandelijks twee kalenderdagen later uit te stellen.

De eindejaarspremies van de dienstjaren 1997 en 1998 worden uitzonderlijk begin van de maand december van de betrokken jaren en voor de betrokken werknemers betaald.

De werknemers zullen uiterlijk op de laatste werkdag van de maand over hun loon beschikken.

→ **Art. 9: Technische bedrijfseenheden**

De ondertekenende partijen nemen akte van het feit dat het Belgische Rode Kruis uit 2 technische bedrijfseenheden bestaat, enerzijds de humanitaire diensten, anderzijds de diensten voor het bloed.

→ **Art. 10: Geldigheidsduur**

De onderhavige overeenkomst treedt in werking op 24/9/97 en wordt voor onbepaalde tijd afgesloten. Elke partij kan er een einde aan stellen door middel van een aangetekende brief, te versturen aan de ondertekenende partijen, met een opzegging van zes maanden.

Opgesteld te Brussel op 24 september 1997 in 7 originele exemplaren waarvan elke partij erkent er één ontvangen te hebben.

Protocolakkoord 2001- 2002

Tussen de directie van het Belgische Rode Kruis, Humanitaire Diensten en de vakbonden LBC-NVK, CNE en SETCa-BBTK werd overeengekomen hetgeen volgt voor de Humanitaire Diensten exclusief opvangcentra voor asielzoekers:

- Verplaatsingskosten (woon-werkverkeer): terugbetaling van 75% van de kosten vanaf 01.10.2001;
- Groepsverzekering: ten laste nemen van 100% van de bijdrage door de werkgever vanaf 01.01.2002. Vroegere weigeringsdossiers krijgen de mogelijkheid om vooralsnog bij de groepsverzekering te worden aangesloten vanaf 01.01.2002;
- Vanaf 01.07.2001 wordt aan de werknemers exclusief opvangcentra maaltijdcheques van 175 Bef per gepresteerde dag toegekend waarbij 130 Bef wordt gedragen door de werkgever en de resterende 45 Bef door de werknemers zelf op basis van de huidige wetgeving. Overeenkomstig algemene uitgangspunten omtrent de toekenning van maaltijdcheques ontvangen deeltijdse werknemers per gepresteerde dag één maaltijdcheque, ongeacht de duur van de arbeidsprestaties. Voor werknemers die uitsluitend nachtwerk verrichten, geldt een berekeningsbasis van 8 gepresteerde uren voor de toekenning van maaltijdcheques. De directie engageert zich om de werkzekerheid van het personeel, tewerkgesteld in de bedrijfskantine, te garanderen.
- Eénmalig geschenk ter waarde van 500 Bef bij de invoering van de EURO;
- Op vraag van de vakbonden wordt een Par.itaire werkgroep opgericht die de functieclassificatie, verloningsstructuur en financieringsmogelijkheden zal onderzoeken. Tijdens de maand december 2001 zal deze werkgroep haar conclusies in de vorm van een advies voorleggen aan de directie van het Belgische Rode Kruis.
- Inzake de premies voor onregelmatige prestaties engageert de directie zich tot een verbetering van de huidige premiestelsels rekening houdend met de stelsels die toegepast zullen worden voor de werknemers van de opvangcentra voor asielzoekers;
- Een principiële akkoord werd bereikt omtrent de verbetering van het stelsel rond recuperatie van meeruren en overuren. Hierbij wordt gedacht aan een periode van zes maanden waarbinnen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet hoger mag liggen dan 38 uur/week, zonder hierbij de wettelijke grenzen van de arbeidsduur te overschrijden. De werkgever engageert zich om de wetgeving omtrent de uitbetaling van de overuren toe te passen.
- Vanaf 01.07.2001 kunnen, mits akkoord van de directie betreffende de brugpensionering, werknemers met minimaal 10 jaar dienstanciënniteit in het kader van het brugpensioen op 58 aanspraak maken op een verhoogde werkgeverstegemoetkoming van 75 % van het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het loon (geplafonneerd op 108 500 Bef). De werknemers die niet aan deze voorwaarde voldoen genieten de wettelijke regeling inzake brugpensioen, t.t.z. 50 % van het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het loon (geplafonneerd op 108 500 Bef), mits akkoord van de directie.
- De directie engageert zich om uiterlijk einde 2001 samen met de ondernemingsraad een vormingsplan op te stellen en de inspanningen inzake uitgaven voor vorming en opleiding substantieel te verhogen.

CAO van 7/12/2000 – datum inwerkingtreding

Enig artikel

Worden aangegaan, eik in overeenstemming met de daarin opgenomen bepalingen inzake het onderwerp, de datum van inwerkingtreding, de werkingssfeer, de duurtijd en de gebeurlijke voorschriften inzake de opzegging,

De navolgende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Par. itair Comité voor de gezondheidsdiensten op 7 december 2000 betreffende:

- 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 privéziekenhuizen
- Toekenning van een haard- of Standplaatstoelage
- Toekenning van een premie van 511 F
- Toekenning van een eindejaarstoelage
- Toekenning van een premie van 6.000 F

Ten blijke waarvan ten minste één lid van elke organisatie vertegenwoordigd in het Par. itair orgaan zijn handtekening heeft geplaatst onder deze overeenkomst.

CAO van 30/05/2002 – stelsel van tijdskrediet, loopbaan-vermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

Tussen het Belgische Rode Kruis, Instelling van Openbaar Nut, waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is te 1050 Brussel, Vleurgatsesteenweg 98, handelend voor de Diensten voor het Bloed,

Hierna de werkgever genoemd en vertegenwoordigd door:

- dr. Ludo Muylle, directeur-generaal van de Dienst voor het Bloed van Rode Kruis Vlaanderen
- dr. Danielle Sondag, directeur-generaal van de Service francophone du Sang van het Belgische Rode Kruis

En de volgende representatieve vakorganisaties:

- de LBC-NVK, aangesloten bij het ACV, gevestigd te 1000 Brussel, Pletinckxstraat 19, vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, secretaris,
- de Algemene Centrale van Liberale Vakbonden van België, gevestigd te 1070 Brussel, Poincarélaan 72-74, vertegenwoordigd door Gert Van Hees, secretaris
- de Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij het ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jean-Marie Leonard, secretaris
- la Centrale des Employés, aangesloten bij CSC, gevestigd te 1030 Brussel, Haachtsesteenweg 176, vertegenwoordigd door Johan Fobelets, secretaris,

wordt het volgende overeengekomen:

→ **Art. 1: Draagwijdte**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van CAO nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de CAO nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 25 januari 2002.

De bepalingen van CAO nr. 77bis, waarvan niet expliciet in onderhavige overeenkomst wordt afgeweken, blijven onverminderd gelden.

→ **Art. 2: Toepassingsgebied**

Par. 1

Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers, zowel bedienden als arbeiders die deel uitmaken van de technische bedrijfseenheid van de Diensten voor het Bloed van het Belgische Rode Kruis, met uitsluiting van personeelsleden met een kader- en leidinggevende functie, behoudens uitdrukkelijke toelating door de werkgever.

Par. 2

Onder personeel met kader- en leidinggevende functie wordt begrepen, de personeelsleden zoals bepaald overeenkomstig de definitieve lijsten opgesteld bij de laatste sociale verkiezingen voor de samenstelling van de Ondernemingsraad en het Comité PBW van de diensten voor het bloed.

→ **Art. 3: Recht op tijdskrediet**

In uitvoering van artikel 3 §2 van CAO nr.77bis komen de ondertekenende Par. tijen overeen de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet voor de werknemers, bedoeld in artikel 2 vast te leggen op een maximumperiode van 3 jaar over de gehele loopbaan, op te nemen per minimumperiode van 3 maanden.

→ **Art. 4: Recht op 1/5 - loopbaanvermindering**

De ondertekenende Par. tijen komen overeen het recht op 1/5 - loopbaanvermindering, ten belope van één dag of twee halve dagen per week over dezelfde duur, uit te breiden tot de werknemers, die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer.

→ **Art. 5: Organisatieregels**

Par. 1

In uitvoering van artikel 15 §7 van CAO nr. 77bis wordt de drempel, om gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering met 1/5, of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking uit te oefenen-, van 5% verhoogd naar 12%.

Par. 2

Het resultaat van de berekening van de drempel, wordt afgerond naar de lagere eenheid, indien de decimalen na de komma (tot één honderdste) kleiner is dan 0,50 en naar de hogere eenheid, indien de decimalen groter of gelijk zijn aan 0,50.

Par. 3

Het voorkeur- en planningsmechanisme zal het voorwerp uitmaken van overleg binnen de ondernemingsraad van de Diensten voor het Bloed, rekening houdend met het feit dat de werknemers van 50 jaar of ouder de hoogste voorrang zullen genieten na de gevallen, voorzien in artikel 17 1" van CAO nr. 77bis (palliatieve zorg en verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid).

→ **Art. 6: Informatie aan de Ondernemingsraad**

Met het oog op het waarborgen van de kwaliteit van de diensten en om een verhoging van de werkdruk te vermijden, zal de werkgever aan de leden van de Ondernemingsraad per trimester een overzicht geven van de wijziging van het tewerkstellingsvolume en eventuele overuren binnen de diensten voor het bloed, ingevolge de toepassing van deze overeenkomst. In geval van vermindering van het tewerkstellingsvolume en van een toename van de overuren, zal de werkgever een verklaring bij deze evolutie geven.

→ **Art. 7: Geldigheidsduur**

De onderhavige overeenkomst treedt in werking op 1 juni 2002 en wordt voor onbepaalde tijd afgesloten. Elke Par. tij kan er een einde aan stellen door middel van een aangetekende brief, te versturen aan de ondertekenende Par. tijen, met een opzegging van zes maanden.

CAO van 5/01/2004 – OR – CPBW

Tussen het Belgische Rode Kruis, instelling van Openbaar Nut, waarvan de sociale zetel gevestigd is Vleurgatsesteenweg 98 te 1050 Brussel, vertegenwoordigd door:

- De heer J.-P. ARNOULD, directeur-generaal Humanitaire Diensten – Franstalige Gemeenschap,
- De heer W. COUMANS, directeur-generaal Humanitaire Diensten - Rode Kruis Vlaanderen,
- Prof. Dr D. SONDAG-THULL, directeur-generaal Dienst voor het Bloed – Franstalige Gemeenschap,
- Prof. Dr. Ph. VANDEKERCKHOVE, directeur-generaal Dienst voor het Bloed - Rode Kruis Vlaanderen,

En de volgende representatieve vakorganisaties:

- de Landelijke Bediendencentrale, aangesloten bij het ACV, gevestigd te Pletinckxstraat 19 te 1000 Brussel, vertegenwoordigd door de heer G. DE WORTELAER, secretaris,
- de Centrale Nationale des Employés, gevestigd te Haachtsesteenweg 176 te 1030 Brussel, vertegenwoordigd door de heer F. EPIS, secretaris,
- de Bond voor Bedienden, Technici en Kaders/Syndicats des Employés, Techniciens et Cadres, aangesloten bij het ABVV, gevestigd te Hoogstraat 42 te 1000 Brussel, vertegenwoordigd door de heer J.-M. LEONARD, secretaris
- de Algemene Centrale van Liberale Vakbonden van België/Centrale des Syndicats Libéraux de Belgique, gevestigd te Boudewijnlaan 11/bus 1 te 1000 Brussel, vertegenwoordigd door de heer M. DUFRANE, secretaris,

wordt het volgende overeengekomen in het kader van de sociale verkiezingen 2004:

- Het Belgische Rode Kruis bestaat uit 2 technische bedrijfseenheden: de Humanitaire Diensten en de Diensten voor het Bloed. Voor elk van deze technische bedrijfseenheden wordt één ondernemingsraad verkozen.
- Voor wat betreft de Comités PBW komen Par. tijen overeen om volgende comités op te richten:
 - Comité Humanitaire Diensten
 - Comité Services Humanitaires
 - Comité BTC Vlaams-Brabant - Limburg,
 - Comité BTC Antwerpen, West-Vlaanderen en Oost-Vlaanderen,
 - Comité Service francophone du Sang.
- Deze ondernemingsraden en comités PBW worden opgericht rekening houdend met het wettelijk voorgeschreven aantal mandaten.
- De vakbonden verbinden er zich toe om deze bijzondere situatie op het vlak van de comités PBW in de toekomst niet als een precedent in te roepen voor de definitie van de technische bedrijfseenheden.
- Par. tijen gaan akkoord met de stemming per briefwisseling voor wat betreft alle werknemers.

CAO van 18/01/2008 – sociale verkiezingen

Tussen het Belgische Rode Kruis, instelling van Openbaar Nut, waarvan de sociale zetel gevestigd is Stallestraat 96 in 1180 Brussel vertegenwoordigd door:

- Prof Dr D. SONDAG-THULL, administrateur-generaal Belgische Rode Kruis Franstalige Gemeenschap,
- Prof. Dr. Ph. VANDEKERCKHOVE, directeur-generaal van Rode Kruis Vlaanderen

En de volgende interprofessionele werknemersorganisaties:

- de Landelijke Bediendencentrale, aangesloten bij het ACV, gevestigd te Pletinckxstraat 19 te 1000 Brussel, vertegenwoordigd door de heer DEWORTELAER, secretaris.
- de Centrale Nationale des Employés, aangesloten bij het CSC, gevestigd te Haachtsesteenweg 176 te 1030 Brussel, vertegenwoordigd door de heer EPIS, secretaris,
- de Bond voor Bedienden Technici en Kaders / Syndicats des Employés, Techniciens et Cadres, aangesloten bij het ABVV, gevestigd te Hoogstraat 42 te 1000 Brussel, vertegenwoordigd door de heer MASAI en de heer LANGENUS, secretarissen,
- de Algemene Centrale / la Centrale Générale, aangesloten bij het ABVV, gevestigd te Hoogstraat 26-28 te 1000 Brussel, vertegenwoordigd door de heer VAN HEETVELDE en de heer NEUPREZ, secretarissen.

wordt het volgende overeengekomen in het kader van de sociale verkiezingen 2008:

- Het Belgische Rode Kruis bestaat uit vier technische bedrijfseenheden:
- De Humanitaire Diensten van het Belgische Rode Kruis - Franstalige Gemeenschap.
- De Humanitaire Diensten van Rode Kruis Vlaanderen,
- De Dienst voor het Bloed van Belgische Rode Kruis - Franstalige Gemeenschap,
- De Dienst voor het Bloed van Rode Kruis - Vlaanderen
- Voor elk van deze technische bedrijfseenheden wordt één ondernemingsraad verkozen.
- Na de Sociale Verkiezingen 2008, en voor zover de ondernemingsraden werden opgericht in navolging van huidige conventie, zullen gezamenlijke vergaderingen plaatsgrijpen tussen:
 1. Enerzijds de twee ondernemingsraden van de Diensten voor het Bloed, d.w.z. de Dienst voor het Bloed van Belgische Rode Kruis Franstalige Gemeenschap en de Dienst voor het Bloed van Rode Kruis Vlaanderen;
 2. En anderzijds de twee ondernemingsraden van de Humanitaire Diensten, d.w.z. de Humanitaire Diensten van het Belgische Rode Kruis - Franstalige Gemeenschap en de Humanitaire Diensten van Rode Kruis Vlaanderen

Deze vergaderingen hebben als doel een overleg over gemeenschappelijke materies toe te laten.

Een gezamenlijke vergadering zal besteed worden aan de bespreking van de geconsolideerde jaarrekeningen.

Daarnaast zal er minstens een gezamenlijke vergadering per semester plaatsvinden.

Op vraag van één derde van de werknemersafgevaardigden van de betrokken ondernemingsraden, ofwel deze van de Diensten voor het Bloed, ofwel deze van de Humanitaire Diensten, zal een vergadering, met voorafgaandelijke voorlegging van de agenda aan de directie, worden samengeroepen.

De dagorde van de vergaderingen wordt vastgelegd, na onderling overleg, door de secretarissen van de betrokken ondernemingsraden.

De punten die op de agenda moeten geplaatst worden, moeten aan de secretarissen van de betrokken ondernemingsraden bezorgd worden.

Er kunnen enkel punten van gemeenschappelijk belang op de dagorde worden geplaatst. De

uitnodigingen voor deze vergaderingen worden verstuurd (evenals het opstellen van de verslagen van de vergaderingen) door de secretarissen van de betrokken ondernemingsraden. Deze vergaderingen zullen ofwel plaatsgrijpen te Brussel (Stallestraat 96) ofwel te Mechelen (Motstraat 40).

- Voor wat betreft de Comités PBW komen Par. tijen overeen om volgend comité op te richten:
- Comité PBW Humanitaire Diensten van het Belgische Rode Kruis Franstalige Gemeenschap,
- Comité PBW Dienst voor het Bloed van Belgische Rode Kruis Franstalige Gemeenschap,
- Comité PBW Humanitaire Diensten van Rode Kruis Vlaanderen,
- Comité PBW Dienst voor het Bloed van Rode Kruis Vlaanderen.

Aan het comité PBW Dienst voor het Bloed van Rode Kruis Vlaanderen worden twee bijkomende mandaten, boven het wettelijk voorgeschreven aantal mandaten, toegekend.

Gezien de geografische verspreidheid van het personeel en de veelheid aan verschillende uurroosters, gaan de Par. tijen akkoord met de stemming per briefwisseling, voor alle werknemers.

CAO van 7/12/2009 – arbeidstijdorganisatie

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed en Humanitaire Diensten), Instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 11 80 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04. 2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “Rode Kruis” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”

WERD HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

TOEPASSINGSGBIED VAN DEZE CAO

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers werkzaam in de Dienst voor het Bloed.

DOEL

Onderhavige regeling heeft tot doel de krachtlijnen uit te zetten voor de uurroosters die toegepast worden bij de Dienst voor het Bloed.

Overzicht van de principes volgens dewelke de uurroosters worden opgesteld

Administratie

De werknemers werken volgens een vast uurrooster of volgens een systeem van glijdende uren met tijdsregistratie (prikklok) met dien verstande dat duidelijk aangegeven wordt binnen welke uren de dienst bemand dient te zijn zodat de permanentie bewaakt wordt. Er wordt aangegeven binnen welke uren men kan starten en vanaf welke tijd men kan vertrekken.

Het medisch secretariaat werkt binnen een 6-dagenstelsel met zaterdagprestatie van minimum 3 uren per dag.

Bloedafname

Het dePar. tement bloedafname werkt van maandag tot vrijdag, behalve de cel donorwerving die van maandag tot zaterdag werkt. De werknemers werken volgens een variabele arbeidsduurregeling. Het beginuur, zoals aangegeven in het werkrooster, is vast. Er mag niet eerder "in" getikt worden dan een kwartier voor het vooropgestelde beginuur en er wordt een afronding naar het vooropgestelde beginuur toegepast.

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet gepresteerd worden binnen een kwartaal.

Medewerkers worden volgens volgend schema ingezet in de dienst. Dit schema is een richtlijn, dewelke over een langere periode moet gerespecteerd worden :

- Contract van 13 uren : 3 dagen
- Contract van 19 uren : 4 dagen
- Meer dan 19 uren : 5 dagen

Voor de medewerkers op collecte is er een betaalde pauze van 15' die in de plaats komt van de betaalde koffiepauze van 10' indien de effectieve collectetijd meer dan 6 uren bedraagt.

Voor de medewerkers die oorspronkelijk voor BTC Antwerpen werden aangeworven en die op 1 december 2009 genieten van een betaalde pauze van 30 minuten per effectief gewerkte voltijdse dag, wordt de betaalde pauze van 30 minuten naar keuze van de medewerker omgezet in

- ofwel een proportionele loonsverhoging van het bruto basisloon (pereguate);
- ofwel betaalde toegestane afwezigheid à rato van het aantal betaalde pauzes van 30 minuten per effectief gewerkte voltijdse dag, in te plannen in de gangbare werkblokken in de variabele uurregeling. Deze regeling zal geëvalueerd worden na een periode van 1 jaar.

De medewerkers die op collecte gaan kunnen indien zij dit wensen en op eigen initiatief rechtstreeks naar de collecteplaats rijden. Rechtstreeks rijden kan indien:

- I. De afstand tussen woonplaats en collecteplaats kleiner is dan de afstand tussen woonplaats en plaats
- van tewerkstelling en het traject tussen woonplaats en collecteplaats in minder tijd kan afgelegd worden dan het traject tussen woonplaats en plaats van tewerkstelling.
- De collecteplaats bereikbaar is met het openbaar vervoer indien de werknemer geen wagen ter beschikking heeft.

Indien medewerkers die op collecte gaan rechtstreeks naar de collecteplaats rijden wordt als arbeidstijd beschouwd:

- een half uur voor het aanvangsuur van de collecte,
- de effectieve arbeidsduur tijdens de collecte,
- maximum 45 minuten na het einde van de collecte.

De verplaatsingskosten worden vergoed als woon-werkverkeer.

Labo

Er wordt gewerkt van maandag tot zondag.

De werknemers werken volgens een variabele arbeidsduurregeling met tijdsregistratie (priklok). Het beginuur, zoals aangegeven in het werkrooster, is vast. Er mag niet eerder "in" getikt worden dan een kwartier voor het vooropgestelde beginuur en er wordt een afronding naar het vooropgestelde beginuur toegepast.

Voor de medewerkers die oorspronkelijk voor BTC Antwerpen werden aangeworven en die op 1 december 2009 genieten van een betaalde pauze van 30 minuten per effectief gewerkte voltijdse dag, wordt de betaalde pauze van 30 minuten naar keuze van de medewerker omgezet in

- ofwel een proportionele loonsverhoging van het bruto basisloon (pereguatie);
- ofwel betaalde toegestane afwezigheid à rato van het aantal betaalde pauzes van 30 minuten per effectief gewerkte voltijdse dag, in te plannen in de gangbare erkblokken in de variabele uurregeling. Deze regeling zal geëvalueerd worden na een periode van 1 jaar.

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet gepresteerd worden binnen een kwartaal.

Centrale Ondersteunende Diensten in de Hoofdzetel Rode Kruis Vlaanderen, Mechelen

In de Hoofdzetel Rode Kruis Vlaanderen, Mechelen, is een systeem van flexibele uren van kracht dat het voorwerp zal uitmaken van een aPar. te CAO.

Meeruren

Alle overuren boven het krediet van de contractuele wekelijkse arbeidstijd op datum van 30/11/2009 zullen na het ondertekenen van deze CAO aan de werknemers van de Dienst voor het Bloed worden uitbetaald. De betaling van de overuren zal op volgende wijze geschieden: basisuurloon aan 100% plus een toeslag overuren van 50%. Het saldo van 30/11/2009 zal worden vergeleken met het saldo van 30/10/2009, en de toeslag overuren van 50% zal worden uitbetaald op het hoogste saldo.

Par. tijen wensen alle geschillen aangaande meeruren en overuren die tussen hen gerezen zijn of nog zouden kunnen rijzen op definitieve wijze te beslechten. Daartoe zal Het Rode Kruis aan de personeelsleden die effectief in dienst zijn bij de Dienst voor het Bloed op 30 juni 2009, volgende bruto bedragen toekennen:

Aantal jaren anciënniteit	Bruto bedrag
0 tot 4 jaar	0
5 tot 10 jaar	500€
10 tot 15 jaar	1000€
15 tot 20 jaar	1500€
20 tot 25 jaar	2000€
25 tot 30 jaar	2500€
30 tot 35 jaar	3000€
35 tot 40 jaar	4000€
40 tot 45 jaar	5000€

Deze bedragen zullen uitgekeerd worden onder de vorm van overuren en het daarop verschuldigde vakantiegeld op variabel loon. Het deel overuren zal bestaan uit basisuurloon aan 100% plus een toeslag overuren van 50% en zal betaald worden in december 2009. Het verschuldigde vakantiegeld op variabel loon zal samen met het vakantiegeld 201 O (vakantiedienstjaar 2009) uitgekeerd worden.

Par. tijen erkennen en aanvaarden dat de hierboven vermelde bedragen alle sommen van welke aard ook omvatten, waarop aanspraak gemaakt zou kunnen worden uit hoofde van de voor 30 juni 2009 geleverde prestaties.

EINDELOOPBAAN (ELP-DAGEN)

ELP-dagen worden door de werkgever in functie van de dienstplanning toegekend in halve of volledige werkdagen.

DUUR VAN DE CAO

- Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 15 december 2009. Iedere Par. tij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.
- 4.2. De individuele normatieve bepalingen vervat in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden slechts in de individuele arbeidsovereenkomsten opgenomen voor de overeengekomen toepassingsduur van deze CAO.

CAO van 7/12/2009 – verzekering gewaarborgd inkomen

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed en Humanitaire Diensten), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “**de Syndicale delegatie**”

WERD HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

1. TOEPASSINGSGBIED VAN DEZE CAO

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers werkzaam in de Dienst voor het Bloed en in de Humanitaire Diensten.

2. DOEL

Onderhavige regeling heeft tot doel de medewerkers een aanvullend inkomen te waarborgen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en ten gevolge van zwangerschap/bevalling via een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen. Onderhavige regeling vernietigt en vervangt de bestaande regeling die in een bijpassing voorziet door het Rode Kruis Vlaanderen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval privéleven gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid.

3. VERZEKERDEN

Alle medewerkers van het Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed en Humanitaire Diensten -die aangeworven werden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur worden aangesloten bij een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen.

4. VERZEKERDE WAARBORGEN

4.1 De collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen waarborgt een inkomen voor de verzekerde ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en ten gevolge van zwangerschap/bevalling. De uitkeringen zijn evenredig aan de graad van arbeidsongeschiktheid.

4.2. Maandelijks wordt er 1/12^{de} van een jaarrente uitgekeerd en voor de eerste maal op het einde van de maand die volgt op de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon. Indien de ongeschiktheid eindigt met een onvolledige maand, wordt een evenredig gedeelte uitgekeerd. Het jaarloon is bepaald als het maandloon van december plus vaste premies (haard- en standplaatsvergoeding, functietoeslag) maal 13.

4.3. De rente wordt als volgt berekend:

- Bij ziekte en ongeval privéleven: 15% W1 + 75% W2
- Bij zwangerschap en bevalling: 75% W2

Waarin W1 het plafond van het RIZIV is en W2 het gedeelte van het jaarlijks brutoloon boven het plafond.

4.4. Alle waarborgen, uitsluitingen en voorwaarden staan beschreven in het reglement. Het reglement van de verzekering is consulteerbaar op het dePar. tement Personeelszaken, op het Intranet van Rode Kruis Vlaanderen of verkrijgbaar op eenvoudige schriftelijke aanvraag aan het dePar. tement Personeelszaken.

5. WIJZIGINGEN

Wijzigingen aan de collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen zullen in de Syndicale Delegatie worden besproken.

6. OVERGANGSMAATREGEL

De medewerkers die in de loop van 2009 arbeidsongeschikt werden als gevolg van ziekte of ongeval privéleven en in december 2009 een bijpassing ontvingen van het Rode Kruis Vlaanderen, zullen deze vergoeding behouden gedurende een periode van maximum 12 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

7. DUUR VAN DE CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2010. Iedere Par. tij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

CAO van 12/03/2010 – Glijdende uurregeling

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed en Humanitaire Diensten), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) - met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna '**Rode Kruis**' genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Andre Langenus, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met 'de Syndicale Delegatie'.

werd uiteengezet wat volgt

Onderhavige overeenkomst heeft tot doel de arbeidsduur en glijdende uurregeling uiteen te zetten die van toepassing is op de bedienden en werklieden werkzaam in Mechelen, Motstraat 40, mannen en vrouwen, vol- en deeltijdsen, ongeacht of deze tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, voor bepaalde duur, voor een welbepaald werk of in het kader van een vervangingsovereenkomst, met uitzondering van de directie-, kader- en vertrouwensfuncties, medewerkers werkzaam in vaste of variabele uursystemen en de medewerkers werkzaam in buitendienst zoals beschreven in bijlage.

wordt het volgende overeengekomen

1. Arbeidsduur en glijdende uurregeling (met uitzondering van de rekruteren, stafmedewerker opleiding personeelszaken, provinciale boekhouders, stafmedewerkers HD-nationaal, procesingenieurs, medewerkers donorwerving, coördinator personeelszaken opvangcentra asielzoekers en stafmedewerker Europees Vluchtelingen Fonds).

1.1. Basisprincipe gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week

Gemiddeld 38 uur per week, met een gemiddelde van 7u.36 per dag, te realiseren binnen de referteperiode van een kwartaal. Het 1^{ste} kwartaal loopt van 1 januari tot 31 maart: het 2^{de} kwartaal loopt van 1 april tot 30 juni, het 3^{de} kwartaal loopt van 1 juli tot 30 september en het 4^{de} kwartaal loopt van 1 oktober tot 31 december van elk jaar.

Voor de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden wordt uitgegaan van de contracturen vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

1.2. Uurrooster - glijtijd - stamtijd

Bij glijdende arbeidsduurregeling wordt steeds een onderscheid gemaakt tussen stamtijden, glijtijden en bereikbaarheid van de dienst.

Uurrooster

De werknemers die onder de glijdende uurregeling vallen, presteren hun arbeidsduur in het kader van volgend uurrooster:

Glijtijd	Stamtijd	Glijtijd	Stamtijd	Glijtijd
7u30-9u14	9u15-12u	12u01-13u59	14u-16u	16u-18u

Periode van verplichte aanwezigheid ("stamtijd").

De medewerkers dienen dus verplicht elke werkdag prestaties te verrichten:

- in de voormiddag: van 9.15 uur tot 12.00 uur
- in de namiddag: van 14.00 uur tot 16u00

De middagrust van minimum 30 minuten wordt verplicht opgenomen tussen 12.00 en 14.00 uur. Dat geldt eveneens voor alle deeltijdse medewerkers die meer dan 6 uur presteren per dag.

De medewerkers mogen bovendien geen prestaties verrichten vóór 7.30 u's morgens en na 18.00 uur 's avonds, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan, en op uitdrukkelijk verzoek van een hiërarchisch verantwoordelijke.

Periode van flexibiliteit ("glijtijd"):

De glijtijd is de periode waarin het personeelslid elke dag zijn uur van aankomst of vertrek kiest, rekening houdend met de goede werking van de afdeling of dienst en de gemaakte afspraken met het dienst- of dePar. tementshoofd betreffende de servicetijd. De glijtijden zijn bepaald als volgt:

- voormiddag: van 7u.30 tot 9u.14
- namiddag: van 12u.01 tot 13u.59
- avond: van 16u.01 tot 18u.00

Servicetijd

De servicetijd is de tijdsduur waarbinnen iedere afdeling (en niet elk individueel personeelslid) bereikbaar moet zijn. De servicetijd loopt van 9u tot 17u.00. Het dienst- of dePar. tementshoofd moet ervoor zorgen dat binnen deze servicetijd de dienst steeds operationeel is.

In functie van de behoeften van een afdeling of dienst kan een dienst- of dePar. tementshoofd, na overleg met het betrokken personeelslid én de afdeling personeelszaken, aan een personeelslid een afwijking op de specifieke werktijdregeling opleggen. Naargelang het geval kan aan het personeelslid de verplichting worden opgelegd,

- om bepaalde vaste uren te presteren binnen de glijtijden
- om andere glijtijden vast te leggen

1.3. Gelijktellingen

Bij de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het bovenvermeld rooster wordt rekening gehouden met afwezigheden (ziekte, ongeval, vakantie, ..) . Voor een volledige dag afwezigheid wordt 7 uur en 36 minuten geboekt, voor een halve dag (voor- of namiddag) 3 uur en 48 minuten. In geval van afwezigheid, in het kader van een door de werkgever opgelegde opdracht, wordt de dag of de halve dag gelijkgesteld met prestaties. Net zoals dat het geval is voor afwezigheden (ziekte, ongeval, ...) wordt een opdracht in aanmerking genomen a rato van 7 uur 36 minuten voor een volledige dag en van 3 uur 48 minuten voor een voor- of een namiddag

Voor de deeltijdse werknemers wordt de gelijkstelling gedaan in functie van hun uurrooster.

Indeling van de arbeidsprestaties:

De medewerkers die prestaties verrichten in het kader van een stelsel met 'glijdende uren' moeten volgende regels respecteren:

- er mag nooit meer dan 9.00 uur per dag worden gewerkt;
- er mag nooit meer dan 7 uur 36 minuten per kalendermaand worden overgedragen;
- op het einde van iedere kalendermaand mag het aantal debeturen niet hoger liggen dan 4 uur;
- op kwartaalbasis moet een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur gerespecteerd worden (er wordt gewerkt met volgende kwartalen: januari - maart / april – juni / juli - september / oktober - december).

1.5. Krediet- en debeturen

Werknemers die minder presteren dan gemiddeld 7 uur 36 minuten / dag (= "debeturen") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren door binnen de periode van flexibiliteit meer te presteren, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels.

Werknemers die meer presteren dan gemiddeld 7 uur 36 minuten PER dag (= "credituren") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren hetzij door binnen de periode van flexibiliteit minder te presteren hetzij in dagen doch beperkt tot 1 volle dag of 2 halve dagen per maand en in overleg met de verantwoordelijke, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels. Het aantal 'credituren' dat aldus wordt gecompenseerd is op zich niet onderworpen aan een bepaald maximum doch de compensatie via inhaalrustdagen is beperkt tot 1 volle dag of 2 halve dagen per kalendermaand.

De werknemers worden als volgt op de hoogte gesteld van hun saldo credit/debeturen: ofwel via de prikklokken, ofwel via hun verantwoordelijke, ofwel via een programma op hun PC.

Indien er op het einde van het kwartaal nog 'credituren' overblijven, mag dit 'kredietsaldo' worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het met een maximum van 7 uur 36 minuten. De medewerkers moeten er dus op toezien dat er op het einde van elk kwartaal een 'kredietsaldo' van maximum 7 uur 36 minuten overblijft. Indien het saldo toch hoger is, wordt het immers automatisch tot dit maximum herleid en dit zonder enig recht op compensatie of vergoeding in hoofde van de medewerker.

Indien er op het einde van het vierde kwartaal een kredietsaldo overblijft, geldt hetzelfde principe: de opgebouwde credituren mogen worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het beperkt tot een maximum van 7 uur 36 minuten. Deze credituren die werden opgebouwd in het vierde kwartaal moeten dan worden opgenomen voor eind februari van het daaropvolgende kalenderjaar.

Het afbouwen en het overdragen van credituren, zoals hierboven uiteengezet, dient te gebeuren overeenkomstig de noodwendigheden van de dienst en mits toestemming van de hiërarchische meerdere. Het opbouwen van credituren mag geenszins worden beschouwd als een recht om bijkomende verlofdagen te krijgen

Een eventueel 'debetsaldo' (d.w.z. een lager gemiddelde dan 38 /week) op het einde van het kalenderkwartaal is slechts in uitzonderlijke gevallen toegelaten en moet, desgevallend, in de loop van het volgend kwartaal door de medewerker worden weggewerkt met naleving van de vier hoger onder punt 1.4. aangehaalde principes.

1.6. Overschrijding van de grenzen

Meeruren die men zelf genereert, kunnen nooit aanleiding geven tot overurentoeslag. De overschrijding van de grenzen van 9.00 uur per dag is niet toegestaan en kan geen aanleiding geven tot overloon en/of recuperatie, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan en bovendien enkel op uitdrukkelijke vraag van de hiërarchische overste.

Wanneer de arbeidsovereenkomst - om welke reden ook - in de loop van het kwartaal een einde neemt, wordt elke debettijd van meer dan 4 uur verrekend, en elke credittijd van meer dan 15 minuten aan 100 % uitbetaald.

2. Arbeidsduur en glijdende uurregeling voor recruiters, stafmedewerker opleiding personeelszaken, provinciale boekhouders, stafmedewerkers HD-nationaal, procesingenieurs, medewerkers donorwerving, coördinator personeelszaken opvangcentra asielzoekers, stafmedewerker Europees Vluchtelingen Fonds.

2.1. Basisprincipe: gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week

Als basis geldt voor de voltijds tewerkgestelde personeelsleden een werktijdregeling van gemiddeld 38 uur per week, met een gemiddelde van 7u. 36 per dag, te realiseren binnen de referteperiode van een kwartaal. Het 1^{ste} kwartaal loopt van 1 januari tot 31 maart; het 2^{de} kwartaal loopt van 1 april tot 30 juni, het 3^{de} kwartaal loopt van 1 juli tot 30 september en het 4^{de} kwartaal loopt van 1 oktober tot 31 december van elk jaar.

Voor de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden wordt uitgegaan van de contracturen vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

2.2 Uurrooster - glijtijd - stamtijd

Bij glijdende arbeidsduurregeling wordt steeds een onderscheid gemaakt tussen stamtijden, glijtijden en bereikbaarheid van de dienst.

Uurrooster

De werknemers die onder de glijdende uurregeling vallen, presteren hun arbeidsduur in het kader van volgend uurrooster:

Glijtijd	Stamtijd	Glijtijd
7u30-13u59	14u-16u	16u01-20u

Periode van verplichte aanwezigheid ("starttijd").

De medewerkers dienen dus verplicht elke werkdag prestaties te verrichten in de namiddag van 14u00 tot 16u00. De minimumduur per prestatie bedraagt 3 uren.

Ten laatste na 6 uur prestatie dient een pauze genomen te worden van minimum 30 minuten en maximum 2 uur. Dat geldt eveneens voor alle deeltijdse medewerkers met een uurrooster van meer dan 6 uur per dag.

De medewerkers mogen bovendien geen prestaties verrichten vóór 7.30 u 's morgens en na 20.00 uur 's avonds, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan, en op uitdrukkelijk verzoek van een hiërarchisch verantwoordelijke.

Periode van flexibiliteit ("glijtijd"):

De glijtijd is de periode waarin het personeelslid elke dag zijn uur van aankomst of vertrek kiest, rekening houdend met de goede werking van de afdeling of dienst en de gemaakte afspraken met het dienst- of dePar. tementshoofd betreffende de servicetijd. De glijtijden zijn bepaald als volgt:

- voormiddag: van 7u30 tot 13u59
- avond: van 16u01 tot 20u00

Servicetijd

De servicetijd is de tijdsduur waarbinnen iedere afdeling (en niet **elk** individueel personeelslid) bereikbaar moet zijn, De servicetijd loopt van 9u tot 17u00. Het dienst- of dePar. tementshoofd moet ervoor zorgen dat binnen deze servicetijd de dienst steeds operationeel is.

In functie van de behoeften van een afdeling of dienst kan een dienst- of dePar. tementshoofd, na overleg met het betrokken personeelslid en de afdeling personeelszaken -, aan een personeelslid een afwijking op de specifieke werktijdregeling opleggen. Naargelang het geval kan aan het personeelslid de verplichting worden opgelegd,

- om bepaalde vaste uren te presteren binnen de glijtijden
- om andere glijtijden vast te leggen

2.3. Gelijktellingen

Bij de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het bovenvermeld rooster wordt rekening gehouden met afwezigheden (ziekte, ongeval, vakantie, . . .). Voor een volledige dag afwezigheid wordt 7uur en 36 minuten geboekt, voor een halve dag (voor- of namiddag) 3 uur en 48 minuten. In geval van afwezigheid, in het kader van een door de werkgever opgelegde opdracht, wordt de dag of de halve dag gelijkgesteld met prestaties. Net zoals dat het geval is voor afwezigheden (ziekte, ongeval, . . .) wordt een opdracht in aanmerking genomen a rato van 7u36 minuten voor een volledige dag en van 3u48 minuten voor een voor- of een namiddag.

Voor de deeltijdse werknemers wordt de gelijkstelling gedaan in functie van hun uurrooster.

2.4 Indeling van de arbeidsprestaties:

De medewerkers die prestaties verrichten in het kader van een stelsel met 'glijdende uren' moeten volgende regels respecteren:

- Er mag nooit meer dan 9uur per dag worden gewerkt;
- Er mag nooit meer dan 3 x 7 uur 36 minuten per kalendermaand worden overgedragen;
- Op het einde van iedere kalendermaand mag het aantal debeturen niet hoger liggen dan 4 uur;
- Op kwartaalbasis moet een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur gerespecteerd worden (er wordt gewerkt met volgende kwartalen: januari - maart - april - juni/ juli - september /oktober - december).

2.5 Credit- en debeturen

Werknemers die minder presteren dan gemiddeld 7 uur 36 minuten /dag (= "debeturen") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren door binnen de periode van flexibiliteit meer te presteren, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels.

Werknemers die meer presteren dan gemiddeld 7 uur 36 minuten / dag (= "credituren") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren hetzij door binnen de periode van flexibiliteit minder te presteren hetzij in dagen doch beperkt tot 3 volle dagen of 6 halve dagen per maand en in overleg met de verantwoordelijke, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels. Het aantal 'credituren' dat aldus wordt gecompenseerd is op zich niet onderworpen aan een bepaald maximum doch de compensatie via inhaalrustdagen is beperkt tot 3 volle dagen of 6 halve dagen per kalendermaand.

De werknemers worden als volgt op de hoogte gesteld van hun saldo credit/debeturen: ofwel via de prikklokken, ofwel via hun verantwoordelijke, ofwel via een programma op hun PC.

Indien er op het einde van het kwartaal nog 'credituren' overblijven, mag dit 'kredietsaldo' worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het met een maximum van 3 X 7 uur 36 minuten. De medewerkers moeten er dus op toezien dat er op het einde van elk kwartaal een 'kredietsaldo' van maximum 3 X 7 uur 36 minuten overblijft. Indien het saldo toch hoger is, wordt het immers automatisch tot dit maximum herleid en dit zonder enig recht op compensatie of vergoeding in hoofde van de medewerker.

Indien er op het einde van het vierde kwartaal een kredietsaldo overblijft, geldt hetzelfde principe: de opgebouwde credituren mogen worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het beperkt tot een maximum van 7 uur 36 minuten. Deze credituren die werden opgebouwd in het vierde kwartaal moeten dan worden opgenomen voor eind februari van het daaropvolgende kalenderjaar.

Het afbouwen en het overdragen van credituren, zoals hierboven uiteengezet, dient te gebeuren overeenkomstig de noodwendigheden van de dienst en mits toestemming van de hiërarchische meerdere. Het opbouwen van kredieturen mag geenszins worden beschouwd als een recht om bijkomende verlofdagen te krijgen.

Een eventueel 'debetsaldo' (d.w.z. een lager gemiddelde dan 38/week) op het einde van het kalenderkwartaal is slechts in uitzonderlijke gevallen toegelaten en moet, desgevallend, in de loop van het volgend kwartaal door de medewerker worden weggewerkt met naleving van de vier hoger onder punt 2.4. aangehaalde principes.

2.6. Overschrijding van de grenzen

Meeruren die men zelf genereert kunnen nooit aanleiding geven tot overurentoeslag. De overschrijding van de grenzen van 9 uur per dag is niet toegestaan en kan geen aanleiding geven tot overloon en/of recuperatie, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan en bovendien enkel op uitdrukkelijke vraag van de hiërarchische overste.

Wanneer de arbeidsovereenkomst - om welke reden ook - in de loop van het kwartaal een einde neemt, wordt elke debettijd van meer dan 4 uur verrekend, en elke credittijd van meer dan 15 minuten aan 100 % uitbetaald.

3. Evaluatie

Onderhavige CAO zal geëvalueerd worden in april 2011.

4. Duur van de CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2010. Iedere Par. tij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

CAO van 3/03/2014 – verzekering gewaarborgd inkomen

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed en Humanitaire Diensten), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) - met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna '**Rode Kruis**' genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met 'de Syndicale Delegatie'.

werd uiteengezet wat volgt

1. Toepassingsgebied van deze cao

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers werkzaam in de Dienst voor het Bloed en in de Humanitaire Diensten.

2. Doel

Onderhavige regeling heeft tot doel de medewerkers een aanvullend inkomen te waarborgen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling via een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen. Onderhavige regeling vernietigt en vervangt de bestaande regeling die in een bijpassing voorziet door het Rode Kruis Vlaanderen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval privéleven gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid.

3. Verzekerden

Alle medewerkers van het Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed en Humanitaire Diensten - die aangeworven werden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur worden aangesloten bij een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen.

4. Verzekerde waarborgen

4.1 De collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen waarborgt een inkomen voor de verzekerde ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling. De uitkeringen zijn evenredig aan de graad van arbeidsongeschiktheid.

4.2 Maandelijks wordt er 1/12^{de} van een jaarrente uitgekeerd en voor de eerste maal op het einde van de maand die volgt op de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon. Indien de ongeschiktheid eindigt met een onvolledige maand, wordt een evenredig gedeelte uitgekeerd. Het jaarloon is bepaald als het maandloon van december plus vaste premies maal 13.

4.3 De rente wordt als volgt berekend:

- Bij ziekte en ongeval privéleven: 16% W1 + 75% W2
- Bij zwangerschap en bevalling: 75%W2
Waarin W1 het plafond van het RIZIV is en W2 het gedeelte van het jaarlijks brutoloon boven het plafond
- Alle waarborgen, uitsluitingen en voorwaarden staan beschreven in het reglement. Het reglement van de verzekering is consulteerbaar op het departement Personeelszaken, op het Intranet van Rode Kruis-Vlaanderen of verkrijgbaar op eenvoudige schriftelijke aanvraag aan het departement Personeelszaken.

4.4 Alle waarborgen, uitsluitingen en voorwaarden staan beschreven in het reglement. Het reglement van de verzekering is consulteerbaar op het departement Personeelszaken, op het Intranet van Rode Kruis-Vlaanderen of verkrijgbaar op eenvoudige schriftelijke aanvraag aan het departement Personeelszaken.

5. Wijzigingen

Wijzigingen aan de collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen zullen in de Ondernemingsraad worden besproken.

6. Duur van de CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 april 2014. Iedere partij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

7. Neerlegging

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Ondertekend te Mechelen, op 3 maart 2014 in 4 originele exemplaren, waarvan elke partij erkent er één ontvangen te hebben en waarvan er één bestemd is voor de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Protocol van 3/03/2014 – Afspraken omtrent ontslag modaliteiten

→ **Art. 1/ Toepassingsgebied**

Alle medewerkers, behoudens de directie en het senior management

→ **Art.2/ Modaliteiten**

De werkgever verbindt er zich toe geen enkel personeelslid met een contract van onbepaalde duur te ontslaan gedurende de looptijd van deze overeenkomst behoudens in geval van:

- Ontslag om dringende reden. De werkgever meldt dit aan de secretaris van de ondernemingsraad binnen de 48u na afronding van de procedure.
- Negatieve evaluatie tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling en dit voor uitvoerende medewerkers. Voor de andere medewerkers wordt een periode van 12 maanden in acht genomen.
- Noodzaak a.g.v. strategische of economische redenen. Hieronder wordt verstaan de noodzaak om de tewerkstelling in overeenstemming te brengen met een gezonde bedrijfsexploitatie en overheidsfinanciering. De werkgever informeert vooraf de Ondernemingsraad van bestaande plannen en de impact op de tewerkstelling. Zo beide partijen zich akkoord verklaren om hierover meer overleg te voeren, engageren zij zich om binnen de 4 weken dit overleg af te ronden. De termijn kan eventueel worden verlengd met 2 weken. Afhankelijk van het dossier, zal redelijkerwijs het meest gepaste overlegkanaal worden gehanteerd. In elk geval zullen beide partijen tijdens de overlegperiode de nodige discretie en sereniteit in acht nemen en dus geen enkele interne en externe publieke communicatie voeren over het dossier.
- Negatieve evaluatie met betrekking tot het functioneren van een medewerker.

→ **Art. 3: Opvolging van het functioneren van medewerkers**

De werkgever erkent dat een ontslag van een medewerker steeds voorafgegaan moet worden door een bijsturing door de leidinggevende. Medewerkers moeten namelijk de mogelijkheid krijgen om binnen een redelijke termijn gedragsverandering te tonen. Die bijsturing door de leidinggevende kan op verschillende manieren en in verschillende gradaties gebeuren: regelmatig formeel en informeel feedback geven, organiseren van een functioneringsgesprek en/of een evaluatiegesprek, mondelinge bijsturing of verwittiging voorzien of een schriftelijke verwittiging overmaken.

De werkgever engageert zich om niet over te gaan tot ontslag zonder dat er een inspanning tot bijsturing is gebeurd én waarbij de werknemer ook vooraf is duidelijk gemaakt dat een niet succesvolle bijsturing van het arbeidsgedrag tot een ontslag kan leiden.

→ **Art. 4: Documentatie van de bijsturing**

Elke bijsturing zal zoveel mogelijk worden gedocumenteerd. In elk geval zal elke schriftelijke bijsturing in het personeelsdossier wordt opgenomen.

Een schriftelijke verwittiging aan de betrokken medewerker blijft geldig voor 4 jaar en wordt bewaard in het persoonlijk dossier. Na 4 jaar kan de schriftelijke verwittiging niet meer worden aangehaald in de motivering van een eventueel later ontslag.

Art. 5

Bovenstaande tekst is van kracht vanaf de datum van ondertekening en zal in het 2^e kwartaal 2015 worden geëvalueerd met het oog op integratie van de tekst in het Arbeidsreglement.

Opgesteld te Mechelen op 03/03/14, waarvan elke partij erkent 1 exemplaar van dit Protocol te hebben ontvangen

HUMANITAIR

CAO van 22/12/2005 – aanvullende vergoeding bejaarde werknemers

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling **Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten**), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de heer Guido Kestens, Gerneenschapsvoorzitter van het Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal Ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van de Humanitaire Diensten van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Motstraat 40 te Mechelen.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32 , vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

➔ **Art. 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers, tewerkgesteld in de Humanitaire diensten van Rode Kruis Vlaanderen.

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

➔ **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.

➔ **Art. 3**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben en voor zover ze werkloosheidsuitkeringen genieten en aan de leeftijds- en de anciënniteitsvoorwaarden voldoen zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

→ **Art. 4**

De regeling van dit conventioneel brugpensioen geldt voor de werknemers van 58 jaar en ouder en die rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende reden.

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijd en de anciënniteitsvoorwaarden te bepalen, is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Bovendien moeten de werknemers een anciënniteit van minimum 5 jaar hebben binnen het Belgische Rode Kruis.

→ **Art. 5**

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 werkloosheidsuitkeringen verliest.

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 is gelijk aan 65% van het verschil tussen het nettoreferenteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

→ **Art. 10**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 31 december 2005 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2007

CAO van 14/12/ 2006 – toekenning van maaltijdscheques

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling **Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten**), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de heer Guido Kestens, Gerneenschapsvoorzitter van het Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal Ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van de Humanitaire Diensten van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Motstraat 40 te Mechelen.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32 , vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaderss, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

WERD HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

1. TOEPASSINGSGBIED VAN DEZE CAO

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers van het Belgische Rode Kruis - Humanitaire Diensten, met uitzondering van de werknemers tewerkgesteld in en voor de opvangcentra voor asielzoekers en de werknemers van de vzw's.

2. DOEL

De onderhavige CAO heeft tot doel om de bepalingen van de CAO dd. 01.07.03 betreffende de invoering van maaltijdcheques voor sommige werknemers te actualiseren en de toepassingsmodaliteiten te verduidelijken.

De onderhavige CAO vervangt integraal de bepalingen van de CAO van 01.07.03 en houdt rekening met de geldende wetgeving inzake toekenning van maaltijdcheques.

Artikel 19bis van het KB van 28 november 1969 met betrekking tot de sociale zekerheid van de werknemers, zoals gewijzigd door het KB van 3 februari 1998.

De onderrichting van de Administratie der Directe Belastingen terzake, gepubliceerd in het Belgische Staatsblad van 7 april 1999.

De algemene onderrichtingen van de RSZ terzake.

3. TOEKENINGSMODALITEIT MAALTIJDCHQUES

3.1. De zichtwaarde van de maaltijdcheque is vastgesteld op 5 €.

3.2. De werkgeversbijdrage is vastgesteld op 3.88 €. Deze kan worden aangepast gedurende de duur van de conventie.

3.3. De begunstigde machtigt de werkgever een bedrag van 1,12 € per maaltijdcheque af te houden van het netto-salaris.

3.4. Voor de werknemers met dag- en/of avondprestaties is het aantal toegekende maaltijdcheques gelijk aan het aantal gepresteerde arbeidsdagen.

Voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met exclusief nachtprestaties zal één maaltijdcheque per blok van 7u36 gepresteerde uren worden toegekend, dit wil zeggen dat een maaltijdcheque wordt toegekend per effectief gepresteerde arbeidsdag die aanvangt op dag X en die eindigt op dag X+1.

Per einde maand zal het totaal aantal effectief gepresteerde of daarmee gelijkgestelde arbeidsuren gedeeld worden door 7u36 om het aantal maaltijdcheques voor die maand te bepalen. Per einde kwartaal zal een correctie- berekening worden uitgevoerd, waarbij het normaal aantal arbeidsuren op kwartaalbasis gedeeld wordt door 711,36. Het resultaat van deze deling wordt afgerond naar de hogere eenheid zonder het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer te overschrijden. Er kunnen bijgevolg nooit méér maaltijdcheques worden toegekend dan er werkbare dagen zijn in een kwartaal.

Met effectief gepresteerde arbeidsdagen wordt bedoeld of gelijkgesteld :

- de effectieve prestaties buiten het werkschema, meer bepaald prestaties op vrije dagen zoals initieel voorzien in het werkschema
- de effectieve prestaties op een feestdag
- de eerste dag afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval, nadat de werknemer de arbeidsprestaties op die dag heeft aangevat.

Overeenkomstig de geldende bepalingen zullen dus geen maaltijdcheques toegekend worden voor vakantiedagen, feestdagen, inhaalrustdagen en dagen arbeidsongeschiktheid.

3.5. De maaltijdcheques worden afgeleverd op naam van de werknemer en worden vermeld op de individuele rekening van de werknemer.

3.6. De maaltijdcheque vermeldt duidelijk dat de geldigheid beperkt is tot 3 maanden en dat deze slechts mag worden gebruikt ter betaling van een maaltijd of voor de aanschaf van gebruiksklare voedingsmiddelen.

3.7. De maaltijdcheques worden maandelijks overhandigd aan de werknemer, overeenkomstig de bepalingen van het artikel 19bis van het bovenvermeld KB.

4. DUUR VAN DE CAO

4.1. Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 01/01/2007. Iedere Par. tij kan de CAO opzeggen, wat op straffe van nietigheid, schriftelijk moet gebeuren en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

4.2. De individuele normatieve bepalingen vervat in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden slechts in de individuele arbeidsovereenkomsten opgenomen voor de overeengekomen toepassingsduur van deze CAO.

CAO van 14/12/2006 – regeling Pasen, Kerstmis en Nieuwjaar

Tussen

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de heer Guido Kestens, Gemeenschapsvoorzitter van het Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal Ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur- generaal van de Humanitaire Diensten van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Motstraat 40 te Mechelen

Hierna “Rode Kruis” genoemd;

De volgende representatieve vakorganisaties:

En

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32 , vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

WERD HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

1. TOEPASSINGSGBIED VAN DEZE CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers van het Belgische Rode Kruis - Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten, met uitzondering van de werknemers tewerkgesteld in en voor de opvangcentra voor asielzoekers en de werknemers tewerkgesteld in en voor de vzw' s .

2. REGELING PASEN, KERSTMIS EN NIEUWJAAR

Er wordt afgestapt van het collectief vroeger stoppen op Goede Vrijdag, op 24 december en 31 december.

De arbeidsprestaties worden bijgevolg geleverd conform het werkschema (en de werkplanning) dat geldt voor de betrokken werknemer.

Aan elk personeelslid, ongeacht het deeltijds of voltijds arbeidsstelsel, worden 3 kredieturen toegekend bij aanvang van een nieuw kalenderjaar. De 3 kredieturen worden in een aPar. te teller "bijkomend verlof" gezet.

Bij opname ervan moet de werknemer expliciet aangeven dat deze 3 kredieturen geheel of gedeeltelijk worden opgenomen. Dit bijkomend verlof kan niet overgedragen worden naar een volgend kalenderjaar en wordt evenmin uitbetaald bij niet-opname ervan per einde kalenderjaar.

3. DUUR VAN DE CAO

3.1. Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 01/12/2006. Iedere Par. tij kan de CAO opzeggen, wat op straffe van nietigheid, schriftelijk moet gebeuren en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

3.2. De individuele normatieve bepalingen vervat in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden slechts in de individuele arbeidsovereenkomsten opgenomen voor de overeengekomen toepassingsduur van deze CAO.

CAO van 7/01/2008 – aanvullende vergoeding bejaarde werknemers

Tussen:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling **Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten**), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1050 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 14.11.1998 (Besluit van de Vlaamse Regering van 23 juni 1998 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 25.10.1997 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 26.09.1998 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 23 juli 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 21.11.1998 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 5 oktober 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van de Dienst voor het Bloed van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Motstraat 40 te 2800 Mechelen.

Hierna “**Rode Kruis Vlaanderen**” genoemd;

en:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32, vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris;

hierna aangeduid met ‘de Syndicale Delegatie’.

wordt het volgende overeengekomen

→ **Art. 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers, tewerkgesteld in de Dienst voor het Bloed van Rode Kruis Vlaanderen. Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

→ **Art. 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt de “collectieve arbeidsovereenkomst tot toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (58 jaar en ouder), zoals afgesloten op 22 december 2005, en geregistreerd onder nummer 79.078, voor een periode van 3 jaar.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2008 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010.

Ondertekend te Mechelen, op 07.01.2008 in 5 originele exemplaren, waarvan elke Par. tij erkent er één ontvangen te hebben en waarvan er één bestemd is voor de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

CAO van 4/04/2008 – brugpensioen 58 jaar

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling **Rode Kruis Vlaanderen – Humanitaire Diensten**), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1050 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 14.11.1998 (Besluit van de Vlaamse Regering van 23 juni 1998 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 25.10.1997 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 26.09.1998 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 23 juli 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgisch Staatsblad van 21.11.1998 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 5 oktober 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de heer Kestens, Gemeenschapsvoorzitter van het Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal Ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van de Dienst voor het Bloed van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Motstraat 40 te 2800 Mechelen.

Hierna **“Rode Kruis Vlaanderen”** genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32 , vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kadesr, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

→ Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers, tewerkgesteld in de Dienst voor het Bloed van Rode Kruis Vlaanderen.

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

→ 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 conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.

→ Art. 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben en voor zover ze werkloosheidsuitkeringen genieten en aan de leeftijds- en de anciënniteitsvoorwaarden voldoen zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen en het

Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.

→ **Art. 4**

De regeling van dit Conventioneel brugpensioen geldt voor de werknemers van 58 jaar en ouder en die rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende reden.

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijd en de anciënniteitsvoorwaarden te bepalen, is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Bovendien moeten de werknemers een anciënniteit van minimum 5 jaar hebben binnen het Belgische Rode Kruis.

→ **Art. 5**

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 werkloosheidsuitkeringen verliest.

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 is gelijk aan 65% 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 1/12e 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, 1/12^{de} van het dubbel vakantiegeld en van de eindejaarspremie.

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 halftijdse beroepsloopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen: het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de vorige 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. 7**

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. 8**

De bruggepensioneerde jonger dan 60 jaar wordt overeenkomstig artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. De vervangingsplicht wordt vervuld voor een minimale periode van 36 maanden. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of functie als die van de bruggepensioneerde.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 4, Par. . 2, van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de bevoegde directeur van het werkloosheidsbureau.

→ **Art. 9**

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.

→ **Art. 10**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 januari 2008 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010.

CAO van 1/09/2008 – instelling syndicale afvaardiging

TUSSEN:

Het Belgische Rode “Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1050 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 14.11.1998 (Besluit van de Vlaamse Regering van 23 juni 1998 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 25.10.1997 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 26.09.1998 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 23 juli 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 21.11.1998 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 5 oktober 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Ph. Vandekerckhove, directeur-generaal van Rode Kruis Vlaanderen met uitbatingsetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “Rode Kruis” genoemd ;

EN :

De volgende representatieve vakorganisaties

- de Landelijke Bediendencentrale - Nationaal Verbond voor het Kaderpersoneel, aangesloten bij het ACV en gevestigd te 2000 Antwerpen, Sudermanstraat 5, vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, nationaal verantwoordelijke ;
- de Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij het ABVV en gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;
- de Algemene Centrale, aangesloten bij het ABVV en gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 24-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris ;

Gelet op de ondernemingsovereenkomst betreffende de vakbondsafvaardiging van 28 mei 1996;

Gelet op de beslissing van de directie om de sociale verkiezingen van 15 mei 2008 te organiseren voor 2 technische entiteiten, in casu Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten en Rode “Kruis Franstalige Gemeenschap - Humanitaire Diensten.

Gelet op het feit dat deze beslissing geen voorwerp was van juridische betwisting;

Gelet op de praktijk van het sociaal overleg op het niveau van de syndicale delegatie.

OPRICHTING EN SAMENSTELLING

→ Art. 1

Het aantal mandaten wordt op basis van de sociale verkiezingen van 15 mei 2008 vastgesteld op 10 effectieve in 10 plaatsvervangende mandaten, overeenkomstig het aantal effectieve en plaatsvervangende mandaten voor de sociale verkiezingen van het comité preventie, bescherming en welzijn op het werk.

Het aantal effectieve en plaatsvervangende mandaten zal bij de volgende sociale verkiezingen worden verhoogd indien het aantal mandaten voor het comité preventie, bescherming en welzijn op het werk, op basis van de Wet betreffende de sociale verkiezingen verhoogt.

→ Art. 2

De effectieve en plaatsvervangende gemandateerden worden aangeduid door de respectievelijke vakbonden, overeenkomstig het aantal behaalde mandaten zoals voorzien in artikel 1.

AANDUIDING VAN DE AFGEVAARDIGDEN

→ Art. 3

De representatieve vakorganisaties duiden, rekening houdend met de bepalingen van artikel 1 en artikel 2 hun afgevaardigden aan. Zij versturen een aangetekend schrijven aan de directie binnen de maand na de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dit voor de installatie van de syndicale delegatie na de sociale verkiezingen van 15 mei 2008.

→ Art. 4

Wijzigingen Binnen de delegatie worden eveneens per aangetekend schrijven aan de directie meegedeeld.

→ Art. 5

Bij volgende sociale verkiezingen worden de namen van de afgevaardigden op dezelfde manier meegedeeld, binnen de 2 maanden na de bekendmaking van de definitieve uitslag van de sociale verkiezingen.

→ Art. 6

Gezien de gewijzigde technische entiteiten binnen het Rode Kruis , zoals toegelicht supra, verbinden de ondertekenden representatieve werknemersorganisaties zich ertoe om enkel

mandaten in te dienen conform de bepalingen van onderhavige overeenkomst en dit voor de technische entiteit Rode Kruis Vlaanderen – Humanitaire Diensten.

Er worden geen mandaten ingediend voor het Rode Kruis Vlaanderen, op basis van de CAO van 28 mei 1996.

BEVOEGDHEID

→ Art. 7

De bevoegdheid van de syndicale delegatie heeft betrekking op :

- de arbeidsverhoudingen;
- de onderhandelingen met het oog op het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten;
- waken over de toepassing van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden in de schoot van de instelling.

WERKING

→ Art. 8

De syndicale delegatie mag na raadpleging van de directie mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig kunnen zijn voor het personeel zonder dat dit het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

→ Art. 9

Vergaderingen met het personeel kunnen in de instelling en/of hun onderdelen plaats hebben, dit na overleg tussen de directie en de afvaardiging.

→ **Art. 10**

Teneinde de bijeenkomsten met de directie voor te bereiden zal de syndicale delegatie eveneens kunnen vergaderen tijdens de diensten, volgens praktische schikkingen die bij onderling akkoord tussen de directie en de syndicale afvaardiging worden vastgesteld.

→ **Art. 11**

De directie raadpleegt de syndicale afvaardiging wanneer belangrijke wijzigingen overwogen worden die rechtstreeks de personeelsproblematiek beïnvloeden.

→ **Art. 12**

De directie en de syndicale afvaardiging gaan de verbintenis aan om met elkaar te onderhandelen telkens één der Par. tijen een onderhoud aanvraagt. Dit onderhoud moet binnen de acht dagen na de aanvraag plaatshebben.

→ **Art. 13**

Wanneer eventuele besprekingen niet tot een akkoord leiden, kunnen de syndicale delegaties beroep doen op vertegenwoordigers van hun syndicale organisaties.

STATUUT EN ROL VAN DE AFGEVAARDIGDE

→ **Art. 14**

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 ze behoren.

→ **Art. 15**

Bewust van de medeverantwoordelijkheid inzake personeelsproblematiek bekijkt en behandelt de afgevaardigde de gestelde problemen met de nodige objectiviteit.

→ **Art. 16**

De afgevaardigde kan in alle omstandigheden met de directie spreken.

AANVULLENDE BEPALINGEN

→ **Art. 17**

Voor alles wat niet door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst geregeld wordt, wordt verwezen naar de sectorale overeenkomsten afgesloten in de schoot van het bevoegde Par. itair comité.

GELDIGHEIDSDUUR VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst treedt in werking op 1/9/2008 en wordt voor onbepaalde duur gesloten.

Elk der Par. tijen kan deze overeenkomst beëindigen mits een schriftelijke opzeg van zes maanden wordt gegeven. De organisatie die daartoe het initiatief neemt, verbindt er zich toe de redenen van haar opzegging bekend te maken.

CAO van 1/03/2010 – opvangcentra asielzoekers – lonen

TUSSEN :

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen – Humanitaire Diensten), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) – met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

EN :

De volgende representatieve vakorganisaties

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaderss, aangesloten bij het ABVV en gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”

werd het volgende overeengekomen

➔ Art. 1

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op de werknemers die tewerkgesteld zijn in de conventie Opvang Asielzoekers en de voogden hieraan verbonden.

➔ Art. 2

Vanaf 1 maart 2010 worden de lonen en salarissen van de werknemers die tewerkgesteld zijn in de conventie Opvang Asielzoekers en op de voogden hieraan verbonden, verhoogd en zijn de hiernavolgende barema's van toepassing. Alle barema's zijn aan dezelfde index opgesteld als deze welke binnen de Humanitaire Diensten wordt toegepast (172,41 op 1 september 2008).

Het barema “231” wordt vervangen door het nieuwe barema “232”. Het nieuwe barema “232” wordt toepasbaar voor de begeleiders in de centra voor asielzoekers.

Het barema “236” wordt vervangen door het nieuwe barema “237”. Het nieuwe barema “237” wordt toepasbaar voor de voogden, stafmedewerkers en integratiemedewerkers in de centra voor asielzoekers en in de hoofdzetel in Mechelen.

Het barema “341” wordt vervangen door het nieuwe barema “342”. Het nieuwe barema “342” wordt toepasbaar voor administratief medewerkers in de centra voor asielzoekers. Voor de administratief medewerkers is de functiepremie verrekend in het barema 342.

Het barema “223” wordt vervangen door het nieuwe barema “224”. Het nieuwe barema “224” wordt toepasbaar voor facilitair medewerkers en nachtbegeleiders in de asielcentra. Voor de facilitair

medewerkers is de functiepremie verrekend in het barema 224. Voor de nachtbegeleiders wordt de nachtpremie apart berekend.

Het barema "05" wordt vervangen door het nieuwe barema "15". Het nieuwe barema "15" wordt toepasbaar voor klusjesmannen in de asielcentra. Voor de klusjesmannen is de functiepremie verrekend in het barema "15".

Anc.	232	Anc.	237	Anc.	342	Anc.	224	Anc.	15
0	2.040	0	2.142	0	1.746	0	1.813	0	11.05
1	2.070	1	2.174	1	1.774	1	1.850	1	11.20
2	2.132	2	2.239	2	1.802	2	1.875	2	11.35
3	2.132	3	2.239	3	1.830	3	1.900	3	11.50
4	2.67	4	2.275	4	1.830	4	1.925	4	11.65
5	2.167	5	2.275	5	1.864	5	1.944	5	11.75
6	2.215	6	2.326	6	1.864	6	1.969	6	11.75
7	2.215	7	2.326	7	1.898	7	1.995	7	11.85
8	2.296	8	2.411	8	1.898	8	2.034	8	11.85
9	2.296	9	2.411	9	1.931	9	2.085	9	11.95
10	2.378	10	2.497	10	1.931	10	2.108	10	11.95
11	2.378	11	2.497	11	1.965	11	2.159	11	12.05
12	2.454	12	2.577	12	1.965	12	2.196	12	12.05
13	2.474	13	2.577	13	2.010	13	2.241	13	12.15
14	2.530.	14	2.657	14	2.010	14	2.280	14	12.15
15	2.530	15	2.657	15	2.055	15	2.325	15	12.25
16	2.606	16	2.36	16	2.055	16	2.364	16	12.25
17	2.606	17	2.736	17	2.100	17	2.409	17	12.35
18	2.682	18	2.816	18	2.10	18	2.448	18	12.35
19	2.682	19	2.816	19	2.145	19	2.493	19	12.55
20	2.757	20	2.895	20	2.145	20	2.532	20	12.55
21	2.757	21	2.895	21	2.190	21	2.577	21	12.65
22	2.833	22	2.975	22	2.190	22	5.616	22	12.65
23	2.833	23	2.975	23	2.235	23	2.700	23	12.75
24	2.870	24	3.014	24	2.235	24	2.739	24	12.75
25	2.870	25	3.077	25	2.280	25	2.784	25	12.85
26	2.930	26	3.077	26	2.280	26	2.784	26	12.85
27	2.930	27	3.150	27	2.325	27	2.829	27	12.95
28	3.000	28	3.150	28	2.325	28	2.829	28	12.95
29	3.000	29	3.213	29	2.370	29	2.873	29	13.15
30	3.060	30	3.213	30	2.370	30	2.873	30	13.15
31	3.120	31	3.276	31	2.415	31	2.918	31	13.25
								32	13.25
								33	13.45

CAO van 17/05/2010 – opvangcentra asielzoekers

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling **Rode Kruis Vlaanderen – Humanitaire Diensten**), Instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) – met ondernemingsnummer 0406.729.809. Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

hierna aangeduid met ‘de Syndicale Delegatie’

werd het volgende overeengekomen

➔ **Art. 1**

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op de werknemers die tewerkgesteld zijn in de conventie Opvang Asielzoekers en op de voogden hieraan verbonden.

➔ **Art. 2**

Vanaf 1 maart 2010 worden de lonen en salarissen van de werknemers die tewerkgesteld zijn in de conventie Opvang Asielzoekers en op de voogden hieraan verbonden, verhoogd en zijn de hiernavolgende barema's van toepassing. Alle barema's zijn aan dezelfde index opgesteld als deze welke binnen de Humanitaire Diensten wordt toegepast (172,41 op 1 september 2008).

Het barema "231" wordt vervangen door het nieuwe barema "232". Het nieuwe barema "232" wordt toepasbaar voor de begeleiders in de centra voor asielzoekers.

Het barema "236" wordt vervangen door het nieuwe barema "237". Het nieuwe barema "237" wordt toepasbaar voor de voogden, stafmedewerkers en integratiemedewerkers in de centra voor asielzoekers en in de hoofdzetel in Mechelen.

➔ **Art. 3**

Voor de administratief coördinator, de verantwoordelijke boekhouding, de medewerker boekhouding en de projectmedewerker wordt het salaris met 5% verhoogd.

→ **Art. 4**

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 maart 2010. Iedere Par. tij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

BIJLAGE V: CAO NR. 25.

Koninklijk Besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr.25, betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

C.A.O. van 15.10.75 (nr.25), K.B. van 09.12.75, B.S. van 25.12.75, gewijzigd bij C.A.O. van 19.12.01 (nr. 25bis) en gewijzigd bij C.A.O. van 09.07.08 (nr. 25ter)

Hoofdstuk 1 : Voorwerp en toepassingsgebied

→ Art. 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft ten doel het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, dat is neergelegd in artikel 141, Par. . 1 en Par. . 2 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, te verwezenlijken.

De gelijkheid van beloning houdt in dat voor gelijke arbeid of voor arbeid van gelijke waarde ieder onderscheid op basis van geslacht wordt afgeschaft.

→ Art. 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers bedoeld in artikel 2 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst en de Paritaire comités.

Hoofdstuk 2 : Tenuitvoerlegging

→ Art. 3

De gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moet verzekerd worden voor alle elementen en voorwaarden van het loon, met inbegrip van de systemen van functiewaardering.

De systemen van functiewaardering moeten de gelijke behandeling verzekeren in de keuze van de criteria, in de weging van die criteria en in het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten.

De sectoren en ondernemingen die dit nog niet hebben gedaan, toetsen hun systemen van functiewaardering en hun loonclassificaties aan de verplichting tot genderneutraliteit en brengen in voorkomend geval de nodige correcties aan.

→ Art. 4

Onder loon wordt verstaan :

- het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;
- de fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik;
- de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;
- de vergoedingen die krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst en ter aanvulling van het wettelijk vakantiegeld door de werkgever als vakantiegeld worden betaald;
- de vergoedingen die voortvloeien uit de aanvullende niet-wettelijke socialezekerheidsregelingen.

→ **Art. 5**

Elke werknemer die zich benadeeld acht of de representatieve werknemersorganisatie waarbij de werknemer is aangesloten, kan bij het bevoegde rechtscollege een rechtvordering instellen om het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen.

→ **Art. 6**

Een gespecialiseerde Par. itair samengestelde commissie zal op initiatief van de organisaties, die onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, worden opgericht.

Hoofdstuk IV : Slotbepalingen

→ **Art. 9**

Deze overeenkomst is gesloten voor een onbepaalde looptijd; zij wordt van kracht op de datum van de ondertekening ervan.

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

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Hoofdstuk V: Verplichtende bepalingen

→ **Art. 10**

De ondertekenende Par. tijen gaan de verbintenis aan de nodige maatregelen te treffen opdat de sociale rechters en raadsheren, die in de arbeidsrechtbanken en -hoven als werknemers of als werkgevers zetelen, zouden worden ingelicht over het bestaan van de bij artikel 6 van onderhavige overeenkomst voorziene gespecialiseerde commissie. Tevens verbinden zij zich ertoe aan hun organisaties, die in rechte zouden optreden ter verdediging van de uit onderhavige overeenkomst voortvloeiende rechten, aan te bevelen dat zij het bevoegde rechtscollege zouden vragen genoemde commissie te raadplegen.

De ondertekenende Par. tijen gaan bovendien de verbintenis aan om de nodige maatregelen te treffen opdat de Par. itaire comités zouden worden ingelicht over de in artikel 6, derde lid van onderhavige overeenkomst voorziene rol van de gespecialiseerde Par. itair samengestelde commissie inzake sekseneutrale functiewaarderingssystemen.

→ **Art. 11**

De ondertekenende Par. tijen gaan de verbintenis aan de resultaten van de toepassing van onderhavige overeenkomst te onderzoeken, ten laatste 12 maanden na de inwerkingtreding.

CAO van 7/07/2010 – toeslagen onregelmatige prestaties opvangcentra asielzoekers

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling **Rode Kruis Vlaanderen – Humanitaire Diensten**), Instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) – met ondernemingsnummer 0406.729.809. Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;

hierna aangeduid met ‘de Syndicale Delegatie’

WERD HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

➔ **Art. 1: Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de medewerkers van de opvangcentra asielzoekers, de noodopvangcentra en de centra voor winteropvang inbegrepen:

2.147.633.646	1652 Beersel	Sanatoriumstraat 165
▪ 2.193.215.629	2381 Ravels	Geeneinde 54
▪ 2.147.646.316	2537 Lint	Kapelstraat 1
▪ 2.193.218.795	3530 Houthalen-Helchteren	Kazernelaan 125
▪ 2.182.599.572	3550 Heusden-Zolder	Kapelstraat 73 bus 2
▪ 2.147.649.086	3620 Lanaken	Molenbergstraat 101
▪ 2.155.882.804	3900 Overpelt	Napoleonweg 51
▪ 2.147.653.244	8750 Wingene	Boskapeldreef 6
▪ 2.147.653.838	8930 Menen	Stationstraat 15
▪ 2.147.654.927	9100 Sint-Niklaas	Kasteelstraat 8
▪ 2.147.655.818	9800 Dienze	Beekstraat 119
▪ 2.147.655.917	9900 Eeklo	Pokmoere 1 A

- 2.147.651.957 8000 Brugge Vlamingstraat 55
- 2.193.805.646 9000 Gent Academiestraat 4
- 2.147.646.712 2800 Mechelen Motstraat 40

➔ **Art. 2 : Toeslagen bij overuren en onregelmatige prestaties**

2.1 Definitie bijkomende uren

- Bijkomende uren zijn prestaties buiten het toepasselijke uurrooster waarbij de daggrens van 9 uur en de weekgrens van 40 uur niet overschreden worden.
- Bijkomende uren in het kader van een variabel uurrooster zijn het resultaat van elke prestatie buiten het ten minste 7 kalenderdagen op voorhand vastgelegde uurrooster.
- De referentieperiode is een kwartaal. Het eerste kwartaal loopt van 1 januari tot 31 maart; het tweede kwartaal loopt van 1 april tot 30 juni; het derde kwartaal loopt van 1 juli tot 30 september en het vierde kwartaal loopt van 1 oktober tot 31 december van elk jaar. Per kwartaal is er een "krediet van bijkomende uren waarvoor geen overurentoeslag verschuldigd is, dat gelijk is aan de contractuele wekelijkse arbeidstijd zoals vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst met een minimum van 19 uren. Deze geven geen recht op overloon.

2.2 Overloon,

- Voor elke prestatie die ongepland de daggrens van 9 uren of de weekgrens van 40 uur overschrijdt, zal een overurentoeslag worden betaald ten laatste de maand die volgt op de prestatie.
- Voor elke niet-geplande prestatie buiten het 7 kalenderdagen vooraf bepaalde rooster, zal een overurentoeslag worden betaald ten laatste de maand die volgt op de prestatie.
- Er is geen overloon verschuldigd voor de prestaties die worden verricht buiten het uurrooster dat werd bekendgemaakt wanneer er een:
 - omwisseling van uurrooster is na een schriftelijk vastgesteld akkoord van de betrokken werknemers;
 - verschuiving van uurrooster is op schriftelijk verzoek van de werknemer
 - verschuiving van uurrooster van dagdiensten op dezelfde dag als gepland met akkoord van de werknemer.
- Voor prestaties die het geplande variabel rooster overschrijden en die het krediet zoals hierboven beschreven overschrijden (2.1.3) en waarvoor nog geen overloon werd betaald (5.2.1 en 2), zal een overurentoeslag worden betaald ten laatste de maand die volgt op het einde van het kwartaal.

2.3 Toelagen

Voor elke prestatie 's nachts, zijnde van 20:00 tot 06:00, alsook alle uren van een prestatie die middernacht overschrijdt, zelfs als de prestatie start voor 20u of eindigt na 6u: 23%

Voor elke geplande prestatie op zondag of feestdag wordt een toeslag van 100% toegekend. Voor elke ongeplande prestatie op zondag of feestdag wordt een toeslag van 25% toegekend. Op deze ongeplande prestaties op zondag of feestdag wordt een overloon van 100% berekend op het basisloon en de toeslag waardoor het totaal van de vergoeding voor ongeplande prestaties op zondag of feestdag 250% bedraagt (basissalaris, toeslag en overloon inbegrepen). Deze toeslagen kunnen worden herzien indien de sector hogere toeslagen zou toekennen.

➔ **Art. 3: Duur**

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 oktober 2011. Iedere Par. tij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

Protocol akkoord van 9/07/2010 – ziekenwagenvervoer

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling **Rode Kruis Vlaanderen – Humanitaire Diensten**), Instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) – met ondernemingsnummer 0406.729.809. Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris;

Hierna “**de vakorganisaties**” genoemd; hierna samen “Par. tijen” genoemd of afzonderlijk “Par. tij”.

PREAMBULE

In het kader van de sluiting van de standplaatsen van het ziekenwagenvervoer van Sint-Niklaas en Belgiëlei is het Rode Kruis overgegaan tot betekening van een opzeggingstermijn aan een aantal ambulanciers. De betrokken werknemers werden vooraf ingelicht door het

Rode Kruis. De vakorganisaties hebben Rode Kruis verzocht om te onderhandelen over een sociaal plan, waaruit huidig protocol is voortgevloeid.

werd het volgende overeengekomen

1. TOEPASSINGSGBIED

Huidig protocol is van toepassing op de werknemers van het Belgische Rode Kruis – Rode Kruis Vlaanderen – Humanitaire Diensten, die op het ogenblik van ondertekening van het protocol met Rode Kruis verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ontslagen worden in het kader van de sluiting van de standplaatsen Sint-Niklaas en Belgiëlei van het ziekenwagenvervoer, met uitzondering van de werknemers die bescherming genieten als gevolg van een kandidatuur of mandaat van de ondernemingsraad en/of van een comité voor preventie en bescherming op het werk. Huidig protocol omvat tevens een clausule die betrekking heeft op de Verantwoordelijke Ziekenwagendienst (hierna “de ontslagen werknemers”).

2. MODALITEITEN VAN HET ONTSLAG

2.1 Opzeggingstermijn ziekenwagendienst Sint-Niklaas

Naar de werknemers van de ziekenwagendienst Sint-Niklaas werd op 23 november 2010 een opzegbrief gezonden met een opzegtermijn van 35 kalenderdagen verhoogd met 10 weken bijkomende opzegtermijn die niet hoeft gepresteerd te worden maar welke periode vrijgesteld is van prestaties.

Het Rode Kruis zal aan de ontslagen werknemers Sint-Niklaas met arbeidersstatuut betalen:

- het loon tot 31 december 2010 (prestatie) en het resterend deel van de opzegperiode;
- het loon voor de daaropvolgende 10 weken op normale vervaldata voor zover de werknemer akkoord gaat met vrijstelling van prestaties;
- de eindejaarspremie pro rata temporis;
- de crisispremie voor arbeiders (betaalbaar in december 2010);
- andere wettelijke vergoedingen die zijn verschuldigd bij uitdiensttreding (vb. loon feestdagen, overuren).

2.2 Opzeggingstermijn ziekenwagendienst Belgiëlei: medewerkers met arbeidersstatuut

Naar de werknemers van de ziekenwagendienst Belgiëlei met arbeidersstatuut werd een opzegbrief gezonden worden met de wettelijke opzegtermijn.

Het Rode Kruis zal aan de ontslagen werknemers Belgiëlei met arbeidersstatuut betalen:

- het loon tot 31 december 2010 (prestatie) en het resterend deel van de opzegperiode;
- het loon voor de daaropvolgende 10 weken op normale vervaldata voor zover de werknemer akkoord gaat met vrijstelling van prestaties;
- de eindejaarspremie pro rata temporis;
- de crisispremie voor arbeiders (betaalbaar in december 2010);
- andere wettelijke vergoedingen die zijn verschuldigd bij uitdiensttreding (vb. loon feestdagen, overuren).

2.3 Opzeggingstermijn ziekenwagendienst Belgiëlei medewerkers met bediendestatuut

Naar de werknemers van de ziekenwagendienst Belgiëlei met bediendestatuut werd een opzegbrief gezonden worden met de wettelijke opzegtermijn.

Het Rode Kruis zal aan de ontslagen werknemers met bediendestatuut betalen:

- het salaris tot 31 december 2010 (prestatie);
- het salaris op de normale vervaldata voor de opzegtermijn waarbij aan de werknemers vrijstelling van prestaties zal worden aangeboden;
- de eindejaarspremie pro rata temporis;
- andere wettelijke vergoedingen die zijn verschuldigd bij uitdiensttreding (vb. salaris feestdagen, overuren).

2.4 Aanvulling bij de werkloosheid

Aan de Verantwoordelijke Ziekenwagendienst en aan de ontslagen werknemers die recht hebben op een opzeggingstermijn van 6 maanden of minder, wordt bovendien een aanvulling bij de werkloosheid toegekend zoals bedoeld in artikel 46, §1, 5° van het K.B. van 25 november 1991.

De aanvulling bij de werkloosheidsuitkeringen is gelijk aan het verschil tussen 100% van het nettomaandloon en de brutowerkloosheidsuitkering waarop de werknemer gerechtigd is.

Het netto maandloon is het brutobasismaandloon van de medewerker zoals van toepassing op 31 december 2010 (dus exclusief eindejaarspremie, vakantiegeld, extralegale voordelen, niet-gangbare premies, ..), verminderd met sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing. De brutowerkloosheidsuitkering is het bedrag van de werkloosheidsuitkering, vóór inhouding van bedrijfsvoorheffing, en zoals gestaafd door de werknemer.

De aanvulling zal betaald worden tot uiterlijk eind augustus 2011, en is gekoppeld aan het ontvangen van werkloosheidsuitkeringen. De ontslagen werknemer levert hiervan maandelijks het bewijs.

Rode Kruis zal de wettelijk verplichte bijdragebetalingen en inhoudingen op de aanvullingen bij de werkloosheidsuitkeringen verrichten.

2.5 Outplacement

Alle ontslagen werknemers ouder dan 45 jaar hebben recht op outplacementbegeleiding conform de bepalingen van CAO nr. 82. Alle ontslagen werknemers jonger dan 45 jaar kunnen eveneens beroep doen op dezelfde outplacementbegeleiding voor zover zij hun wens hierop beroep te doen expliciet kenbaar maken voor 15 januari 2011.

2.6 Interne vacatures

De ontslagen werknemers zullen voorrang krijgen indien zij zich kandidaat stellen voor vacatures, en indien zij het gewenste profiel hebben en positief worden beoordeeld in de selectieronde.

3. SOCIALE VREDE

De sociale vrede zal volledig verzekerd zijn tijdens de duur van huidig protocol. Bijgevolg zal geen enkele eis met een algemeen, collectief of individueel karakter ingesteld worden die rechtsreeks of onrechtstreeks verband houdt met het voorwerp van huidig protocol, en die zou kunnen leiden tot een uitbreiding van de verbintenissen van Rode Kruis.

Concreet verbinden de vakorganisaties zich ertoe om geen bijkomende eisen te stellen noch rechtstreeks dan wel onrechtstreeks vorderingen te ondersteunen die ingaan tegen de geest van huidig protocol.

4. GELDIGHEIDSDUUR

Huidig protocol treedt in werking op het ogenblik van ondertekening en eindigt van rechtswege op 31 maart 2012. Ondertekend te Mechelen, op 10 december 2010 in 4 originele exemplaren, waarvan elke Par. tij erkent er één ontvangen te hebben.

CAO van 10/12/2010 – Toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) - met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal, Rode Kruis Vlaanderen met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris;

Hierna “de vakorganisaties” genoemd;

➔ **Art. 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers tewerkgesteld bij de Humanitaire Diensten van Rode Kruis Vlaanderen:

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- 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 KB van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.

➔ **Art. 3**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben en voor zover ze werkloosheidsuitkeringen genieten en aan de leeftijds- en de anciënniteitsvoorwaarden voldoen zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

→ Art. 4

De regeling van dit conventioneel brugpensioen geldt voor de werknemers van 58 jaar en ouder en die rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende reden.

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijd en de anciënniteitsvoorwaarden te bepalen, is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrikt.

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De bedienden en arbeiders moeten bovendien minstens 5 jaar anciënniteit hebben van bij het Rode Kruis.

→ Art. 5

De aanvullende vergoeding wordt door de werkgever betaald op voorwaarde dat de werknemer het bewijs van recht op werkloosheidsuitkeringen levert.

De aanvullende vergoeding zal niet meer worden betaald vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op werkloosheidsuitkeringen verliest behalve in geval van hervatting van werk, zoals bedoeld in het Generatiepact.

In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheids-uitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

→ Art. 6

De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever is gelijk aan 50 % van het verschil tussen het 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 1/12^{de} 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, 1/11^{de} van het dubbel vakantiegeld en van de eindejaarspremie.

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 4/5^{de} betrekking of een halftijdse betrekking, beroepsloopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen: het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de vorige arbeidsduurregeling.

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

De medewerkers die een geldige aanvraag indienen of ingediend hebben voor 31 december 2010 en wiens brugpensioen ingaat voor het verstrijken van onderhavige CAO, kunnen het voordeel van het brugpensioen bekomen aan dezelfde voorwaarden als de aflopende ondernemings CAO, namelijk een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever gelijk aan 65% van het verschil tussen het nettoreferteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

→ **Art. 7**

De vergoeding wordt maandelijks betaald aan de betrokken werknemers vanaf de aanvangsdatum van het brugpensioen tot de aanvangsdatum van het wettelijk pensioen, behalve wanneer de werknemer ondertussen overlijdt.

De wettelijke inhoudingen worden, desgevallend, afgehouden van deze aanvullende vergoeding en vallen altijd ten laste van de werknemer.

→ **Art. 8**

De bruggepensioneerde jonger dan 60 jaar wordt overeenkomstig artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. De vervangingsplicht wordt vervuld voor een minimale periode van 36 maanden. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of functie als die van de bruggepensioneerde.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 4, Par. . 2 van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door **de** bevoegde directeur van het werkloosheidsbureau.

Artikel 9

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.

Artikel 10

De huidige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur van drie jaar. Ze treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op uitwerking te hebben op 31 december 2013.

CAO van 10/12/2010 arbeidsovereenkomst maaltijdcheques

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten), Instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004) houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) - met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

De volgende representatieve vakorganisaties:

EN:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;
- De Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

WERD HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

1. TOEPASSINGSGBIED VAN DEZE CAO

De hierna vermelde afspraken zijn van 1/1/2011 tot 31/12/2013 van toepassing op alle baremieke arbeiders en bedienden die werkzaam zijn in de ziekenwagendienst inclusief dispatching, interventie en secretariaat hoofdzetel Humanitaire Diensten Vlaanderen, en de provinciale zetels.

DOEL

De onderhavige CAO heeft tot doel om de bepalingen van de CAO, dd. 01.07.03 betreffende de invoering van maaltijdcheques voor sommige werknemers te actualiseren en de toepassingsmodaliteiten te verduidelijken. De onderhavige CAO vervangt voor haar looptijd en haar toepassingsgebied integraal de bepalingen van de CAO van 01.07.03 en houdt rekening met de geldende wetgeving inzake toekenning van maaltijdcheques:

- Artikel 19bis van het KB van 28 november 1969 met betrekking tot de sociale zekerheid van de werknemers, zoals gewijzigd door het KB van 3 februari 1998;
- De onderrichting van de Administratie der Directe Belastingen terzake, gepubliceerd in het Belgische Staatsblad van 7 april 1999;
- De algemene onderrichtingen van de RSZ terzake.

3. TOEKENNINGMODALITEITEN MAALTIJDCHQUES

3.1. De zichtwaarde van de maaltijdcheque is vastgesteld op 7 €.

3.2. De werkgeversbijdrage is vastgesteld op 5,88 €. Deze kan worden aangepast gedurende de duur van de conventie.

3.3. De begunstigde machtigt de werkgever een bedrag van 1,12€ per maaltijdcheque af te houden van het nettosalaris.

3.4. “Voor de werknemers met dag- en/of avondprestaties is het aantal toegekende maaltijdcheques gelijk aan het aantal gepresteerde arbeidsdagen.

Voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met exclusief nachtprestaties zal één maaltijdcheque per blok van 7u36 gepresteerde uren worden toegekend, dit wil zeggen dat een maaltijdcheque wordt toegekend per effectief gepresteerde arbeidsdag die aanvangt op dag X en die eindigt op dag X+1. Per einde maand zal het totaal aantal effectief gepresteerde of daarmee gelijkgestelde arbeidsuren gedeeld worden door 7u36 om het aantal maaltijdcheques voor die maand te bepalen. Per einde kwartaal zal een correctie-berekening worden uitgevoerd, waarbij het normaal aantal arbeidsuren op kwartaalbasis gedeeld wordt door 7u36. Het resultaat van deze deling wordt afgerond naar de hogere eenheid zonder het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer te overschrijden. Er kunnen bijgevolg nooit méér maaltijdcheques worden toegekend dan er werkbare dagen zijn in een kwartaal. Met effectief gepresteerde arbeidsdagen wordt bedoeld of gelijkgesteld:

- de effectieve prestaties buiten het werkschema, meer bepaald prestaties op vrije dagen zoals initieel voorzien in het werkschema
- de effectieve prestaties op een feestdag - de eerste dag afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval, nadat de werknemer de arbeidsprestaties op die dag heeft aangevat.

Overeenkomstig de geldende bepalingen zullen dus geen maaltijdcheques toegekend worden voor vakantiedagen, feestdagen, inhaalrustdagen en dagen arbeidsongeschiktheid.

3.5. De maaltijdcheques worden afgeleverd op naam van de werknemer en worden vermeld op de individuele rekening van de werknemer.

3.6. De maaltijdcheque vermeldt duidelijk dat de geldigheid beperkt is tot 3 maanden en dat deze slechts mag worden gebruikt ter betaling van een maaltijd of voor de aanschaf van gebruiksklare voedingsmiddelen.

3.7. De maaltijdcheques worden maandelijks overhandigd aan de werknemer, overeenkomstig de bepalingen van het artikel 19bis van het bovenvermeld KB.

CAO van 10/12/2010 – Arbeidsorganisatie

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten), Instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004) houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) - met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;
- De Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

WERD HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

➔ **Art. 1: Algemene bepalingen**

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op de werknemers werkzaam in de technische bedrijfseenheid Humanitaire Diensten.

➔ **Art. 2: Uitgangspunten**

Uitgangspunten voor deze overeenkomst zijn:

- continuïteit van de dienstverlening;
- voorspelbaarheid voor de werknemer i.f.v. combinatie arbeid en gezin;
- uniformiteit over de verschillende afdelingen, centra en/of diensten heen;
- correcte afspraken binnen het huidig wettelijk kader.

➔ **Art. 3: Algemene principes arbeidsorganisatie**

3.1. Ziekenwagendienst

Binnen de ziekenwagendienst kunnen medewerkers tewerkgesteld worden in een vast uurrooster of een variabel uurrooster.

3.1.1 Vaste uurroosters

3.1.1.1 Het beginuur, zoals aangegeven in het werkrooster, is vast. Ambulanciers moeten zich op het beginuur melden aan de “dispatching” ofwel telefonisch ofwel met de radiozender van het hem/haar toegewezen dienstvoertuig. Een aanmelding wordt standaard voorafgegaan met 15’ omkleedtijd; een afmelding met 15’ omkleedtijd.

3.1.1.2 Het einduur, zoals aangegeven in het werkrooster, is vast. Afwijkingen van het vaste uurrooster, behoudens deze op vraag van de verantwoordelijke, zullen geen aanleiding geven tot toeslag overuren of recuperatie.

3.1.1.3 Indien geen tweede bemanningslid beschikbaar is (ziekte, afwezigheid, ...) dan zal de aanwezige medewerker ingeschakeld worden op andere standplaatsen, voor ander werk of kan in overleg met de medewerker besloten worden recuperatie in te plannen (voor de nog resterende werktijd). Indien de werknemer ingeschakeld wordt op een andere standplaats dan zal de verplaatsing naar de andere standplaats beschouwd worden als arbeidstijd en zal de verplaatsing in overleg gebeuren ofwel met een dienstvoertuig ofwel met de eigen wagen mits vergoeding en verzekering dienstverplaatsingen. De arbeidstijd loopt tot de werknemer terug is op zijn normale tewerkstellingsplaats en zich afmeldt.

3.1.1.4 Voor de concrete uurroosters wordt verwezen naar het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomst.

3.1.2 Variabele uurroosters

3.1.2.1 De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet gepresteerd worden binnen een kwartaal.

3.1.2.2 Het beginuur, zoals aangegeven in het werkrooster, is vast. Ambulanciers moeten zich op het beginuur melden aan de “dispatching” ofwel telefonisch ofwel met de radiozender van het hem/haar toegewezen dienstvoertuig. Een aanmelding wordt standaard voorafgegaan met 15’ omkleedtijd; een afmelding met 15’ omkleedtijd.

3.1.2.3 Indien geen tweede bemanningslid beschikbaar is (ziekte, afwezigheid, ...) dan zal de aanwezige medewerker ingeschakeld worden op andere standplaatsen, voor ander werk of kan in overleg met de medewerker besloten worden recuperatie in te plannen (voor de nog resterende werktijd). Indien de werknemer ingeschakeld wordt op een andere standplaats dan zal de verplaatsing naar de andere standplaats beschouwd worden als arbeidstijd en zal de verplaatsing in overleg gebeuren ofwel met een dienstvoertuig ofwel met de eigen wagen mits vergoeding en verzekering dienstverplaatsingen. De arbeidstijd loopt tot de werknemer terug is op zijn normale tewerkstellingsplaats en zich afmeldt.

3.1.2.4 Indien de dienst vroeger wordt beëindigd door gebrek aan werk, is het de werknemer toegestaan om – in overleg met de verantwoordelijke of met planning - het werk voortijdig te beëindigen en voor de resterende te presteren tijd recuperatie meeruren in te brengen.

3.1.2.5 Voor de concrete uurroosters wordt verwezen naar het arbeidsreglement.

3.1.2.6 De bekendmaking van de variabele uurroosters zal verlopen in fases:

- Fase 1: trimesterrooster

4 keer per kalenderjaar wordt een trimesterrooster opgemaakt, dat in detail de uurroosters omvat voor een volgende periode van 13 weken. Dit trimesterrooster wordt uiterlijk op maandag in week 10 van het lopend trimesterrooster bekendgemaakt.

Uiteraard is dit trimesterrooster conform de wetgeving, en wordt er voor de concrete invulling van de uurroosters uitsluitend gebruik gemaakt van de in de ondernemingsraad goedgekeurde dagprogramma’s die in het arbeidsreglement opgenomen zijn.

3.2 Dispatching

Binnen de Dispatching worden medewerkers tewerkgesteld in een variabel uurrooster.

- 3.2.1 De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet gepresteerd worden binnen een kwartaal.
- 3.2.2 Het beginuur, zoals aangegeven in het werkrooster, is vast. Er mag niet eerder “in” getikt worden dan een kwartier voor het vooropgestelde beginuur.
- 3.2.3 Het einduur, zoals aangegeven in het rooster, moet gerespecteerd worden.
- 3.2.4 Een meeruur wordt slechts toegekend indien het vroeger aankomen of het langer blijven van het personeelslid kan gemotiveerd worden in functie van dienstonnoodwendigheden. Voor elke medewerker moeten meeruren van meer dan een kwartier verantwoord worden en is de goedkeuring van de verantwoordelijke vereist.
- 3.2.5 De coördinatie van de 100-diensten en 24/7 permanentie van de ziekenwagendienst, wordt verzekerd middels een drieploegenstelsel gecombineerd met dagdiensten. De modaliteiten van de nachtploeg zullen het voorwerp uitmaken van een aPar. te CAO nachtarbeid.
- 3.2.6 Voor de concrete uurroosters wordt verwezen naar het arbeidsreglement.
- 3.2.7 De bekendmaking van de variabele uurroosters zal verlopen in fases zoals beschreven in 3.1.2.6.

3.3 Opvangcentra Asielzoekers

In de Opvangcentra voor Asielzoekers kunnen medewerkers tewerkgesteld worden in een vast of een variabel uurrooster.

3.3.1 Vaste uurroosters

- 3.3.1.1 Het beginuur, zoals aangegeven in het werkrooster, is vast. Er mag niet eerder “in” getikt worden dan een kwartier voor het vooropgestelde beginuur.
- 3.3.1.2 Indien er vroeger “in” getikt wordt dan het vooropgestelde beginuur, dient men de dienst vroeger te beëindigen zodat de te presteren normtijd per dag niet wordt overschreden. Afwijkingen hiervan, behoudens deze op vraag van de verantwoordelijke, zullen geen aanleiding geven tot overloon.
- 3.3.1.3 Een meeruur wordt slechts toegekend indien het vroeger aankomen of het langer blijven van het personeelslid kan gemotiveerd worden in functie van de werking van het centrum. Voor elke medewerker moeten de meeruren verantwoord worden en is de goedkeuring van de verantwoordelijke vereist.
- 3.3.1.4 De begeleiding van de asielzoekers in de opvangcentra vereist een 24/7 permanentie die nachtarbeid vereist. De modaliteiten van de nachtploeg zullen het voorwerp uitmaken van een aPar. te CAO nachtarbeid.
- 3.3.1.5 Voor de concrete uurroosters wordt verwezen naar het arbeidsreglement.

3.3.2 Variabele uurroosters

- 3.3.2.1 De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet gepresteerd worden binnen een kwartaal.
- 3.3.2.2 Het beginuur, zoals aangegeven in het werkrooster, is vast. Er mag niet eerder “in” getikt worden dan een kwartier voor het vooropgestelde beginuur (variabiliteit “in”).

3.3.2.3 Het einduur, zoals aangegeven in het rooster moet gerespecteerd worden. Er mag niet later “uit” getikt worden dan een kwartier na het vooropgestelde einduur (variabiliteit “uit”).

3.3.2.4 Per arbeidsdag mag de som van de variabiliteit “in” en de variabiliteit “uit” niet meer dan 15 minuten bedragen.

3.3.2.5 Een meeruur wordt slechts toegekend indien het vroeger aankomen of het langer blijven van het personeelslid kan gemotiveerd worden in functie van de dienst. Voor elke medewerker moeten meeruren van meer dan een kwartier verantwoord worden en is de goedkeuring van de verantwoordelijke vereist.

3.3.2.6 Voor de concrete uurroosters wordt verwezen naar het arbeidsreglement.

3.3.2.7 De bekendmaking van de variabele uurroosters zal verlopen in fases zoals beschreven in 3.1.2.6.

3.4 Hoofdzetel in Mechelen: glijdende uren

De modaliteiten van de glijdende uurregeling maken het voorwerp uit van een aPar. te CAO glijdende uren hoofdzetel.

→ Art. 4: Meeruren

Partijen wensen alle geschillen uit het verleden aangaande meeruren en overuren die tussen hen gerezen zijn of nog zouden kunnen rijzen op definitieve wijze te beslechten. Daartoe zal het Rode Kruis alle overuren boven de contractuele wekelijkse arbeidstijd op datum van 31/12/2010 aan de werknemers van de Humanitaire Diensten in januari 2011 uitbetalen. De betaling van de meeruren zal geschieden aan het basisuurloon van 100%. Het eventuele overloon van het vierde kwartaal 2010 zal tevens in januari 2011 worden uitbetaald.

Par. tijen erkennen en aanvaarden dat de hierboven vermelde bedragen alle sommen van welke aard ook omvatten, waarop aanspraak gemaakt zou kunnen worden uit hoofde van de voor 31 december 2010 geleverde prestaties.

→ Art. 5: Toeslagen bij variabele uurroosters

5.1. Definitie bijkomende uren

1. Bijkomende uren zijn prestaties buiten het toepasselijke uurrooster waarbij de daggrens van 9 uur en de weekgrens van 40 uur niet overschreden worden.

2. Bijkomende uren in het kader van een variabel uurrooster zijn het resultaat van elke prestatie buiten het ten minste 7 kalenderdagen op voorhand vastgelegde uurrooster.

3. De referteperiode is een kwartaal. Het eerste kwartaal loopt van 1 januari tot 31 maart; het tweede kwartaal loopt van 1 april tot 30 juni; het derde kwartaal loopt van 1 juli tot 30 september en het vierde kwartaal loopt van 1 oktober tot 31 december van elk jaar. Per kwartaal is er een “krediet” van bijkomende uren waarvoor geen overurentoeslag verschuldigd is, dat gelijk is aan de contractuele wekelijkse arbeidstijd zoals vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst met een minimum van 19 uren. Deze geven geen recht op overloon.

5.2 Overloon

1. Voor elke prestatie die ongepland de daggrens van 9 uren of de weekgrens van 40 uur overschrijdt, zal een overurentoeslag worden betaald ten laatste de maand die volgt op de prestatie.

2. Voor elke niet-geplande prestatie buiten het 7 kalenderdagen vooraf bepaalde rooster, zal een overurentoeslag worden betaald ten laatste de maand die volgt op de prestatie.

3. Er is geen overloon verschuldigd voor de prestaties die worden verricht buiten het uurrooster dat werd bekendgemaakt wanneer er een:

a. omwisseling van uurrooster is na een schriftelijk vastgesteld akkoord van de betrokken werknemers;

b. verschuiving van uurrooster is op schriftelijk verzoek van de werknemer

c. verschuiving van uurrooster van dagdiensten op dezelfde dag als gepland met akkoord van de werknemer.

4. Voor prestaties die het geplande variabel rooster overschrijden en die het krediet zoals hierboven beschreven overschrijden (5.1.3) en waarvoor nog geen overloon werd betaald (5.2. 1 en 2), zal een overurentoeslag worden betaald ten laatste de maand die volgt op het einde van het kwartaal.

➔ **Art. 7**

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 april 2011 behoudens anders vermeld. Iedere Par. tij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden

Protocol van 22/12/2010 – Wachtdiensten

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten), de VZW Rode Kruis vakanties en de VZW Jeugd Rode Kruis, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis-Vlaanderen,

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

WERD HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

➔ **Art. 1: Toepassingsgebied**

De hierna vermeide afspraken zijn van toepassing op de medewerkers van Dispatching, DSI en hulpdienst van de Humanitaire Diensten Vlaanderen van het Belgische Rode Kruis, de medewerkers van de VZW Rode Kruis vakanties en de medewerkers VZW Jeugd Rode Kruis die wachtdiensten verzekeren.

➔ **Art. 2: Wachtvergoeding**

Medewerkers die de wachtdienst verzekeren ontvangen een vaste wachtpremie losstaand van het feit of ze opgeroepen worden of niet. Onder wachtdienst wordt verstaan telefonisch bereikbaar te zijn buiten de kantooruren en vanuit de thuissituatie telefonische oproepen beantwoorden of doorschakelen.

De wachtpremie bedraagt 100€ per week. Indien omwille van ziekte of andere afwezigheden de wachtweek moet worden gesplitst, gelden volgende bedragen: voor weekdays; 10€/wacht; voor zaterdag: 20€/wacht en voor zondag: 30€/wacht. Een gesplitste wacht kan bestaan uit *een* nacht, een voormiddag, *een* namiddag, een volledige dag of een periode van 24 uren. Er wordt maximum 1 wachtpremie per kalenderdag betaald.

De wachtpremie wordt elk jaar op 1 januari aangepast aan de gezondheidsindex.

➔ **Art. 3: Prestatievergoeding**

Bij een effectieve oproep die aanleiding geeft tot een interventie, wordt de bediende vergoed volgens de normale modaliteiten voor de effectieve prestaties en voor de verplaatsingstijd heen- en terug. Dit wil zeggen dat de normale loons- en arbeidsvoorwaarden gelden van minimumduur (min. 3 *uur*), salaris, toeslagen, eventuele overuren en recuperatie. De wachtvergoeding blijft integraal behouden ook indien men opgeroepen wordt.

De verplaatsingen van en naar de plaats van de interventie worden beschouwd als dienstverplaatsingen waarvoor een onkostennota kan worden ingediend.

Dit protocol gaat in op 1 januari 2012.

Ondertekend te Mechelen, op 22 december 2011 in 3 originele exemplaren, waarvan elke partij erkent er één ontvangen te hebben.

CAO van 6/07/2011 – Glijdende werktijd – provinciale zetels

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) - met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal, Rode Kruis Vlaanderen met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna ‘**de syndicale delegatie**’ genoemd;

werd uiteengezet wat volgt

Ondehavige overeenkomst heen tot doel de arbeidsduur en glijdende uurregeling uiteen te zetten die van toepassing is op de bedienden werkzaam in de provinciale zetels van de Humanitaire Diensten, mannen en vrouwen, vol- en deeltijdsen, ongeacht of deze tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, voor bepaalde duur, voor een welbepaald werk of in het kader van een **vervangingsovereenkomst**, met uitzondering van de provinciemanagers en de medewerkers werkzaam in vaste of variabele uursystemen.

wordt overeengekomen hetgeen volgt

➔ **Art. 1: Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de medewerkers van volgende Provinciale Zetels:

- Provinciale Zetel Antwerpen: Belgiëlei 34, 2018 Antwerpen (vestigingsnummer 2.147.634.735)
- Provinciale Zetel Limburg: Boomkensstraat 303, 3500 Hasselt (vestigingsnummer 2.147.647.997)
- Provinciale Zetel Oost-Vlaanderen: Ottergemsesteenweg 41/3, 9000 Gent (vestigingsnummer 2.147.654.729)
- Provinciale Zetel West-Vlaanderen: Dirk Martensstraat 11, 8200 Brugge (vestigingsnummer 2.147.652.155)
- Provinciale Zetel Vlaams-Brabant: Horostraat 49/BTC, 3000 Leuven (vestigingsnummer 2.147.647.504)
- Zetel Brussel Hoofdstad, Stallestraat 96, 1180 Brussel (vestigingsnummer 2.143.354.263)

➔ Art. 2: Principes en organisatie

1. Basisprincipe: gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week

Als basis geldt voor de voltijds tewerkgestelde personeelsleden een werktijdregeling van gemiddeld 38 uur per week, met een gemiddelde van 7u36 per dag, te realiseren binnen de referteperiode van een kwartaal. Het 1^{ste} kwartaal loopt van 1 januari tot 31 maart; het 2^{de} kwartaal loopt van 1 april tot 30 juni, het 3^{de} kwartaal loopt van 1 juli tot 30 september en het 4^{de} kwartaal loopt van 1 oktober tot 31 december van elk jaar.

Voor de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden wordt uitgegaan van de contracturen vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

2. Uurrooster - glijtijd - stamtijd

Bij glijdende arbeidsduurregeling wordt steeds een onderscheid gemaakt tussen stamtijden, glijtijden en bereikbaarheid van de dienst.

Uurrooster

De werknemers die onder de glijdende uurregeling vallen, presteren hun arbeidsduur in het kader van volgend uurrooster:

Glijtijd	Stamtijd	Glijtijd
8u – 13u59	14u – 16u	16u01 – 23u

Periode van verplichte aanwezigheid (stamtijd):

De medewerkers dienen dus verplicht elke werkdag prestaties te verrichten in de namiddag van 14u00 tot 16u00. De minimumduur per prestatie bedraagt 3 uren.

Ten laatste na 6 uur prestatie dient een pauze genomen te worden van minimum 30 minuten en maximum 2 uur. Dat geldt eveneens voor alle deeltijdse medewerkers met een uurrooster van meer dan 6 uur per dag. De medewerkers mogen bovendien geen prestaties verrichten vóór 8.30 u 's morgens en na 23.00 uur 's avonds, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan, en op uitdrukkelijk verzoek van een hiërarchisch verantwoordelijke.

Periode van flexibiliteit (glijtijd):

De glijtijd is de periode waarin het personeelslid elke dag zijn uur van aankomst of vertrek kiest, rekening houdend met de goede werking van de afdeling of dienst en de gemaakte afspraken met het dienst- of dePar. tementshoofd betreffende de servicetijd. De glijtijden zijn bepaald als volgt :

- Voormiddag: van 8u tot 13u59
- Avond: van 16u01 tot 23u00

Servicetijd

De servicetijd is de tijdsduur waarbinnen iedere afdeling (en niet elk individueel personeelslid) bereikbaar moet zijn. De Servicetijd loopt van 9u tot 16u.00. De provincie manager moet ervoor zorgen dat binnen deze Servicetijd de dienst steeds operationeel is in functie van de behoeften kan de provincie manager aan een personeelslid een afwijking op de specifieke werktijdregeling opleggen. Naargelang het geval kan aan het personeelslid de verplichting worden opgelegd

- om bepaalde vaste uren te presteren binnen de glijtijden
- om andere glijtijden vast te leggen

3. Gelijktellingen

Bij de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het bovenvermeld rooster wordt rekening gehouden met afwezigheden (ziekte, ongeval, vakantie, ...). Voor een volledige dag afwezigheid wordt 7 uur en 36 minuten geboekt, voor een halve dag (voor- of namiddag) 3 uur en 48 minuten. In geval van afwezigheid, in het kader van een door de werkgever opgelegde opdracht, wordt de dag of de halve dag gelijkgesteld met prestaties. Net zoals dat het geval is voor afwezigheden (ziekte, ongeval, ...) wordt een opdracht in aanmerking genomen a rato van 7 uur 36 minuten voor een volledige dag en van 3 uur 48 minuten voor een voor- of een namiddag. Voor de deeltijdse werknemers wordt de gelijkstelling gedaan in functie van hun uurrooster.

4. Indeling van de arbeidsprestaties:

De medewerkers die prestaties verrichten in het kader van een stelsel met 'glijdende uren' moeten volgende regels respecteren:

- er mag nooit meer dan 9 uur per dag worden gewerkt, avondprestaties en eventuele verplatingstijd inbegrepen er mag nooit meer dan 3 x 7 uur 36 minuten per kalendermaand worden overgedragen;
- op het einde van iedere kalendermaand mag het aantal debeturen niet hoger liggen dan 4 uur;
- op kwartaalbasis moet een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur gerespecteerd worden (er wordt gewerkt met volgende kwartalen: januari - maart / april - juni / juli - september / oktober - december).

5. Credit- en debeturen

Werknemers die minder presteren dan gemiddeld 7 uur 36 minuten / dag (= "debeturen") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren door binnen de periode van flexibiliteit meer te presteren, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels.

Werknemers die meer presteren dan gemiddeld 7 uur 36 minuten / dag (= "credituren") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren hetzij door binnen de periode van flexibiliteit minder te presteren hetzij in dagen doch beperkt tot 3 volle dagen of 6 halve dagen per maand en in overleg met de verantwoordelijke, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels. Het aantal 'credituren' dat aldus wordt gecompenseerd is op zich niet onderworpen aan een bepaald maximum doch de compensatie via inhaalrustdagen is beperkt tot 3 volle dagen of 6 halve dagen per kalendermaand. De werknemers worden als volgt op de hoogte gesteld van hun saldo credit/debeturen: ofwel via de prikklokken, ofwel via hun verantwoordelijke, ofwel via een programma op hun PC.

Indien er op het einde van het kwartaal nog 'credituren' overblijven, mag dit 'creditsaldo' worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het met een maximum van 3 x 7 uur 36 minuten. De medewerkers moeten er dus op toezien dat er op het einde van elk kwartaal een 'creditsaldo' van maximum 3 X 7 uur 36 minuten overblijft. Indien het saldo toch hoger is, wordt het immers automatisch tot dit maximum herleid en dit zonder enig recht op Compensatie of vergoeding in hoofde van de medewerker.

Indien er op het einde van het vierde kwartaal een creditsaldo overblijft, geldt hetzelfde principe: de opgebouwde credituren mogen worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het beperkt tot een maximum van 7 uur 36 minuten. Deze credituren

die werden opgebouwd in het vierde kwartaal moeten dan worden opgenomen voor eind februari van het daaropvolgende kalenderjaar.

Het afbouwen en het overdragen van credituren, zoals hierboven uiteengezet, dient te gebeuren overeenkomstig de noodwendigheden van de dienst en mits toestemming van de hiërarchische meerdere. Het opbouwen van credituren mag geenszins worden beschouwd als een recht om bijkomende verlofdagen te krijgen.

Een eventueel 'debetsaldo' (d.w.z. een lager gemiddelde dan 38 / week) op het einde van het kalenderkwartaal is slechts in uitzonderlijke gevallen toegelaten en moet, desgevallend, in de loop van het volgende kwartaal door de medewerker worden weggewerkt met naleving van de vier hoger onder punt 3.4. aangehaalde principes.

6. Overschrijding van de grenzen

Meeruren die men zelf genereert, kunnen nooit aanleiding geven tot overurentoeslag. De overschrijding van de grenzen van 9 uur per dag is niet toegestaan en kan geen aanleiding geven tot overloon en/of recuperatie, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan en bovendien enkel op uitdrukkelijke vraag van de hiërarchische overste.

Wanneer de arbeidsovereenkomst - om welke reden ook - in de loop van het kwartaal een einde neemt, wordt elke debettijd van meer dan 4 uur verrekend, en elke credittijd van meer dan 15 minuten aan 100 % uitbetaald.

→ Art. 3: Evaluatie

Onderhavige CAO zal geëvalueerd worden in juli 2012.

→ Art. 4: Duur van de CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 juli 2011. Iedere Par. tij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

CAO van 6/07/2011 – nachtarbeid – opvangcentrum asielzoekers

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling **Rode Kruis Vlaanderen – Humanitaire Diensten**), Instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) – met ondernemingsnummer 0406.729.809. Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;
- hierna de ‘**vakorganisaties**’ genoemd;

werd het volgende overeengekomen

Gelet op het voornemen van de werkgever om de arbeidsregeling inzake nachtarbeid in te voeren.

Gelet op de besprekingen in de ondernemingsraad op 23 december 2010.

Gelet op de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, het KB van 16 april 1998 tot uitvoering van die wet en de CAO nr. 46.

OVERWEGENDE dat het Rode Kruis in opdracht van de overheid instaat voor de opvang van asielzoekers.

OVERWEGENDE dat daarvoor 24 uur op 24 en 7 dagen op 7 activiteiten georganiseerd dienen te worden in de opvangcentra voor asielzoekers.

➔ **Art. 1 - Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de medewerkers van de opvangcentra asielzoekers, de noodopvangcentra en de centra voor winteropvang inbegrepen:

- | | | |
|-----------------|---------------------------|----------------------|
| ▪ 2.147.633.646 | 1652 Beersel | Sanatoriumstraat 165 |
| ▪ 2.193.215.629 | 2381 Ravels | Geeneinde 54 |
| ▪ 2.147.646.316 | 2537 Lint | Kapelstraat 1 |
| ▪ 2.193.218.795 | 3530 Houthalen-Helchteren | Kazernelaan 125 |
| ▪ 2.182.599.572 | 3550 Heusden-Zolder | Kapelstraat 73 bus 2 |

▪	2.147.649.086	3620	Lanaken	Molenbergstraat 101
▪	2.155.882.804	3900	Overpelt	Napoleonweg 51
▪	2.147.653.244	8750	Wingene	Boskapeldreef 6
▪	2.147.653.838	8930	Menen	Stationstraat 15
▪	2.147.654.927	9100	Sint-Niklaas	Kasteelstraat 8
▪	2.147.655.818	9800	Dienze	Beekstraat 119
▪	2.147.655.917	9900	Eeklo	Pokmoere 1 A
▪	2.147.651.957	8000	Brugge	Vlamingstraat 55
▪	2.193.805.646	9000	Gent	Academiestraat 4

→ **Art. 2 - Arbeidsregeling met nachtarbeid**

2.1. Voor de toepassing van deze CAO wordt begrepen onder nachtarbeid: alle arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.

2.2. Volgende arbeidsregeling met nachtarbeid is van toepassing op de medewerkers in opvangcentra voor asielzoekers:

- de vaste nachtploeg
- Vliegende nachtbegeleiders /meerdere centra
- Begeleiders met duidelijke afspraak dat **z** in eerste instantie de vervangers voor nachtdiensten in de centra zijn
- Medewerkers die uitzonderlijk nachten vervangen

2.3. Voor de concrete uurroosters wordt verwezen naar het arbeidsreglement.

→ **Art. 3 - Nachtvergoeding**

3.1. Voor de nachtprestaties hebben de werknemers recht op een toeslag van 23 % tijdens, berekend bovenop het gewone loon van de werknemers. Dit bedrag omvat alle toepasselijke premies en toeslagen, met uitzondering van het overloon ingevolge de Arbeidswet. Bovendien worden alle uren van een prestatie die middernacht overschijdt, beschouwd als nachturen zelfs als de prestatie start voor 20u of eindigt na 6u.

3.2. Indien ingevolge de sociale wetgeving of sectorale CAO'S reeds een hogere toeslag van toepassing is wordt steeds de voor de werknemer meest gunstige toegepast.

→ **Art. 4 - Begeleidingsmaatregelen**

4.1. Vrijwilligheid. Werknemers kunnen alleen op vrijwillige basis in arbeidsregelingen bedoeld in artikel 3 van deze overeenkomst worden ingeschakeld.

Bij een mogelijke uitbreiding in de toekomst van de nachtploeg zal men eerst op zoek gaan naar interne kandidaten (via open vacatures). Daarna zal men pas desgevallend overgaan tot externe aanwervingen.

4.2. Toepassing van CAO nr. 46. Voor al wat niet in deze overeenkomst anders geregeld is; geiden de begeleidingsmaatregelen zoals voorzien in CAO nr. 46.

4.3. Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur De werknemers die gewoonlijk in de arbeidsregeling bedoeld in artikel 2 tewerkgesteld zijn, krijgen van de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aangeboden. Afwijking van deze regel kan enkel mits akkoord van de vakbondsafvaardiging.

➔ **Art. 5 - Evaluatie en aanpassingen**

De invoering van de arbeidsregeling met nachtarbeid kan ten allen ijde deel uitmaken van een evaluatie, op basis

waarvan bijsturing van de organisatie mogelijk is. Een dergelijke evaluatie zal gebeuren in de schoot van de ondernemingsraad.

➔ **Art. 6 - Duur van de CAO**

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 oktober 2011. Iedere Par. tij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

CAO van 10/12/2011 verhuis dispatching

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) - met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal, Rode Kruis Vlaanderen met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna ‘**de syndicale delegatie**’ genoemd;

Gelet op het voornemen van de werkgever om de arbeidsregeling inzake nachtarbeid in te voeren.

Gelet op de besprekingen in de ondernemingsraad op 15 november 2011.

Gelet op de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, het KB van 16 april 1998 tot uitvoering van die wet en de CAO nr. 46.

OVERWEGENDE dat het Rode Kruis in opdracht van de overheid instaat voor rampenhulp en rampenparaatheid

OVERWEGENDE dat daarvoor 24 uur op 24 en 7 dagen op 7 activiteiten georganiseerd dienen te worden in de opvangcentra voor asielzoekers.

WERD HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

➔ **Art. 1: Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de medewerkers van de dispatching werkzaam in :

2.147.646.712 2800 Mechelen Motstraat 40

➔ **Art. 2: Arbeidsregeling met nachtarbeid**

2.1. Voor de toepassing van deze CAO wordt begrepen onder nachtarbeid: alle arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.

2.2. Voor de concrete uurroosters wordt verwezen naar het arbeidsreglemen

CAO van 10/12/2011 – nachtarbeid dispatching

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) - met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal, Rode Kruis Vlaanderen met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna ‘**de vakorganisatie**’ genoemd;

WERD HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

Gelet op het voornemen van de werkgever om de arbeidsregeling inzake nachtarbeid in te voeren.

Gelet op de besprekingen in de ondernemingsraad op 15 november 2011.

Gelet op de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, het KB van 16 april 1998 tot uitvoering van die wet en de CAO nr. 46.

OVERWEGENDE dat het Rode Kruis in opdracht van de overheid instaat voor rampenhulp en rampenparaatheid.

OVERWEGENDE dat daarvoor 24 uur op 24 en 7 dagen op 7 activiteiten georganiseerd dienen te worden.

WORDT OVEREENGEKOMEN HETGEEN VOLGT

➔ **Art. 1: Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de medewerkers van de dispatching werkzaam in:

2.147.646.712 2800 Mechelen Motstraat 40

➔ **Art. 2: Arbeidsreglement en nachtarbeid**

2.1 Voor de toepassing van deze CAO wordt begrepen onder nachtarbeid: alle arbeid verricht tussen 20 uur en 6 uur.

2.2 Voor de concrete uurroosters wordt verwezen naar het arbeidsreglement.

➔ **Art. 3: Nachtvergoedingen**

3.1 Voor de nachtprestaties hebben de werknemers recht op een toeslag van 23 %, berekend bovenop het gewone loon van de werknemers. Dit bedrag omvat alle toepasselijke premies en toeslagen, met uitzondering van het overloon ingevolge de Arbeidswet. Bovendien worden alle uren van een prestatie die middernacht overschrijdt, beschouwd als nachturen zelfs als de prestatie start voor 20u of eindigt na 6u.

3.2 Indien ingevolge de sociale wetgeving of sectorale CAO's reeds een hogere toeslag van toepassing is, wordt steeds de voor de werknemer meest gunstige toegepast.

➔ **Art. 4: Begeleidingsmaatregelen**

4.1 Vrijwilligheid. Werknemers kunnen alleen op vrijwillige basis in arbeidsregelingen bedoeld in artikel 3 van deze overeenkomst worden ingeschakeld.

Bij een mogelijke uitbreiding in de toekomst van de nachtploeg zal men eerst op zoek gaan naar interne kandidaten (via open vacatures). Daarna zal men pas desgevallend overgaan tot externe aanwervingen.

4.2 Toepassing van CAO nr. 46. Voor al wat niet in deze overeenkomst anders geregeld is, gelden de begeleidingsmaatregelen zoals voorzien in CAO nr. 46.

4.3 Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

De werknemers die gewoonlijk in de arbeidsregeling bedoeld in artikel 2 tewerkgesteld zijn, krijgen van de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aangeboden. Afwijking van deze regel kan enkel mits akkoord van de vakbondsafvaardiging.

➔ **Art. 5: Evaluatie en aanpassingen**

De invoering van de arbeidsregeling met nachtarbeid kan ten allen tijde deel uitmaken van een evaluatie, op basis waarvan bijsturing van de organisatie mogelijk is. Een dergelijke evaluatie zal gebeuren in de schoot van de ondernemingsraad.

➔ **Art. 6: Duur van de CAO**

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 december 2011. Iedere partij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven, en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Ondertekend te Mechelen, op 10 november 2011 in 4 originele exemplaren, waarvan elke partij erkent er één ontvangen te hebben en waarvan er één bestemd is voor de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Protocol van 22/12/2011 – wachtdiensten

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten Vlaanderen), de VZW Rode Kruis Vakanties en de VZW Jeugd Rode Kruis, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen.

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;

hierna aangeduid met 'de Syndicale Delegatie'.

➔ **Art. 1: Toepassingsgebied**

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op de medewerkers van Dispatching, DSI en hulpdienst van de Humanitaire Diensten Vlaanderen van het Belgische Rode Kruis, de medewerkers van de VZW Rode Kruis Vakanties en de medewerkers VZW Jeugd Rode Kruis die wachtdiensten verzekeren.

➔ **Art. 2: Wachtvergoeding**

Medewerkers die de wachtdienst verzekeren ontvangen een vaste wachtpremie losstaand van het feit of ze opgeroepen worden of niet. Onder wachtdienst wordt verstaan telefonisch bereikbaar te zijn buiten de kantooruren en vanuit de thuissituatie telefonische oproepen beantwoorden of doorschakelen.

De wachtpremie bedraagt 100€ per week. Indien omwille van ziekte of andere afwezigheden de wachtwEEK moet worden gesplitst, gelden volgende bedragen: voor weekdays: 10€/wacht; voor zaterdag: 20€/wacht en voor zondag: 30€/wacht. Een gesplitste wacht kan bestaan uit een nacht, een voormiddag, een namiddag, een volledige dag of een periode van 24 uren. Er wordt maximum 1 wachtpremie per kalenderdag betaald.

De wachtpremie wordt elk jaar op 1 januari aangepast aan de gezondheidsindex.

➔ **Art. 3: Prestatievergoeding**

Bij een effectieve oproep die aanleiding geeft tot een interventie, wordt de bediende vergoed volgens de normale modaliteiten voor de effectieve prestaties en voor de verplaatsingstijd heen- en terug. Dit wil zeggen dat de normale loons- en arbeidsvoorwaarden gelden van minimumduur (min. 3 uur), salaris, toeslagen, eventuele overuren en recuperatie. De wachtvergoeding blijft integraal behouden ook indien men opgeroepen wordt.

De verplaatsingen van en naar de plaats van de interventie worden beschouwd als dienstverplaatsingen waarvoor een onkostennota kan worden ingediend.

Protocol van 22/12/2011 wachtdiensten Humanitaire Diensten Vlaanderen

Tussen

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis-Vlaanderen - Humanitaire Diensten Vlaanderen), de VZW Rode Kruis vakanties en de VZW Jeugd Rode Kruis, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis-Vlaanderen,

En

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poe! 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kader, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;
- Hierna aangeduid met 'de Syndicale delegatie'.

WERD HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

→ **Art. 1: Toepassingsgebied**

De hierna vermeide afspraken zijn van toepassing op de medewerkers van Dispatching, DSI en hulpdienst van de Humanitaire Diensten Vlaanderen van het Belgische Rode Kruis, de medewerkers van de VZW Rode Kruis vakanties en de medewerkers VZW Jeugd Rode Kruis die wachtdiensten verzekeren.

→ **Art. 2: Wachtverooedina**

Medewerkers die de wachtdienst verzekeren ontvangen een vaste wachtpremie losstaand van het feit of ze opgeroepen worden of niet. Onder wachtdienst wordt verstaan telefonisch bereikbaar te zijn buiten de kantooruren en vanuit de thuissituatie telefonische oproepen beantwoorden of doorschakelen.

De wachtpremie bedraagt 100€ per week. Indien omwille van ziekte of andere afwezigheden de wachtweek moet worden gesplitst, gelden volgende bedragen: voor weekdays; 10€/wacht; voor zaterdag: 20€/wacht en voor zondag: 30€/wacht. Een gesplitste wacht kan bestaan uit een nacht, een voormiddag, een namiddag, een volledige dag of een periode van 24 uren. Er wordt maximum 1 wachtpremie per kalenderdag betaald.

De wachtpremie wordt elk jaar op 1 januari aangepast aan de gezondheidsindex.

→ **Art.: Prestatievergoeding**

Bij een effectieve oproep die aanleiding geeft tot een interventie, wordt de bediende vergoed volgens de normale modaliteiten voor de effectieve prestaties en voor de verplaatsingstijd heen- en terug. Dit wil zeggen dat de normale loons- en arbeidsvoorwaarden gelden van minimumsduur (min. 3 uur), salaris, toeslagen, eventuele overuren en recuperatie. De wachtvergoeding blijft integraal behouden ook indien men opgeroepen wordt.

De verplaatsingen van en naar de plaats van de interventie worden beschouwd als dienstverplaatsingen waarvoor een onkostennota kan worden ingediend.

Dit protocol gaat in op 1 januari 2012.

Ondertekend te Mechelen, op 22 december 2011 in 3 originele exemplaren, waarvan elke partij erkent er één ontvangen te hebben.

Protocol van 3/07/2012 – Loon- en arbeidsvoorwaarden – Opvangcentra asielzoekers

Tussen enerzijds:

Rode Kruis – Vlaanderen, afdeling Opvang asielzoekers,
Hierna genoemd Rode Kruis – Vlaanderen
Met maatschappelijke zetel Motstraat 40. 2800 Mechelen
rechtsgeldig vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen.

En anderzijds:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- ABVV-BBTK, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;
- ACV-LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;

wordt overeengekomen hetgeen volgt

Par. tijen engageren zich om op een constructieve wijze in gezamenlijk overleg een concreet traject uit te werken teneinde de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers in de opvangcentra voor asielzoekers verder te optimaliseren.

➔ **Art. 1: Loonvoorwaarden**

Par. 1

De werkgever bezorgt aan de ondernemingsraad de nodige economische en financiële informatie over de onderneming in het algemeen en over de afdeling Opvang van asielzoekers in het bijzonder en dit conform de bepalingen van de Ministeriële Omzendbrief van 19 maart 1984 (B.S. 23/03/1984) over de toepassing van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden (B.S. 28/11/1973).

Par. 2

Partijen engageren zich om de nodige stappen te zetten t.a.v. de subsidiërende overheid teneinde een toereikende subsidiëring te bekomen die toelaat de toepasselijke loonbarema's geleidelijk aan te passen aan de referentiebarema's. Onder referentiebarema's wordt verstaan: de loonbarema's die van kracht zijn in de organisaties die ressorteren onder het Paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

➔ **Art. 2: Bediendenstatuut**

Par. 1

Ondertekenende Partijen komen overeen om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten op het vlak van de onderneming, die aan alle werknemers met het statuut van arbeider of arbeidster met 5 jaar anciënniteit de opzegtermijn in geval van ontslag bepaalt op basis van de opzegtermijn van het bediendenstatuut.

Par. 2

De concrete modaliteiten van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in Par. 1 zijn de modaliteiten zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2006, gesloten in het Paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten (PC 330), registratienummer 81886/C0/305.

→ Art. 3: Functie werknemers sociale maribel

In het aanvraagdossier bepaalt de werkgever in overleg met de werknemersvertegenwoordiging hoe de sociale-maribelmiddelen besteed zullen worden: in welke functie wordt aangeworven en met welk barema.

De extra tewerkstelling dient te gebeuren met toepassing van de loon- en arbeidsvoorwaarden van het Paritair comité 319 en overeen te stemmen met de collectieve arbeidsovereenkomsten toepasselijk in de sector en de instelling.

De job dient volledig overeen te stemmen met de toekenning.

De eventuele aanvraag voor een functiewijziging moet vergezeld zijn van het unaniem akkoord van de ondernemingsraad.

CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis-Vlaanderen - Humanitaire Diensten), instelling van openbaar nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgisch Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgisch Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) - met ondernemingsnummer 0406.72Y.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis-Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40. Hierna "Rode Kruis" genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te Y000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kader, aangesloten bij ABW, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;

hierna aangeduid met 'de Syndicale delegatie'.

wordt het volgende uiteengezet:

De partijen sluiten deze overeenkomst om aan een specifieke personeelscategorie van de onderneming maaltijdcheques in elektronische vorm te kunnen toekennen.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt integraal de bepalingen van:

- De CAO van 01/07/2003 betreffende de invoering van maaltijdcheques voor sommige werknemers, met volgend toepassingsgebied "alle werknemers van het Belgische Rode Kruis, Humanitaire Diensten, met uitzondering van de werknemers tewerkgesteld in en voor de opvangcentra voor asielzoekers en de werknemers van de vzw's".
- De CAO van 10/12/2010 betreffende maaltijdcheques humanitaire diensten.

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

→ **Art. 1: Definities**

De termen die in deze overeenkomst worden gebruikt, hebben de hierna verduidelijkte betekenis wanneer zij in hoofdletters getypt zijn:

- BE WERKGEVER: "Rode Kruis" zoals hierboven gedefinieerd.
- SODEXO: de NV Sodexo Pass Belgium (nummer KBO 0403.167.335), uitgever van elektronische maaltijdcheques, erkend volgens de modaliteiten bepaald in het Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden en erkenningsprocedure voor

uitgevers van maaltijdcheques in een elektronische vorm, tot uitvoering van artikelen 183 tot 185 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen.

- SODEXO CARD met Lunch Pass-functie: de persoonlijke en individuele drager voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- DE WERKNEMER: de begunstigde zoals gedefinieerd in artikel 3 van deze overeenkomst, aan wie de SODEXO CARD krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegekend.
- MAALTIJDCHEREKENING de persoonlijke databank waarin door SODEXO Pass Belgium voor een WERKNEMER een aantal maaltijdcheques in elektronische vorm wordt gestort, geregistreerd en beheerd. De betrokken WERKNEMER kan de maaltijdcheques in elektronische vorm gebruiken voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen door de SODEXO CARD te gebruiken die hem door de WERKGEVER wordt bezorgd.

➔ **Art. 2: Voorwerp van de overeenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel aan de WERKNEMER-maaltijdcheques in elektronische vorm toe te kennen. Zij wordt opgesteld overeenkomstig de geldende wetgeving:

- Artikel 19bis 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;
- Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot wijziging van artikel 19bis 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;
- De algemene instructies aan de werkgevers van de RSZ;
- Het bericht aan de werkgevers van de Administratie van de directe belastingen.

De toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm moet op ieder ogenblik gebeuren overeenkomstig de voorwaarden die gelden met het oog op de gunstigst mogelijke behandeling *inzake* belastingen en sociale zekerheid, wat met name impliceert dat de respectieve tussenkomsten van de WERKGEVER en van de WERKNEMER in de loop van de overeenkomst zullen kunnen worden gewijzigd volgens de evolutie van de reglementering.

➔ **Art. 3: Toepassingsgebied**

Deze ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle personeelsleden van de humanitaire diensten, tewerkgesteld op onderstaande vestigingseenheden:

2.147.646.712	2800 Mechelen	Motstraat 40
2.147.647.504	3000 Leuven	Herestraat 49
2.147.647.997	3500 Hasselt	Boomkensstraat 303
2.147.654.729	9000 Gent	Ottergemsesteenweg 413
2.147.634.735	2018 Antwerpen	Belgiëlei 34
2.147.652.155	8200 Brugge	Dirk Martensstraat 11
2.143.354.263	1180 Ukke!	Statiestraat 96
2.147.645.920	2230 Herseit	Btauberg 25
2.147.646.514	2590 Berlaar	Pastorijstraat 25
2.147.654.531	8970 Poperinge	Gasthuisstraat 3A
2.193.771.695	9180 Moerbeke (Waas)	Moerhofstraat 18A
2.186.600.031	9800 Deinze	Louis Dhontstraat 17
2.147.652.749	8500 Kortrijk	Antoon Van Dyckiaan(Kor)
2.147.648.690	3550 Heusden-Zolder	Rode Kruisstraat 1
2.202.993.229	3930 Hamont-Achet	Steenstraat 5, 3930
2.147.635.032	2030 Antwerpen	Mulhouseaan-Noord 1

➔ **Art. 4: Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 01/01/2013 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Elk van de partijen kan deze overeenkomst opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 6 maanden die per aangetekende brief aan de andere partijen moet worden gericht. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

In geval van opzegging van deze ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst door een van de ondergetekende partijen kan het saldo op de MAALTIJDCHERKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD, worden gebruikt tot op de vervaldatum van de maaltijdcheques in elektronische vorm die al op de MAALTIJDCHERKENING zijn gestort.

➔ **Art. 5: De keuze van de maaltijdcheques**

Krachtens deze ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst opteren de partijen ervoor dat de maaltijdcheques zullen worden toegekend in elektronische vorm.

Het Rode Kruis en de syndicale delegatie hebben de mogelijkheid op deze oorspronkelijke keuze terug te komen door middel van een opzegtermijn van 6 maanden die per aangetekende brief aan de partijen wordt aangezegd. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

De omkeerbaarheid van de oorspronkelijke keuze voor elektronische maaltijdcheques is derhalve enkel mogelijk voor alle personeelsleden uit het toepassingsgebied samen en dus niet per individueel personeelslid.

In geval de oorspronkelijke keuze wordt omgezet in een keuze voor papieren maaltijdcheques, kan het saldo op de MAALTIJDCHERKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD worden gebruikt tot op het einde van de geldigheidstermijn van de maaltijdcheques in elektronische vorm. Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal worden geleverd in papieren vorm.

Indien achteraf een van de partijen opnieuw wenst over te stappen op maaltijdcheques in elektronische vorm, is de opzegprocedure zoals vermeld in artikel 5, lid 3 van toepassing.

Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal in elektronische vorm worden geleverd.

➔ **Art. 6: Toekenningsmodaliteiten**

6.1 Algemeen

De nominale waarde van een maaltijdcheque bedraagt € 5,00 (inclusief de tussenkomst van de WERKNEMER van € 1,12).

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de tussenkomst van de WERKGEVER per maaltijdcheque nu € 3,88 bedraagt. De tussenkomst van de WERKGEVER kan in de loop van de uitvoering van deze overeenkomst, zoals hierboven bepaald, worden gewijzigd.

Voor de werknemers met dag- en/of avondprestaties is het aantal maaltijdcheques in elektronische vorm gelijk aan het aantal dagen dat de WERKNEMER effectieve arbeidsprestaties levert.

Voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met exclusief nachtprestaties zal één maaltijdcheque per blok van 7u36 gepresteerde uren worden toegekend, dit wil zeggen dat een maaltijdcheque wordt toegekend per effectief gepresteerde arbeidsdag die aanvangt op dag X en die eindigt op dag X+1. Per einde maand zal het totaal aantal effectief gepresteerde of daarmee gelijkgestelde arbeidsuren gedeeld worden door 7u36 om het aantal maaltijdcheques voor die maand te bepalen. Per einde kwartaal zal een correctie -

berekening worden uitgevoerd, waarbij het normaal aantal arbeidsuren op kwartaalbasis gedeeld wordt door 7x36. Het resultaat van deze deling wordt afgerond naar de hogere eenheid zonder het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer te overschrijden. Er kunnen bijgevolg nooit méér maaltijdcheques worden toegekend dan er werkbare dagen zijn in een kwartaal.

Met effectief gepresteerde arbeidsdagen wordt gelijkgesteld

- De effectieve prestaties buiten het werkschema, meer bepaald prestaties op dagen die in het werkschema initieel als vrije dag werden voorzien;
- De effectieve prestaties op een feestdag;
- De eerste dag afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval, nadat de werknemer de arbeidsprestaties op die dag heeft aangevat.

Bijgevolg zullen er bijvoorbeeld geen maaltijdcheques worden toegekend voor de dagen arbeidsongeschiktheid, de inactiviteitsdagen, de vakantiedagen of de feestdagen.

6.2 Tijdelijke verhoging nominale waarde van de maaltijdcheque:

De hierna vermelde afspraken onder artikel 6.2 zijn geldig van 01/01/2013 tot en met 31/12/2013 voor alle baremieke arbeiders en bedienden van het toepassingsgebied zoals gedefinieerd in artikel 3, met uitzondering van de personeelsleden tewerkgesteld op de vestigingseenheid medisch centrum Antwerpen haven.

De nominale waarde van een maaltijdcheque bedraagt € 7,00 (inclusief de tussenkomst van de WERKNEMER van € 1,12).

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de tussenkomst van de WERKGEVER per maaltijdcheque nu € 5,88 bedraagt. De tussenkomst van de WERKGEVER kan in de loop van de uitvoering van deze overeenkomst, zoals hierboven bepaald, worden gewijzigd.

De partijen erkennen uitdrukkelijk dat per maaltijdcheque een bedrag van € 1,12 als verplichte tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WERKNEMER. Dat bedrag zal eveneens, zoals hierboven bepaald, kunnen worden gewijzigd.

6.3. Uitzondering voor het personeel tewerkgesteld bij Medisch Centrum Haven Antwerpen (vestigingseenheid 2.147.635.032):

De nominale waarde van een maaltijdcheque bedraagt € 6,00 (inclusief de tussenkomst van de WERKNEMER van € 1,09).

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de tussenkomst van de WERKGEVER per maaltijdcheque € 4,91 bedraagt. De tussenkomst van de WERKGEVER kan in de loop van de uitvoering van deze overeenkomst, zoals hierboven bepaald, worden gewijzigd.

De partijen erkennen uitdrukkelijk dat per maaltijdcheque een bedrag van € 1,09 als verplichte tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WERKNEMER. Dat bedrag zal eveneens, zoals hierboven bepaald, kunnen worden gewijzigd.

6.4 De maaltijdcheques in elektronische vorm

- De maaltijdcheques in elektronische vorm worden toegekend aan de WERKNEMERS zoals bepaald in artikel 3.

- De persoonlijke MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER wordt elke maand in één of meerdere keren gecrediteerd voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm hebben een geldigheidsduur van drie maanden vanaf het ogenblik dat de MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER ervoor wordt gecrediteerd.
- Het aantal elektronische maaltijdcheques en de bijdrage van de werkgever en de werknemer hierin worden vermeld op de loonbrief van de WERKNEMERS. De maaltijdcheques worden eveneens vermeld op de individuele rekening van de WERKNEMERS.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm zijn splitsbaar op het ogenblik dat zij worden gebruikt en kunnen enkel worden gebruikt voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen. De WERKNEMER ontvangt daartoe een elektronische betaalkaart, namelijk de SODEXO CARD met Lunch Pass-functie.
- Om zijn MAALTIJDCHEREKENING te kunnen gebruiken, ontvangt de WERKNEMER éénmalig gratis een beveiligde elektronische kaart op naam, de SODEXO CARD, met Lunch Pass-functie. Samen met deze SODEXO CARD ontvangt de WERKNEMER een praktische gids voor het gebruik van de SODEXO CARD en de algemene gebruiksvoorwaarden.

→ **Art. 7: Verplichtingen van de werknemers**

- De Partijen gaan ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt aan zijn WERKGEVER zijn naam, geboortedatum, geslacht, postcode, taalkeuze en zijn rijksregistratienummer mee te delen.
- In geval van verlies of diefstal van zijn SODEXO CARD is de WERKNEMER ertoe gehouden CARDSTOP (070 344 344) daar onmiddellijk van op de hoogte te stellen. Alle transacties die vóór de aangifte van verlies of diefstal worden uitgevoerd, zijn onherroepelijk zonder mogelijkheid van verhaal van de WERKNEMER op de WERKGEVER of SODEXO.
- Na de aangifte van verlies of diefstal zal SODEXO voor de WERKNEMER een nieuwe SODEXO CARD uitgeven. Het aantal maaltijdcheques dat op zijn MAALTIJDCHEREKENING beschikbaar is, blijft ongewijzigd, maar de geldigheidsduur wordt verlengd met de wettelijke termijn.
De partijen erkennen uitdrukkelijk dat in dit geval een bedrag van € 5,00 als tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WERKNEMER. Met dit bedrag wordt een gedeelte van de kosten gecompenseerd die de WERKGEVER heeft bij de bestelling van de nieuwe SODEXO CARD en de bij verzendkosten van deze SODEXO CARD en pincode.
- De partijen gaan ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt de SODEXO CARD als een goede huisvader te gebruiken en te bewaren overeenkomstig de algemene gebruiksvoorwaarden en zich ertoe verbindt zijn WERKGEVER of SODEXO onmiddellijk op de hoogte te stellen van elke onregelmatigheid of eik bedrog met behulp van de SODEXO CARD. Indien na onderzoek blijkt dat de WERKNEMER actief heeft deelgenomen aan het bedrog of de onregelmatigheden of ze heeft vergemakkelijkt, zal de WERKNEMER hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld voor alle daaruit voortvloeiende schade.
Bovendien zullen alle transacties onmiddellijk worden geblokkeerd of afgesloten.

→ **Art. 8: Neerlegging**

Deze overeenkomst bevat 7 pagina's.

Aldus opgemaakt te Mechelen, op 2 januari 2013, in 4 exemplaren, waarbij elke partij erkent een origineel exemplaar te hebben ontvangen, terwijl het overblijvende exemplaar bestemd is voor registratie en door de meest gereede partij zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie van de Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In geval van twijfel is de Nederlandstalige tekst doorslaggevend.

CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm – Opvangcentra asielzoekers

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis-Vlaanderen - Humanitaire Diensten), instelling van openbaar nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgisch Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgisch Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) - met ondernemingsnummer 0406.72Y.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis-Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40. Hierna "Rode Kruis" genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te Y000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kader, aangesloten bij ABW, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris; hierna aangeduid met 'de Syndicale delegatie'.

wordt het volgende uiteengezet:

De partijen sluiten deze overeenkomst om aan een specifieke personeelscategorie van de onderneming maaltijdcheques in elektronische vorm te kunnen toekennen.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt integraal de bepalingen van:

- De CAO van 14/12/2006 betreffende de toekenning van maaltijdcheques, met volgend toepassingsgebied "alle werknemers van het Belgische Rode Kruis - Humanitaire diensten, tewerkgesteld in en voor de opvangcentra voor asielzoekers en de werknemers van de vzw's."

wordt het volgende overeengekomen:

➔ **Art. 1: Definities**

De termen die in deze overeenkomst worden gebruikt, hebben de hierna verduidelijkte betekenis wanneer zij in hoofdletters getypt zijn:

- BE WERKGEVER: "Rode Kruis" zoals hierboven gedefinieerd.
- SODEXO: de NV Sodexo Pass Belgium (nummer KBO 0403.167.335), uitgever van elektronische maaltijdcheques, erkend volgens de modaliteiten bepaald in het Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden en erkenningsprocedure voor uitgevers van maaltijdcheques in een elektronische vorm, tot uitvoering van artikelen 183 tot 185 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen.
- SODEXO CARD met Lunch Pass-functie: de persoonlijke en individuele drager voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.

- DE WERKNEMER: de begunstigde zoals gedefinieerd in artikel 3 van deze overeenkomst, aan wie de SODEXO CARD krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegekend.
- MAALTIJDCHEREKENING de persoonlijke databank waarin door SODEXO Pass Belgium voor een WERKNEMER een aantal maaltijdcheques in elektronische vorm wordt gestort, geregistreerd en beheerd. De betrokken WERKNEMER kan de maaltijdcheques in elektronische vorm gebruiken voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen door de SODEXO CARD te gebruiken die hem door de WERKGEVER wordt bezorgd.

➔ **Art. 2: Voorwerp van de overeenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel aan de WERKNEMER-maaltijdcheques in elektronische vorm toe te kennen. Zij wordt opgesteld overeenkomstig de geldende wetgeving:

- Artikel 19bis 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;
- Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot wijziging van artikel 19bis 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;
 - De algemene instructies aan de werkgevers van de RSZ;
 - Het bericht aan de werkgevers van de Administratie van de directe belastingen.

De toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm moet op ieder ogenblik gebeuren overeenkomstig de voorwaarden die gelden met het oog op de gunstigst mogelijke behandeling inzake belastingen en sociale zekerheid, wat met name impliceert dat de respectieve tussenkomsten van de WERKGEVER en van de WERKNEMER in de loop van de overeenkomst zullen kunnen worden gewijzigd volgens de evolutie van de reglementering.

➔ **Art. 3: Toepassingsgebied**

Deze ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle personeelsleden van de humanitaire diensten, tewerkgesteld op onderstaande vestigingseenheden:

2.147.646.712	2800 Mechelen	Motstraat 40
2.147.647.504	3000 Leuven	Herestraat 49
2.147.647.997	3500 Hasselt	Boomkensstraat 303
2.147.654.729	9000 Gent	Ottergemsesteenweg 41 3
2.147.634.735	2018 Antwerpen	Belgielei 34
2.147.652.155	8200 Brugge	Dirk Martensstraat 11
2.143.354.263	1180 Ukkel	Stallestraat 96
2.147.645.920	2230 Herselt	Blauberg 25
2.147.646.514	2590 Berlaar	Pastorijstraat 25
2.147.654.531	8970 Poperinge	Gacthuisstraat 3A
2.193.771.695	9180 Moerbeke (Waas)	Moerhofstraat 18A
2.186.600.031	9800 Deinze	Louis Dhontstraat 17
2.147.652.749	8500 Kortrijk	Antoon Van Dycklaan(Kor) 14A
2.147.648.690	3550 Heusden-Zolder	Rode Kruisstraat 1

2.202.993.229 3930 Hamont-Ache1

Steenstraat 5, 3930

2.147.635.032 2030 Antwerpen

Mulhouseaan-Noord 1

Evenwel met uitzondering van:

- De personeelsleden tewerkgesteld in de vzw's
- De personeelsleden tewerkgesteld voor de opvangcentra asielzoekers

→ **Art. 4: Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 01/01/2013 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Elk van de partijen kan deze overeenkomst opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 6 maanden die per aangetekende brief aan de andere partijen moet worden gericht. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

In geval van opzegging van deze ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst door een van de ondergetekende partijen kan het saldo op de MAALTIJDCHEREKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD, worden gebruikt tot op de vervaldatum van de maaltijdcheques in elektronische vorm die al op de MAALTIJDCHEREKENING zijn gestort.

→ **Art. 5: De keuze van de maaltijdcheques**

Krachtens deze ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst opteren de partijen ervoor dat de maaltijdcheques zullen worden toegekend in elektronische vorm.

Het Rode Kruis en de syndicale delegatie hebben de mogelijkheid op deze oorspronkelijke keuze terug te komen door middel van een opzegtermijn van 6 maanden die per aangetekende brief aan de partijen wordt aangezegd. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

De omkeerbaarheid van de oorspronkelijke keuze voor elektronische maaltijdcheques is derhalve enkel mogelijk voor alle personeelsleden uit het toepassingsgebied samen en dus niet per individueel personeelslid.

In geval de oorspronkelijke keuze wordt omgezet in een keuze voor papieren maaltijdcheques, kan het saldo op de MAALTIJDCHEREKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD worden gebruikt tot op het einde van de geldigheidstermijn van de maaltijdcheques in elektronische vorm. Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal worden geleverd in papieren vorm.

Indien achteraf een van de partijen opnieuw wenst over te stappen op maaltijdcheques in elektronische vorm, is de opzegprocedure zoals vermeld in artikel 5, lid 3 van toepassing.

Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal in elektronische vorm worden geleverd.

→ **Art. 6: Toekenningsmodaliteiten**

6.1 Algemeen

De nominale waarde van een maaltijdcheque bedraagt € 5,00 (inclusief de tussenkomst van de WERKNEMER van € 1,12).

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de tussenkomst van de WERKGEVER per maaltijdcheque nu € 3,88 bedraagt. De tussenkomst van de WERKGEVER kan in de loop van de uitvoering van deze overeenkomst, zoals hierboven bepaald, worden gewijzigd.

De partijen erkennen uitdrukkelijk dat per maaltijdcheque een bedrag van € 1,12 als verplichte tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WERKNEMER. Dat bedrag zal eveneens, zoals hierboven bepaald, kunnen worden gewijzigd

De partijen erkennen uitdrukkelijk dat per maaltijdcheque een bedrag van € 1,12 als verplichte tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WERKNEMER. Dat bedrag zal eveneens, zoals hierboven bepaald, kunnen worden gewijzigd.

Voor de werknemers met dag- en/of avondprestaties is het aantal maaltijdcheques in elektronische vorm gelijk aan het aantal dagen dat de WERKNEMER effectieve arbeidsprestaties levert.

Voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met exclusief nachtprestaties zal één maaltijdcheque per blok van 7u36 gepresteerde uren worden toegekend, dit wil zeggen dat een maaltijdcheque wordt toegekend per effectief gepresteerde arbeidsdag die aanvangt op dag X en die eindigt op dag X+1. Per einde maand zal het totaal aantal effectief gepresteerde of daarmee gelijkgestelde arbeidsuren gedeeld worden door 7u36 om het aantal maaltijdcheques voor die maand te bepalen. Per einde kwartaal zal een correctie - berekening worden uitgevoerd, waarbij het normaal aantal arbeidsuren op kwartaalbasis gedeeld wordt door 7x36. Het resultaat van deze deling wordt afgerond naar de hogere eenheid zonder het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer te overschrijden.

Er kunnen bijgevolg nooit méér maaltijdcheques worden toegekend dan er werkbare dagen zijn in een kwartaal.

Met effectief gepresteerde arbeidsdagen wordt gelijkgesteld

- De effectieve prestaties buiten het werkschema, meer bepaald prestaties op dagen die in het werkschema initieel als vrije dag werden voorzien;
- De effectieve prestaties op een feestdag;
- de eerste dag afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval, nadat de werknemer de arbeidsprestaties op die dag heeft aangevat.

Bijgevolg zullen er bijvoorbeeld geen maaltijdcheques worden toegekend voor de dagen arbeidsongeschiktheid, de inactiviteitsdagen, de vakantiedagen of de feestdagen.

6.2 De maaltijdcheques in elektronische vorm

- De maaltijdcheques in elektronische vorm worden toegekend aan de WERKNEMERS zoals bepaald in artikel 3.
- De persoonlijke MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER wordt elke maand in één of meerdere keren gecrediteerd voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm hebben een geldigheidsduur van drie maanden vanaf het ogenblik dat de MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER ervoor wordt gecrediteerd.
- Het aantal elektronische maaltijdcheques en de bijdrage van de werkgever en de werknemer hierin worden vermeld op de loonbrief van de WERKNEMERS. De maaltijdcheques worden eveneens vermeld op de individuele rekening van de WERKNEMERS.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm zijn splitsbaar op het ogenblik dat zij worden gebruikt en kunnen enkel worden gebruikt voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen. De WERKNEMER ontvangt daartoe een elektronische betaalkaart, namelijk de SODEXO CARD met Lunch Pass-functie.
- Om zijn MAALTIJDCHEREKENING te kunnen gebruiken, ontvangt de WERKNEMER éénmalig gratis een beveiligde elektronische kaart op naam, de SODEXO CARD, met Lunch Pass-functie. Samen met deze SODEXO CARD ontvangt de WERKNEMER een praktische gids voor het gebruik van de SODEXO CARD en de algemene gebruiksvoorwaarden.

→ **Art. 7. Verplichtingen van de werknemers**

- De Partijen gaan ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt aan zijn WERKGEVER zijn naam, geboortedatum, geslacht, postcode, taalkeuze en zijn rijksregistratienummer mee te delen.
- in geval van verlies of diefstal van zijn SODEXO CARD is de WERKNEMER ertoe gehouden CARDSTOP (070 344 344) daar onmiddellijk van op de hoogte te stellen.
Alle transacties die vóór de aangifte van verlies of diefstal worden uitgevoerd, zijn onherroepelijk zonder mogelijkheid van verhaal van de WERKNEMER op de WERKGEVER of SODEXO.
- Na de aangifte van verlies of diefstal zal SODEXO voor de WERKNEMER een nieuwe SODEXO CARD uitgeven. Het aantal maaltijdcheques dat op zijn MAALTIJDCHERKENING beschikbaar is, blijft ongewijzigd, maar de geldigheidsduur wordt verlengd met de wettelijke termijn.
De partijen erkennen uitdrukkelijk dat in dit geval een bedrag van € 500 als tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WERKNEMER. Met dit bedrag wordt een gedeelte van de kosten gecompenseerd die de WERKGEVER heeft bij de bestelling van de nieuwe SODEXO CARD en de bij verzendkosten van deze SODEXO CARD en pincode.
- De partijen gaan ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt de SODEXO CARD als een goede huisvader te gebruiken en te bewaren overeenkomstig de algemene gebruiksvoorwaarden en zich ertoe verbindt zijn WERKGEVER of SODEXO onmiddellijk op de hoogte te stellen van elke onregelmatigheid of eik bedrog met behulp van de SODEXO CARD. Indien na onderzoek blijkt dat de WERKNEMER actief heeft deelgenomen aan het bedrog of de onregelmatigheden of ze heeft vergemakkelijkt, zal de WERKNEMER hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld voor alle daaruit voortvloeiende schade.
Bovendien zullen alle transacties onmiddellijk worden geblokkeerd of afgesloten.

→ **Art. 8: Neerlegging**

Deze overeenkomst bevat 7 pagina's.

Aldus opgemaakt te Mechelen, op 2 januari 2013, in 4 exemplaren, waarbij elke partij erkent een origineel exemplaar te hebben ontvangen, terwijl het overblijvende exemplaar bestemd is voor registratie en door de meest gereede partij zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie van de Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In geval van twijfel is de Nederlandstalige tekst doorslaggevend.

CAO van 1/01/2013 over de toekenning van bepaalde voordelen van het bediendestatuut aan de arbeiders – Humanitaire Diensten – OPA

Tussen:

Het **Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten)**, Instelling van openbaar nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Statiestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgisch Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgisch Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgisch Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) - **met ondernemingsnummer** 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal, Rode Kruis Vlaanderen met uitbatingszetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

En:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, vakbondssecretaris
- BBTK, aangesloten bij ABW, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris

Hierna “**de vakorganisaties**” genoemd;

Werd het volgende overeengekomen

1. Toepassingsgebied

Deze cao is van toepassing op de arbeiders werkzaam in de opvangcentra asielzoekers, de noodopvangcentra en de centra voor winteropvang inbegrepen.

2.147.633.646	1652	Beersel	Sanatoriumstraat 165
2.147.646.316	2547	Lint	Kapelstraat 1
2.193.218.795	3530	Houthalen-Hetchteren	Kazernelaan 125
2.182.599.572	3550	Heusden-Zolder	Kapelstraat 73 bus 2
2.147.649.086	3620	Lanaken	Molenbergstraat 101
2.155.882.804	3900	Overpelt	Napoleonweg 51
2.147.653.244	8750	Wingene	Boskapeldreef 6
2.147.653.838	8930	Menen	Stationsstraat 15
2.147.654.927	9100	Sint-Niklaas	Kasteelstraat 8
2.147.655.818	9800	Deinze	Beekstraat 119
2.147.655.917	9900	Eeklo	Pokmoere 1A
2.147.651.957	8000	Brugge	Vlamingstraat 55
2.193.805.646	9000	Gent	Academiestraat 4

2. Doel van deze CAO

Deze CAO geeft uitvoering aan artikel 2 van het protocolakkoord van 3 juli 2012 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden in de Opvangcentra voor Asielzoekers van het Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten.

3. Opzegtermijnen

Par. 1

Aan alle arbeiders die gedurende een periode van ten minste 5 jaar, a) dan niet onderbroken, tewerkgesteld werden in de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten (PC 319) en/of binnen Rode Kruis Vlaanderen, Humanitaire Diensten, worden de volgende voordelen inzake opzeggingstermijn of in voorkomend geval de overeenkomstige opzeggingsvergoedingen toegekend, voorzover het ontslag gebeurt door de werkgever en voor zover de arbeider zich niet in de proefperiode bevindt, en het uiteraard geen ontslag om dringende reden betreft:

- De opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.
- De aanvullende opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen brengt de opzeggingstermijn op 3 maanden voorde arbeider die minder dan vijf jaar in dienst is. Deze termijn wordt vermeerderd met 3 maanden vanaf de aanvang van elke nieuwe periode van vijfjaar dienst bij Rode Kruis Vlaanderen.
- De opzeggingstermijn moet berekend worden volgens de verworven reële anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

Par.2

De opzeggingstermijn zoals voorzien in § 1 van dit artikel is niet van toepassing wanneer het ontslag gegeven wordt door de werkgever met het oog op brugpensioen of pensioen. In dit geval worden de opzeggingstermijnen zoals bepaald in art. 59, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten toegepast.

4. Duur van de CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2013. Iedere partij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden. Ondertekend te Mechelen, op 28 mei 2013 in 4 originele exemplaren, waarvan elke partij erkent er één ontvangen te hebben, en waarvan er één bestemd is voor de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

CAO van 6/12/2016 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm – medewerkers humanitaire diensten – pc 330.04

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis-Vlaanderen - Humanitaire Diensten), Instelling van openbaar nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekend gemaakt zijn in het Belgisch Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgisch Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) - met omdememingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis-Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna "Rode Kruis" genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Stef Doise, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kader, aangesloten bij ABW, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;

hierna aangeduid met 'de Syndicale delegatie'.

WORDT HET VOLGENDE UITEENGEZET:

De partijen sluiten deze overeenkomst om aan een specifieke personeelscategorie van de onderneming maaltijdcheques in elektronische vorm te kunnen toekennen.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt met ingang van 1/1/2017 integraal de bepalingen van:

De CAO van 02/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm, voor de personeelsleden van de Technische Bedrijfseenheid Humanitaire Diensten, met uitzondering van de personeelsleden tewerkgesteld in de vzw's en de personeelsleden tewerkgesteld in de opvangcentra voor asielzoekers.

➔ **Art. 1: Definities**

De termen die in deze overeenkomst worden gebruikt, hebben de hierna verduidelijkte betekenis wanneer zij in hoofdletters getypt zijn:

- DE WERKGEVER: "Rode Kruis", zoals hierboven gedefinieerd.
- SODEXO: de NV Sodexo Pass Belgium (nummer KBO 0403.167.335), uitgever van elektronische maaltijdcheques, erkend volgens de modaliteiten bepaald in het Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden en erkenningsprocedure voor

uitgevers van maaltijdcheques in een elektronische vorm, tot uitvoering van artikelen 183 tot 185 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen.

- SODEXO CARD met Lunch Pass-functie: de persoonlijke en individuele drager voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- DE WERKNEMER: de begunstigde zoals gedefinieerd in artikel 3 van deze overeenkomst, aan wie de SODEXO CARD krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegekend.
- MAALTIJDCHEREKENING: de persoonlijke databank waarin door SODEXO Pass Belgium voor een WERKNEMER een aantal maaltijdcheques in elektronische vorm wordt gestort, geregistreerd en beheerd. De betrokken WERKNEMER kan de maaltijdcheques in elektronische vorm gebruiken voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen door de SODEXO CARD te gebruiken die hem door de WERKGEVER wordt bezorgd.

➔ **Art. 2: Voorwerp van de overeenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel aan de WERKNEMER-maaltijdcheques in elektronische vorm toe te kennen. Zij wordt opgesteld overeenkomstig de geldende wetgeving:

- Artikel 19bis 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;
- Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot wijziging van artikel 19bis 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;
- De algemene instructies aan de werkgevers van de RSZ;
- Het bericht aan de werkgevers van de Administratie van de directe belastingen.

De toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm moet op ieder ogenblik gebeuren overeenkomstig de voorwaarden die gelden met het oog op de gunstigst mogelijke behandeling inzake belastingen en sociale zekerheid, wat impliceert dat de respectieve tussenkomsten van de WERKGEVER en van de WERKNEMER in de loop van de overeenkomst zullen kunnen worden gewijzigd volgens de evolutie van de reglementering.

➔ **Art. 3: Toepassingsgebied**

Deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle personeelsleden van de technische eenheid humanitaire diensten, die bezoldigd worden op basis van een baremiek loon zoals bepaald in de daartoe voorziene loonschalen, evenwel met uitzondering van:

- Personeelsleden tewerkgesteld in de vzw's
- De personeelsleden tewerkgesteld voor de opvangcentra asielzoekers
- De personeelsleden die bezoldigd worden op basis van de Hay-loonschalen

Deze personeelsleden die binnen het toepassingsgebied vallen worden tewerkgesteld op volgende vestigingseenheden:

2.232.710.366	2800 Mechelen	Motstraat 42
2.147.646.712	2800 Mechelen	Motstraat 40
2.147.647.504	3000 Leuven	Herestraat 49
2.147.647.997	3500 Hasselt	Boomkensstraat 303
2.147.654.729	9000 Gent	Ottergemsesteenweg 413
2.147.634.735	2018 Antwerpen	Belgielei 34
2.147.652.155	8200 Brugge	Dirk Martensstraat 11
2.143.354.263	1180 Ukkel	Stallestraat 96

2.147.645.920	2230 Herselt	Blauberg 25
2.147.646.514	2590 Berlaar	Pastorijstraat 25
2.147.654.531	8970 Poperinge	Gasthuisstraat 3A
2.193.771.695	9180 Moerbeke (Waas)	Moerhofstraat 18A
2.186.600.031	9800 Deinze	Louis Dhontstraat 17
2.147.648.690	3550 Heusden-Zolder	Kruisstraat 1
2.202.993.229	3930 Hamont-Achel	Steenstraat 5

➔ **Art. 4: Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 01/01/2017 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Elk van de partijen kan deze overeenkomst opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 6 maanden die per aangetekende brief aan de andere partijen moet worden gericht. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

In geval van opzegging van deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst door een van de ondergetekende partijen kan het saldo op de MAALTIJDCHEREKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD, worden gebruikt tot op de vervaldatum van de maaltijdcheques in elektronische vorm die al op de MAALTIJDCHEREKENING zijn gestort.

➔ **Art. 5: De keuze van de maaltijdcheques**

Krachtens deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst opteren de partijen ervoor dat de maaltijdcheques zullen worden toegekend in elektronische vorm.

➔ **Art. 6:**

6.1 Algemeen

De nominale waarde van een maaltijdcheque bedraagt € 7,00 (inclusief de tussenkomst van de WERKNEMER van € 1,12).

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de tussenkomst van de WERKGEVER per maaltijdcheque nu € 5,88 bedraagt. De tussenkomst van de WERKGEVER kan inde loop van de uitvoering van deze overeenkomst, zoals hierboven bepaald, worden gewijzigd.

De partijen erkennen uitdrukkelijk dat per maaltijdcheque een bedrag van € 1,12 als verplichte tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WERKNEMER. Dat bedrag zal eveneens, zoals hierboven bepaald, kunnen worden gewijzigd.

Voor de werknemers met dag- en/of avondprestaties is het aantal maaltijdcheques in elektronische vorm gelijk aan het aantal dagen dat de WERKNEMER effectieve arbeidsprestaties levert.

Voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met exclusief nachtprestaties zal één maaltijdcheque per blok van 7u36 gepresteerde uren worden toegekend, dit wil zeggen dat een maaltijdcheque wordt toegekend per effectief gepresteerde arbeidsdag die aanvangt op dag X en die eindigt op dag X+1. Per einde maand zal het totaal aantal effectief gepresteerde of daarmee gelijkgestelde arbeidsuren gedeeld worden door 7u36 om het aantal maaltijdcheques voor die maand te bepalen. Per einde kwartaal zal een correctie - berekening worden uitgevoerd, waarbij het normaal aantal arbeidsuren op kwartaalbasis gedeeld wordt door 7u.36. Het resultaat van deze deling wordt afgerond naar de hogere eenheid zonder het maximumaantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer te overschrijden. Er kunnen bijgevolg nooit méér maaltijdcheques worden toegekend dan er werkbare dagen zijn in een kwartaal.

- Met effectief gepresteerde arbeidsdagen wordt gelijkgesteld:
- De effectieve prestaties buiten het werkschema, meer bepaald prestaties op dagen die in het werkschema initieel als vrije dag werden voorzien;
- De effectieve prestaties op een feestdag;
- De eerste dag afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval, nadat de werknemer de arbeidsprestaties op die dag heeft aangevat.

Bijgevolg zullen er bijvoorbeeld geen maaltijdcheques worden toegekend voor de dagen arbeidsongeschiktheid, de inactiviteitsdagen, de vakantiedagen of de feestdagen.

6.2. De maaltijdcheques in elektronische vorm

- De maaltijdcheques in elektronische vorm worden toegekend aan de WERKNEMERS zoals bepaald in artikel 3.
- De persoonlijke MAALTIJDCHEQUEREKENING van de WERKNEMER wordt elke maand in een of meerdere keren gecrediteerd voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm hebben een geldigheidsduur van drie maanden vanaf het ogenblik dat de MAALTIJDCHEQUEREKENING van de WERKNEMER ervoor wordt gecrediteerd.
- Het aantal elektronische maaltijdcheques en de bijdrage van de werkgever en de werknemer hierin worden vermeld op de loonbrief van de WERKNEMERS. De maaltijdcheques worden eveneens vermeld op de individuele rekening van de WERKNEMERS.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm zijn splitsbaar op het ogenblik dat zij worden gebruikt en kunnen enkel worden gebruikt voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen. De WERKNEMER ontvangt daartoe een elektronische betaalkaart, namelijk de SODEXO CARD met Lunch Pass-functie.
- Om zijn MAALTIJDCHEQUEREKENING te kunnen gebruiken, ontvangt de WERKNEMER éénmalig gratis een beveiligde elektronische kaart op naam, de SODEXO CARD, met Lunch Pass-functie. Samen met deze SODEXO CARD ontvangt de WERKNEMER een praktische gids voor het gebruik van de SODEXO CARD en de algemene gebruiksvoorwaarden.

➔ **Art. 7: Verplichtingen van de WERKNEMERS**

- De Partijen gaan ermee akkoord dat de WERKGEVER volgende gegevens van de WERKNEMER zal meedelen aan SODEXO: naam, geboortedatum, geslacht, postcode, taalkeuze en rijksregisternummer.
- In geval van verlies of diefstal van zijn SODEXO CARD is de WERKNEMER ertoe gehouden CARDSTOP (070 344 344) daar onmiddellijk van op de hoogte te stellen. Alle transacties die vóór de aangifte van verlies of diefstal worden uitgevoerd, zijn onherroepelijk zonder mogelijkheid van verhaal van de WERKNEMER op de WERKGEVER of SODEXO.
- Na de aangifte van verlies of diefstal zal SODEXO voor de WERKNEMER een nieuwe SODEXO CARD uitgeven. Het aantal maaltijdcheques dat op zijn MAALTIJDCHEQUEREKENING beschikbaar is, blijft ongewijzigd, maar de geldigheidsduur wordt verlengd met de wettelijke termijn.
De partijen erkennen uitdrukkelijk dat in dit geval een bedrag van € 5,00 als tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WERKNEMER. Met dit bedrag wordt een gedeelte van de kosten gecompenseerd die de WERKGEVER heeft bij de bestelling van de nieuwe SODEXO CARD en de bij verzendkosten van deze SODEXO CARD en pincode.
- De partijen gaan ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt de SODEXO CARD als een goede huisvader te gebruiken en te bewaren overeenkomstig de algemene gebruiksvoorwaarden en zich ertoe verbindt zijn WERKGEVER of SODEXO onmiddellijk op de hoogte te stellen van elke onregelmatigheid of elk bedrag met behulp van de SODEXO CARD. Indien na onderzoek blijkt dat de WERKNEMER actief heeft deelgenomen aan het bedrog of de onregelmatigheden of ze heeft vergemakkelijkt, zal de WERKNEMER hoofdelijk aansprakelijk

worden gesteld voor alle daaruit voortvloeiende schade. Bovendien zullen alle transacties onmiddellijk worden geblokkeerd of afgesloten.

➔ **Art. 8: Neerlegging**

Deze overeenkomst bevat 6 pagina' s.

Aldus opgemaakt te Mechelen, op 6 december 2016, in 4 exemplaren, waarbij elke partij erkent een origineel exemplaar te hebben ontvangen, terwijl het overblijvende exemplaar bestemd is voor registratie en door de meest gereede partij zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie van de Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In geval van twijfel is de Nederlandstalige tekst doorslaggevend.

VZW'S

RODE KRUIS ZIEKENHUIZEN BIBLIOTHEKEN VZW

CAO van 7/12/2009 – Verzekering gewaarborgd inkomen

VZW Zorgbib Rode Kruis Vlaanderen met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 16 juli 2008; met ondernemingsnummer 421.605.946

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna "**VZW Zorgbib Rode Kruis Vlaanderen**" genoemd;

EN

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spatels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langnus, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met "**de Syndicale delegatie**".

werd het volgende overeengekomen

TOEPASSINGSGBIED VAN DE CAO

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers werkzaam voor VZW Zorgbib Rode Kruis Vlaanderen.

DOEL

Onderhavige regeling heeft tot doel de medewerkers een aanvullend inkomen te waarborgen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en ten gevolge van zwangerschapbevalling via een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen. Onderhavige regeling vernietigt en vervangt de bestaande regeling die in een bijpassing voorziet door ZW Zorgbib Rode Kruis Vlaanderen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval privéleven gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid.

VERZEKERDEN

Alle medewerkers van VZW Zorgbib Rode Kruis Vlaanderen die aangeworven werden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur worden aangesloten bij een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen.

VERZEKERDE WAARBORGEN

4.1 De collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen waarborgt een inkomen voor de verzekerde ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschapbevalling. De uitkeringen zijn evenredig aan de graad van arbeidsongeschiktheid.

4.2 Maandelijks wordt er 1/12^{de} van een jaarrente uitgekeerd en voor de eerste maal op het einde van de maand die volgt op de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon. Indien de ongeschiktheid eindigt met een onvolledige maand, wordt een evenredig gedeelte uitgekeerd. Het jaarloon is bepaald als het maandloon van december plus vaste premies maal 13.

4.3 De rente wordt als volgt berekend:

- Bij ziekte en ongeval privéleven: 15% W1 + 75% W2
- Bij zwangerschap en bevalling: 75% W2
Waarin W1 het plafond van het RIZIV is en W2 het gedeelte van het jaarlijks brutoloon boven het plafond.

4.4 Alle waarborgen, uitsluitingen en voorwaarden staan beschreven in het reglement. Het reglement van de verzekering is consulteerbaar op het departement Personeelszaken, op het Intranet van Rode Kruis Vlaanderen of verkrijgbaar op eenvoudige schriftelijke aanvraag aan het departement Personeelszaken.

WIJZIGINGEN

Wijzigingen aan de collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen zullen in de Ondernemingsraad worden besproken.

OVERGANGSMAATREGEL

De medewerkers die in de loop van 2009 arbeidsongeschikt werden ingevolge ziekte of ongeval privéleven en in december 2009 een bijpassing ontvingen van VZW Zorgbib Rode Kruis Vlaanderen, zullen deze vergoeding volgens het vroegere systeem behouden gedurende een periode van maximum 12 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

DUUR VAN DE CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2010. Iedere Par. tij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm

Tussen

vzw Rodekruisziekenhuisbibliotheken met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgisch Staatsblad van 11 juli 2005;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**VZW Rodekruisziekenhuisbibliotheken**” genoemd;

En

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “**de Syndicale delegatie**”.

WORDT HET VOLGENDE UITEENGEZET:

De partijen sluiten deze overeenkomst om aan een specifieke personeelscategorie van de vzw Rodekruisziekenhuisbibliotheken maaltijdcheques in elektronische vorm te kunnen toekennen.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt integraal de bepalingen van:

- De CAO van 14/12/2006 betreffende de invoering van maaltijdcheques voor vzw Rodekruisziekenhuisbibliotheken.

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

➔ **Art. 1: Definities**

De termen die in deze overeenkomst worden gebruikt, hebben de hierna verduidelijkte betekenis wanneer zij in hoofdletters getypt zijn:

- DE WERKGEVER: “vzw Rodekruisziekenhuisbibliotheken”, zoals hierboven gedefinieerd.
- SODEXO: de NV Sodexo Pass Belgium (nummer KBO 0403.167.335), uitgever van elektronische maaltijdcheques, erkend volgens de modaliteiten bepaald in het Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden en erkenningsprocedure voor uitgevers van maaltijdcheques in een elektronische vorm, tot uitvoering van artikelen 183 tot 185 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen.
- SODEXO CARD met Lunch Pass-functie: de persoonlijke en individuele drager voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- DE WERKNEMER: de begunstigde zoals gedefinieerd in artikel 3 van deze overeenkomst, aan wie de SODEXO CARD krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegekend.
- MAALTUDCHEQUEREKENING: de persoonlijke databank waarin door SODEXO Pass Belgium voor een WERKNEMER een aantal maaltijdcheques in elektronische vorm wordt gestort, geregistreerd en beheerd. De betrokken WERKNEMER kan de maaltijdcheques in elektronische vorm gebruiken voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare

voedingsmiddelen door de SODEXO CARD te gebruiken die hem door de WERKGEVER wordt bezorgd.

➔ **Art. 2: Voorwerp van de overeenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel aan de WERKNEMER-maaltijdcheques in elektronische vorm toe te kennen. Zij wordt opgesteld overeenkomstig de geldende wetgeving:

- Artikel 19bis 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;
- Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot wijziging van artikel 19bis 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;
- De algemene instructies aan de werkgevers van de RSZ;
- Het bericht aan de werkgevers van de Administratie van de directe belastingen.

De toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm moet op ieder ogenblik gebeuren overeenkomstig de voorwaarden die gelden met het oog op de gunstigst mogelijke behandeling inzake belastingen en sociale zekerheid, wat met name impliceert dat de respectieve tussenkomsten van de WERKGEVER en van de WERKNEMER in de loop van de overeenkomst zullen kunnen worden gewijzigd volgens de evolutie van de reglementering.

➔ **Art. 3: Toepassingsgebied**

Deze omdememings-collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle personeelsleden van VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal, tewerkgesteld op vestigingseenheid 2.147.646,712 - 2800 Mechelen - Motstraat 40, met uitzondering van alle personeelsleden die tewerkgesteld worden in het buitenland.

Personeelsleden van VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal die tewerkgesteld zijn op vestigingseenheid 2.147,646.712 - 2800 Mechelen - Motstraat 40 en die een tijdelijke missie maken naar het buitenland, zijn voor deze periode ook uitgesloten van het recht op maaltijdcheques.

➔ **Art. 4: Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 01/01/2013 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Elk van de partijen kan deze overeenkomst opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 6 maanden die per aangetekende brief aan de andere partijen moet worden gericht. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

In geval van opzegging van deze omdememings-collectieve arbeidsovereenkomst door een van de ondergetekende partijen kan het saldo op de MAALTUDCHEQUEREKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD, worden gebruikt tot op de vervaldatum van de maaltijdcheques in elektronische vorm die al op de MAALTIJDCHEREKENING zijn gestort.

➔ **Art. 5: De keuze van de maaltijdcheques**

Krachtens deze omdememings-collectieve arbeidsovereenkomst opteren de partijen ervoor dat de maaltijdcheques zullen worden toegekend in elektronische vorm.

VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal en de syndicale delegatie hebben de mogelijkheid op deze oorspronkelijke keuze terug te komen door middel van een opzegtermijn van 6 maanden die per aangetekende brief aan de partijen wordt aangezegd. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

De omkeerbaarheid van de oorspronkelijke keuze voor elektronische maaltijdcheques is derhalve enkel mogelijk voor alle personeelsleden uit het toepassingsgebied samen en dus niet per individueel personeelslid.

In geval de oorspronkelijke keuze wordt omgezet in een keuze voor papieren maaltijdcheques, kan het saldo op de MAALTDDCHEQUEREKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD worden gebruikt tot op het einde van de geldigheidstermijn van de maaltijdcheques in elektronische vorm. Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal worden geleverd in papieren vorm.

Indien achteraf een van de partijen opnieuw wenst over te stappen op maaltijdcheques in elektronische vorm, is de opzegprocedure zoals vermeld in artikel 5, lid 3 van toepassing. Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal in elektronische vorm worden geleverd.

➔ **Art. 6: Toekenningsmodaliteiten**

6.1 Algemeen

De nominale waarde van een maaltijdcheque bedraagt € 5,00 (inclusief de tussenkomst van de WERKNEMER van € 1,12).

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de tussenkomst van de WERKGEVER per maaltijdcheque nu € 3,88 bedraagt. De tussenkomst van de WERKGEVER kan in de loop van de uitvoering van deze overeenkomst, zoals hierboven bepaald, worden gewijzigd.

De partijen erkennen uitdrukkelijk dat per maaltijdcheque een bedrag van € 1,12 als verplichte tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WTERKNEMER. Dat bedrag zal eveneens, zoals hierboven bepaald, kunnen worden gewijzigd.

Voor de werknemers met dag- en/of avondprestaties is het aantal maaltijdcheques in elektronische vorm gelijk aan het aantal dagen dat de WERKNEMER effectieve arbeidsprestaties levert.

Voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met exclusief nachtprestaties zal één maaltijdcheque per blok van 7u36 gepresteerde uren worden toegekend, dit wil zeggen dat een maaltijdcheque wordt toegekend per effectief gepresteerde arbeidsdag die aanvangt op dag X en die eindigt op dag X+1. Per einde maand zal het totaal aantal effectief gepresteerde of daarmee gelijkgestelde arbeidsuren gedeeld worden door 7u36 om het aantal maaltijdcheques voor die maand te bepalen. Per einde kwartaal zal een correctie - berekening worden uitgevoerd, waarbij het normaal aantal arbeidsuren op kwartaalbasis gedeeld wordt door 7u.36. Het resultaat van deze deling wordt afgerond naar de hogere eenheid zonder het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer te overschrijden. Er kunnen bijgevolg nooit méér maaltijdcheques worden toegekend dan er werkbare dagen zijn in een kwartaal.

Met effectief gepresteerde arbeidsdagen wordt gelijkgesteld:

- De effectieve prestaties buiten het werkschema, meer bepaald prestaties op dagen die in het werkschema initieel als vrije dag werden voorzien;
- De effectieve prestaties op een feestdag;
- De eerste dag afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval, nadat de werknemer de arbeidsprestaties op die dag heeft aangevat.

Bijgevolg zullen er bijvoorbeeld geen maaltijdcheques worden toegekend voor de dagen arbeidsongeschiktheid, de inactiviteitsdagen, de vakantiedagen of de feestdagen.

6.2 de maaltijdcheques in elektronische vorm

- De maaltijdcheques in elektronische vorm worden toegekend aan de WERKNEMERS zoals bepaald in artikel 3.
- De persoonlijke MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER wordt elke maand in één of meerdere keren gecrediteerd voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm hebben een geldigheidsduur van drie maanden vanaf het ogenblik dat de MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER ervoor wordt gecrediteerd.
- Het aantal elektronische maaltijdcheques en de bijdrage van de werkgever en de werknemer hierin worden vermeld op de loonbrief van de WERKNEMERS. De maaltijdcheques worden eveneens vermeld op de individuele rekening van de WERKNEMERS.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm zijn splitsbaar op het ogenblik dat zij worden gebruikt en kunnen enkel worden gebruikt voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen. De WERKNEMER ontvangt daartoe een elektronische betaalkaart, namelijk de SODEXO CARD met Lunch Pass-functie.
- Om zijn MAALTIJDCHEREKENING te kunnen gebruiken, ontvangt de WERKNEMER éénmalig gratis een beveiligde elektronische kaart op naam, de SODEXO CARD, met Lunch Pass-functie. Samen met deze SODEXO CARD ontvangt de WERKNEMER een praktische gids voor het gebruik van de SODEXO CARD en de algemene gebruiksvoorwaarden.

→ **Art. 7: Verplichtingen van de WERKNEMERS**

- De Partijen gaan ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt aan zijn WERKGEVER zijn naam, geboortedatum, geslacht, postcode, taalkeuze en zijn rijksregistratienummer mee te delen.
- In geval van verlies of diefstal van zijn SODEXO CARD is de WERKNEMER ertoe gehouden CARDSTOP (070 344 344) daar onmiddellijk van op de hoogte te stellen. Alle transacties die vóór de aangifte van verlies of diefstal worden uitgevoerd, zijn onherroepelijk zonder mogelijkheid van verhaal van de WERKNEMER op de WERKGEVER of SODEXO.
- Na de aangifte van verlies of diefstal zal SODEXO voor de WERKNEMER een nieuwe SODEXO CARD uitgeven. Het aantal maaltijdcheques dat op zijn MAALTIJDCHEREKENING beschikbaar is, blijft ongewijzigd, maar de geldigheidsduur wordt verlengd met de wettelijke termijn.
- De partijen erkennen uitdrukkelijk dat in dit geval een bedrag van € 5,00 als tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WERKNEMER. Met dit bedrag wordt een gedeelte van de kosten gecompenseerd die de WERKGEVER heeft bij de bestelling van de nieuwe SODEXO CARD en de bij verzendkosten van deze SODEXO CARD en pincode.
- De partijen *gaan* ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt de SODEXO CARD als een goede huisvader te gebruiken en te bewaren overeenkomstig de algemene gebruiksvoorwaarden en zich ertoe verbindt zijn WERKGEVER of SODEXO onmiddellijk op de hoogte te stellen van elke onregelmatigheid of elk bedrag met behulp van de SODEXO CARD.
- Indien na onderzoek blijkt dat de WERKNEMER actief heeft deelgenomen aan het bedrag of de onregelmatigheden of ze heeft vergemakkelijkt, zal de WERKNEMER hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld voor alle daaruit voortvloeiende schade. Bovendien zullen alle transacties onmiddellijk worden geblokkeerd of afgesloten.

→ **Art. 8: Neerlegging**

Deze overeenkomst bevat 6 pagina's.

Aldus opgemaakt te Mechelen, op 2 januari 2013, in 4 exemplaren, waarbij elke partij erkent een origineel exemplaar te hebben ontvangen, terwijl het overblijvende exemplaar bestemd is voor registratie en door de meest gereede partij zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie van

de Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In geval van twijfel is de Nederlandstalige tekst doorslaggevend.

CAO van 7/12/2009 – verzekering gewaarborgd inkomen

TUSSEN

VZW Vormingsinstituut Rode Kruis Vlaanderen met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 11 februari 2005, met ondernemingsnummer: 455.024.129;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal:

Hierna “**VZW Vormingsinstituut Rode Kruis Vlaanderen**” genoemd:

EN

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

werd het volgende overeengekomen

TOEPASSINGSGEBIED VAN DE CAO

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers werkzaam voor VZW Vormingsinstituut Rode Kruis Vlaanderen.

DOEL

Onderhavige regeling heeft tot doel de medewerkers een aanvullend inkomen te waarborgen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling via een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen. Onderhavige regeling vernietigt en vervangt de bestaande regeling die in een bijpassing voorziet door vzw Vormingsinstituut Rode Kruis Vlaanderen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval privéleven gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid.

VERZEKERDEN

Alle medewerkers van vzw Zorgbib Rode Kruis Vlaanderen die aangeworven werden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur worden aangesloten bij een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen.

VERZEKERDE WAARBORGEN

4.1 De collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen waarborgt een inkomen voor de verzekerde ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling. De uitkeringen zijn evenredig aan de graad van arbeidsongeschiktheid.

4.2 Maandelijks wordt er 1/12^{de} van een jaarrente uitgekeerd en voor de eerste maal op het einde van de maand die volgt op de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon. Indien de ongeschiktheid eindigt met een onvolledige maand, wordt een evenredig gedeelte uitgekeerd. Het jaarloon is bepaald als het maandloon van december plus vaste premies maal 13.

4.3 De rente wordt als volgt berekend:

- Bij ziekte en ongeval privéleven: 15% W1 + 75% W2

- Bij zwangerschap en bevalling: 75%W2
Waarin W1 het plafond van het RIZIV is en W2 het gedeelte van het jaarlijks brutoloon boven het plafond.

4.4 Alle waarborgen, uitsluitingen en voorwaarden staan beschreven in het reglement. Het reglement van de verzekering is consulteerbaar op het departement Personeelszaken, op het Intranet van Rode Kruis Vlaanderen of verkrijgbaar op eenvoudige schriftelijke aanvraag aan het departement Personeelszaken.

WIJZIGINGEN

Wijzigingen aan de collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen zullen in de Ondernemingsraad worden besproken.

OVERGANGSMAATREGEL

De medewerkers die in de loop van 2009 arbeidsongeschikt werden ingevolge ziekte of ongeval privéleven en in december 2009 een bijpassing ontvingen van vzw Zorgbib Rode Kruis Vlaanderen, zullen deze vergoeding volgens het vroegere systeem behouden gedurende een periode van maximum 12 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

DUUR VAN DE CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2010. Iedere Par. tij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm

Tussen

vzw Rode Kruis Internationaal met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgisch Staatsblad van 11 juli 2005;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**VZW Rode Kruis Internationaal**” genoemd;

En

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “**de Syndicale delegatie**”.

WORDT HET VOLGENDE UITEENGEZET:

De partijen sluiten deze overeenkomst om aan een specifieke personeelscategorie van de VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal maaltijdcheques in elektronische vorm te kunnen toekennen.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt integraal de bepalingen van:

- De CAO van 14/12/2006 betreffende de invoering van maaltijdcheques voor VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal.

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

➔ **Art. 1: Definities**

De termen die in deze overeenkomst worden gebruikt, hebben de hierna verduidelijkte betekenis wanneer zij in hoofdletters getypt zijn:

- DE WERKGEVER: “VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal”, zoals hierboven gedefinieerd.
- SODEXO: de NV Sodexo Pass Belgium (nummer KBO 0403.167.335), uitgever van elektronische maaltijdcheques, erkend volgens de modaliteiten bepaald in het Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden en erkenningsprocedure voor uitgevers van maaltijdcheques in een elektronische vorm, tot uitvoering van artikelen 183 tot 185 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen.
- SODEXO CARD met Lunch Pass-functie: de persoonlijke en individuele drager voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- DE WERKNEMER: de begunstigde zoals gedefinieerd in artikel 3 van deze overeenkomst, aan wie de SODEXO CARD krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegekend.
- MAALTUDCHEQUEREKENING: de persoonlijke databank waarin door SODEXO Pass Belgium voor een WERKNEMER een aantal maaltijdcheques in elektronische vorm wordt gestort,

geregistreerd en beheerd. De betrokken WERKNEMER kan de maaltijdcheques in elektronische vorm gebruiken voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen door de SODEXO CARD te gebruiken die hem door de WERKGEVER wordt bezorgd.

→ **Art. 2: Voorwerp van de overeenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel aan de WERKNEMER maaltijdcheques in elektronische vorm toe te kennen. Zij wordt opgesteld overeenkomstig de geldende wetgeving:

- Artikel 19bis 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;
- Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot wijziging van artikel 19bis 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;
- De algemene instructies aan de werkgevers van de RSZ;
- Het bericht aan de werkgevers van de Administratie van de directe belastingen.

De toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm moet op ieder ogenblik gebeuren overeenkomstig de voorwaarden die gelden met het oog op de gunstigst mogelijke behandeling inzake belastingen en sociale zekerheid, wat met name impliceert dat de respectieve tussenkomsten van de WERKGEVER en van de WERKNEMER in de loop van de overeenkomst zullen kunnen worden gewijzigd volgens de evolutie van de reglementering.

→ **Art. 3: Toepassingsgebied**

Deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle personeelsleden van VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal, tewerkgesteld op vestigingseenheid 2.147.646,712 - 2800 Mechelen - Motstraat 40, met uitzondering van alle personeelsleden die tewerkgesteld worden in het buitenland.

Personeelsleden van VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal die tewerkgesteld zijn op vestigingseenheid 2.147,646.712 - 2800 Mechelen - Motstraat 40 en die een tijdelijke missie maken naar het buitenland, zijn voor deze periode ook uitgesloten van het recht op maaltijdcheques.

→ **Art. 4: Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 01/01/2013 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Elk van de partijen kan deze overeenkomst opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 6 maanden die per aangetekende brief aan de andere partijen moet worden gericht. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

In geval van opzegging van deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst door een van de ondergetekende partijen kan het saldo op de MAALTUDCHEQUEREKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD, worden gebruikt tot op de vervaldatum van de maaltijdcheques in elektronische vorm die al op de MAALTIJDCHEREKENING zijn gestort.

→ **Art. 5: De keuze van de maaltijdcheques**

Krachtens deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst opteren de partijen ervoor dat de maaltijdcheques zullen worden toegekend in elektronische vorm.

VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal en de syndicale delegatie hebben de mogelijkheid op deze oorspronkelijke keuze terug te komen door middel van een opzegtermijn van 6 maanden die per

aangetekende brief aan de partijen wordt aangezegd. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

De omkeerbaarheid van de oorspronkelijke keuze voor elektronische maaltijdcheques is derhalve enkel mogelijk voor alle personeelsleden uit het toepassingsgebied samen en dus niet per individueel personeelslid.

In geval de oorspronkelijke keuze wordt omgezet in een keuze voor papieren maaltijdcheques, kan het saldo op de MAALTDDCHEQUEREKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD worden gebruikt tot op het einde van de geldigheidstermijn van de maaltijdcheques in elektronische vorm. Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal worden geleverd in papieren vorm.

Indien achteraf een van de partijen opnieuw wenst over te stappen op maaltijdcheques in elektronische vorm, is de opzegprocedure zoals vermeld in artikel 5, lid 3 van toepassing. Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal in elektronische vorm worden geleverd.

➔ **Art. 6: Toekenningsmodaliteiten**

6.1 Algemeen

De nominale waarde van een maaltijdcheque bedraagt € 5,00 (inclusief de tussenkomst van de WERKNEMER van € 1,12).

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de tussenkomst van de WERKGEVER per maaltijdcheque nu € 3,88 bedraagt. De tussenkomst van de WERKGEVER kan in de loop van de uitvoering van deze overeenkomst, zoals hierboven bepaald, worden gewijzigd.

De partijen erkennen uitdrukkelijk dat per maaltijdcheque een bedrag van € 1,12 als verplichte tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WTERKNEMER. Dat bedrag zal eveneens, zoals hierboven bepaald, kunnen worden gewijzigd.

Voor de werknemers met dag- en/of avondprestaties is het aantal maaltijdcheques in elektronische vorm gelijk aan het aantal dagen dat de WERKNEMER effectieve arbeidsprestaties levert.

Voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met exclusief nachtprestaties zal één maaltijdcheque per blok van 7u36 gepresteerde uren worden toegekend, dit wil zeggen dat een maaltijdcheque wordt toegekend per effectief gepresteerde arbeidsdag die aanvangt op dag X en die eindigt op dag X+1. Per einde maand zal het totaal aantal effectief gepresteerde of daarmee gelijkgestelde arbeidsuren gedeeld worden door 7u36 om het aantal maaltijdcheques voor die maand te bepalen. Per einde kwartaal zal een correctie - berekening worden uitgevoerd, waarbij het normaal aantal arbeidsuren op kwartaalbasis gedeeld wordt door 7u.36. Het resultaat van deze deling wordt afgerond naar de hogere eenheid zonder het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer te overschrijden. Er kunnen bijgevolg nooit méér maaltijdcheques worden toegekend dan er werkbare dagen zijn in een kwartaal.

Met effectief gepresteerde arbeidsdagen wordt gelijkgesteld:

- De effectieve prestaties buiten het werkschema, meer bepaald prestaties op dagen die in het werkschema initieel als vrije dag werden voorzien;
- De effectieve prestaties op een feestdag;
- De eerste dag afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval, nadat de werknemer de arbeidsprestaties op die dag heeft aangevat.

Bijgevolg zullen er bijvoorbeeld geen maaltijdcheques worden toegekend voor de dagen arbeidsongeschiktheid, de inactiviteitsdagen, de vakantiedagen of de feestdagen.

6.2 de maaltijdcheques in elektronische vorm

- De maaltijdcheques in elektronische vorm worden toegekend aan de WERKNEMERS zoals bepaald in artikel 3.
- De persoonlijke MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER wordt elke maand in één of meerdere keren gecrediteerd voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm hebben een geldigheidsduur van drie maanden vanaf het ogenblik dat de MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER ervoor wordt gecrediteerd.
- Het aantal elektronische maaltijdcheques en de bijdrage van de werkgever en de werknemer hierin worden vermeld op de loonbrief van de WERKNEMERS. De maaltijdcheques worden eveneens vermeld op de individuele rekening van de WERKNEMERS.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm zijn splitsbaar op het ogenblik dat zij worden gebruikt en kunnen enkel worden gebruikt voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen. De WERKNEMER ontvangt daartoe een elektronische betaalkaart, namelijk de SODEXO CARD met Lunch Pass-functie.
- Om zijn MAALTIJDCHEREKENING te kunnen gebruiken, ontvangt de WERKNEMER éénmalig gratis een beveiligde elektronische kaart op naam, de SODEXO CARD, met Lunch Pass-functie. Samen met deze SODEXO CARD ontvangt de WERKNEMER een praktische gids voor het gebruik van de SODEXO CARD en de algemene gebruiksvoorwaarden.

➔ **Art. 7: Verplichtingen van de WERKNEMERS**

- De Partijen gaan ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt aan zijn WERKGEVER zijn naam, geboortedatum, geslacht, postcode, taalkeuze en zijn rijksregistratienummer mee te delen.
- In geval van verlies of diefstal van zijn SODEXO CARD is de WERKNEMER ertoe gehouden CARDSTOP (070 344 344) daar onmiddellijk van op de hoogte te stellen. Alle transacties die vóór de aangifte van verlies of diefstal worden uitgevoerd, zijn onherroepelijk zonder mogelijkheid van verhaal van de WERKNEMER op de WERKGEVER of SODEXO.
- Na de aangifte van verlies of diefstal zal SODEXO voor de WERKNEMER een nieuwe SODEXO CARD uitgeven. Het aantal maaltijdcheques dat op zijn MAALTIJDCHEREKENING beschikbaar is, blijft ongewijzigd, maar de geldigheidsduur wordt verlengd met de wettelijke termijn.
- De partijen erkennen uitdrukkelijk dat in dit geval een bedrag van € 5,00 als tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WERKNEMER. Met dit bedrag wordt een gedeelte van de kosten gecompenseerd die de WERKGEVER heeft bij de bestelling van de nieuwe SODEXO CARD en de bij verzendkosten van deze SODEXO CARD en pincode.
- De partijen *gaan* ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt de SODEXO CARD als een goede huisvader te gebruiken en te bewaren overeenkomstig de algemene gebruiksvoorwaarden en zich ertoe verbindt zijn WERKGEVER of SODEXO onmiddellijk op de hoogte te stellen van elke onregelmatigheid of elk bedrag met behulp van de SODEXO CARD.
- Indien na onderzoek blijkt dat de WERKNEMER actief heeft deelgenomen aan het bedrag of de onregelmatigheden of ze heeft vergemakkelijkt, zal de WERKNEMER hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld voor alle daaruit voortvloeiende schade. Bovendien zullen alle transacties onmiddellijk worden geblokkeerd of afgesloten.

→ **Art. 8: Neerlegging**

Deze overeenkomst bevat 6 pagina's.

Aldus opgemaakt te Mechelen, op 2 januari 2013, in 4 exemplaren, waarbij elke partij erkent een origineel exemplaar te hebben ontvangen, terwijl het overblijvende exemplaar bestemd is voor registratie en door de meest gereede partij zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie van de Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In geval van twijfel is de Nederlandstalige tekst doorslaggevend.

CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm

Tussen

vzw Vormingsinstituut Rode Kruis Vlaanderen met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgisch Staatsblad van 11 juli 2005;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**vzw Vormingsinstituut Rode Kruis Vlaanderen**” genoemd;

En

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “**de Syndicale delegatie**”.

WORDT HET VOLGENDE UITEENGEZET:

De partijen sluiten deze overeenkomst om aan een specifieke personeelscategorie van de vzw Vormingsinstituut Rode Kruis Vlaanderen Internationaal maaltijdcheques in elektronische vorm te kunnen toekennen.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt integraal de bepalingen van:

- De CAO van 14/12/2006 betreffende de invoering van maaltijdcheques voor vzw Vormingsinstituut Rode Kruis Vlaanderen.

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

➔ **Art. 1: Definities**

De termen die in deze overeenkomst worden gebruikt, hebben de hierna verduidelijkte betekenis wanneer zij in hoofdletters getypt zijn:

- DE WERKGEVER: “vzw Vormingsinstituut Rode Kruis Vlaanderen”, zoals hierboven gedefinieerd.
- SODEXO: de NV Sodexo Pass Belgium (nummer KBO 0403.167.335), uitgever van elektronische maaltijdcheques, erkend volgens de modaliteiten bepaald in het Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden en erkenningsprocedure voor uitgevers van maaltijdcheques in een elektronische vorm, tot uitvoering van artikelen 183 tot 185 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen.
- SODEXO CARD met Lunch Pass-functie: de persoonlijke en individuele drager voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- DE WERKNEMER: de begunstigde zoals gedefinieerd in artikel 3 van deze overeenkomst, aan wie de SODEXO CARD krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegekend.
- MAALTUDCHEQUEREKENING: de persoonlijke databank waarin door SODEXO Pass Belgium voor een WERKNEMER een aantal maaltijdcheques in elektronische vorm wordt gestort,

geregistreerd en beheerd. De betrokken WERKNEMER kan de maaltijdcheques in elektronische vorm gebruiken voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen door de SODEXO CARD te gebruiken die hem door de WERKGEVER wordt bezorgd.

➔ **Art. 2: Voorwerp van de overeenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel aan de WERKNEMER maaltijdcheques in elektronische vorm toe te kennen. Zij wordt opgesteld overeenkomstig de geldende wetgeving:

- Artikel 19bis 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;
- Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot wijziging van artikel 19bis 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;
- De algemene instructies aan de werkgevers van de RSZ;
- Het bericht aan de werkgevers van de Administratie van de directe belastingen.

De toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm moet op ieder ogenblik gebeuren overeenkomstig de voorwaarden die gelden met het oog op de gunstigst mogelijke behandeling inzake belastingen en sociale zekerheid, wat met name impliceert dat de respectieve tussenkomsten van de WERKGEVER en van de WERKNEMER in de loop van de overeenkomst zullen kunnen worden gewijzigd volgens de evolutie van de reglementering.

➔ **Art. 3: Toepassingsgebied**

Deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle personeelsleden van VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal, tewerkgesteld op vestigingseenheid 2.147.646,712 - 2800 Mechelen - Motstraat 40, met uitzondering van alle personeelsleden die tewerkgesteld worden in het buitenland.

Personeelsleden van VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal die tewerkgesteld zijn op vestigingseenheid 2.147,646.712 - 2800 Mechelen - Motstraat 40 en die een tijdelijke missie maken naar het buitenland, zijn voor deze periode ook uitgesloten van het recht op maaltijdcheques.

➔ **Art. 4: Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 01/01/2013 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Elk van de partijen kan deze overeenkomst opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 6 maanden die per aangetekende brief aan de andere partijen moet worden gericht. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

In geval van opzegging van deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst door een van de ondergetekende partijen kan het saldo op de MAALTUDCHEQUEREKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD, worden gebruikt tot op de vervaldatum van de maaltijdcheques in elektronische vorm die al op de MAALTIJDCHEREKENING zijn gestort.

➔ **Art. 5: De keuze van de maaltijdcheques**

Krachtens deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst opteren de partijen ervoor dat de maaltijdcheques zullen worden toegekend in elektronische vorm.

VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal en de syndicale delegatie hebben de mogelijkheid op deze oorspronkelijke keuze terug te komen door middel van een opzegtermijn van 6 maanden die per

aangetekende brief aan de partijen wordt aangezegd. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

De omkeerbaarheid van de oorspronkelijke keuze voor elektronische maaltijdcheques is derhalve enkel mogelijk voor alle personeelsleden uit het toepassingsgebied samen en dus niet per individueel personeelslid.

In geval de oorspronkelijke keuze wordt omgezet in een keuze voor papieren maaltijdcheques, kan het saldo op de MAALTDDCHEQUEREKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD worden gebruikt tot op het einde van de geldigheidstermijn van de maaltijdcheques in elektronische vorm. Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal worden geleverd in papieren vorm.

Indien achteraf een van de partijen opnieuw wenst over te stappen op maaltijdcheques in elektronische vorm, is de opzegprocedure zoals vermeld in artikel 5, lid 3 van toepassing. Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal in elektronische vorm worden geleverd.

➔ **Art. 6: Toekenningsmodaliteiten**

6.1 Algemeen

De nominale waarde van een maaltijdcheque bedraagt € 5,00 (inclusief de tussenkomst van de WERKNEMER van € 1,12).

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de tussenkomst van de WERKGEVER per maaltijdcheque nu € 3,88 bedraagt. De tussenkomst van de WERKGEVER kan in de loop van de uitvoering van deze overeenkomst, zoals hierboven bepaald, worden gewijzigd.

De partijen erkennen uitdrukkelijk dat per maaltijdcheque een bedrag van € 1,12 als verplichte tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WTERKNEMER. Dat bedrag zal eveneens, zoals hierboven bepaald, kunnen worden gewijzigd.

Voor de werknemers met dag- en/of avondprestaties is het aantal maaltijdcheques in elektronische vorm gelijk aan het aantal dagen dat de WERKNEMER effectieve arbeidsprestaties levert.

Voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met exclusief nachtprestaties zal één maaltijdcheque per blok van 7u36 gepresteerde uren worden toegekend, dit wil zeggen dat een maaltijdcheque wordt toegekend per effectief gepresteerde arbeidsdag die aanvangt op dag X en die eindigt op dag X+1. Per einde maand zal het totaal aantal effectief gepresteerde of daarmee gelijkgestelde arbeidsuren gedeeld worden door 7u36 om het aantal maaltijdcheques voor die maand te bepalen. Per einde kwartaal zal een correctie - berekening worden uitgevoerd, waarbij het normaal aantal arbeidsuren op kwartaalbasis gedeeld wordt door 7u.36. Het resultaat van deze deling wordt afgerond naar de hogere eenheid zonder het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer te overschrijden. Er kunnen bijgevolg nooit méér maaltijdcheques worden toegekend dan er werkbare dagen zijn in een kwartaal.

Met effectief gepresteerde arbeidsdagen wordt gelijkgesteld:

- De effectieve prestaties buiten het werkschema, meer bepaald prestaties op dagen die in het werkschema initieel als vrije dag werden voorzien;
- De effectieve prestaties op een feestdag;
- De eerste dag afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval, nadat de werknemer de arbeidsprestaties op die dag heeft aangevat.

Bijgevolg zullen er bijvoorbeeld geen maaltijdcheques worden toegekend voor de dagen arbeidsongeschiktheid, de inactiviteitsdagen, de vakantiedagen of de feestdagen.

6.2 de maaltijdcheques in elektronische vorm

- De maaltijdcheques in elektronische vorm worden toegekend aan de WERKNEMERS zoals bepaald in artikel 3.
- De persoonlijke MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER wordt elke maand in één of meerdere keren gecrediteerd voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm hebben een geldigheidsduur van drie maanden vanaf het ogenblik dat de MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER ervoor wordt gecrediteerd.
- Het aantal elektronische maaltijdcheques en de bijdrage van de werkgever en de werknemer hierin worden vermeld op de loonbrief van de WERKNEMERS. De maaltijdcheques worden eveneens vermeld op de individuele rekening van de WERKNEMERS.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm zijn splitsbaar op het ogenblik dat zij worden gebruikt en kunnen enkel worden gebruikt voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen. De WERKNEMER ontvangt daartoe een elektronische betaalkaart, namelijk de SODEXO CARD met Lunch Pass-functie.
- Om zijn MAALTIJDCHEREKENING te kunnen gebruiken, ontvangt de WERKNEMER éénmalig gratis een beveiligde elektronische kaart op naam, de SODEXO CARD, met Lunch Pass-functie. Samen met deze SODEXO CARD ontvangt de WERKNEMER een praktische gids voor het gebruik van de SODEXO CARD en de algemene gebruiksvoorwaarden.

➔ **Art. 7: Verplichtingen van de WERKNEMERS**

- De Partijen gaan ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt aan zijn WERKGEVER zijn naam, geboortedatum, geslacht, postcode, taalkeuze en zijn rijksregistratienummer mee te delen.
- In geval van verlies of diefstal van zijn SODEXO CARD is de WERKNEMER ertoe gehouden CARDSTOP (070 344 344) daar onmiddellijk van op de hoogte te stellen. Alle transacties die vóór de aangifte van verlies of diefstal worden uitgevoerd, zijn onherroepelijk zonder mogelijkheid van verhaal van de WERKNEMER op de WERKGEVER of SODEXO.
- Na de aangifte van verlies of diefstal zal SODEXO voor de WERKNEMER een nieuwe SODEXO CARD uitgeven. Het aantal maaltijdcheques dat op zijn MAALTIJDCHEREKENING beschikbaar is, blijft ongewijzigd, maar de geldigheidsduur wordt verlengd met de wettelijke termijn.
- De partijen erkennen uitdrukkelijk dat in dit geval een bedrag van € 5,00 als tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WERKNEMER. Met dit bedrag wordt een gedeelte van de kosten gecompenseerd die de WERKGEVER heeft bij de bestelling van de nieuwe SODEXO CARD en de bij verzendkosten van deze SODEXO CARD en pincode.
- De partijen gaan ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt de SODEXO CARD als een goede huisvader te gebruiken en te bewaren overeenkomstig de algemene gebruiksvoorwaarden en zich ertoe verbindt zijn WERKGEVER of SODEXO onmiddellijk op de hoogte te stellen van elke onregelmatigheid of elk bedrag met behulp van de SODEXO CARD.
- Indien na onderzoek blijkt dat de WERKNEMER actief heeft deelgenomen aan het bedrag of de onregelmatigheden of ze heeft vergemakkelijkt, zal de WERKNEMER hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld voor alle daaruit voortvloeiende schade. Bovendien zullen alle transacties onmiddellijk worden geblokkeerd of afgesloten.

→ **Art. 8: Neerlegging**

Deze overeenkomst bevat 6 pagina's.

Aldus opgemaakt te Mechelen, op 2 januari 2013, in 4 exemplaren, waarbij elke partij erkent een origineel exemplaar te hebben ontvangen, terwijl het overblijvende exemplaar bestemd is voor registratie en door de meest gereede partij zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie van de Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In geval van twijfel is de Nederlandstalige tekst doorslaggevend.

CAO van 3/03/2014 – verzekering gewaarborgd inkomen

Tussen

vzw Vormingsinstituut Rode Kruis Vlaanderen met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, met ondernemingsnummer 461.634.084;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**VZW Vormingsinstituut Rode Kruis Vlaanderen**” genoemd;

En

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “**de Syndicale delegatie**”.

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

1. Toepassing van deze CAO

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers werkzaam voor VZW Vormingsinstituut Rode Kruis Vlaanderen.

2. Doel

Onderhavige regeling heeft tot doel de medewerkers een aanvullend inkomen te waarborgen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling via een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen. Onderhavige regeling vernietigt en vervangt de bestaande regeling die in een bijpassing voorziet door VZW Vormingsinstituut Rode Kruis Vlaanderen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval privéleven gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid.

Verzekerden

Alle medewerkers van VZW Vormingsinstituut Rode Kruis Vlaanderen die aangeworven werden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur worden aangesloten bij een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen.

3. Verzekerde waarborgen

- 3.1 De collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen waarborgt een inkomen voor de verzekerde ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling. De uitkeringen zijn evenredig aan de graad van arbeidsongeschiktheid.
- 3.2 Maandelijks wordt er 1/12^{de} van een jaarrente uitgekeerd en voor de eerste maal op het einde van de maand die volgt op de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon. Indien de ongeschiktheid eindigt met een onvolledige maand, wordt een evenredig gedeelte uitgekeerd. Het jaarloon is bepaald als het maandloon van december plus vaste premies maal 13.
- 3.3 De rente wordt als volgt berekend:
 - Bij ziekte en ongeval privéleven: 16% W1 + 75% W2

3.4 Bij zwangerschap en bevalling: 75%W2

Waarin W1 het plafond van het RIZIV is en W2 het gedeelte van het jaarlijks brutoloon boven het plafond.

4.4. Alle waarborgen, uitsluitingen en voorwaarden staan beschreven in het reglement. Het reglement van de verzekering is consulteerbaar op het departement Personeelszaken, op het Intranet van Rode Kruis-Vlaanderen of verkrijgbaar op eenvoudige schriftelijke aanvraag aan het departement Personeelszaken.

4. Wijzigingen

Wijzigingen aan de collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen zullen in de Ondernemingsraad worden besproken.

5. Duur van de CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 april 2014. Iedere partij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

6. Neerlegging

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

ZORGBIB vzw

CAO van 10/10/2010 – overgang naar PC 329.01

TUSSEN:

VZW ZORGBIB met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, met ondernemingsnummer 421.605.946;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “VZW Ziekenhuisbibliotheek” genoemd;

EN

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”

WERD UITEENGEZET WAT VOLGT

Onderhavige overeenkomst heeft tot doel de arbeidsvoorwaarden uiteen te zetten die van toepassing zijn op de medewerkers van de VZW Ziekenhuisbibliotheek werkzaam in Mechelen, Motstraat 40, mannen en vrouwen, vol- en deeltijdse medewerkers, ongeacht of deze tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, voor bepaalde duur, voor een welbepaald werk of in het kader van een vervangingsovereenkomst.

1. Arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur moet gerespecteerd worden over een periode van een kwartaal. Een kwartaal wordt bepaald als de periode die loopt van 1 januari tot 31 maart, van 1 april tot 30 juni, van 1 juli tot 30 september en van 1 oktober tot 31 december.

2. Dag en weekgrenzen

De daggrens is bepaald op 11 uur en de weekgrens op 50 uur.

3. Barema's

Vanaf 1 april 2010 werden de barema's van de medewerkers geconverteerd naar de barema's PC 329.01 (zie bijlage) volgens de sectorbepalingen gebaseerd op functie-inhoud, opleiding en opgedane ervaring. De barema-anciënniteit werd voor elke medewerker als volgt herberekend: barema-anciënniteit = werkelijke anciënniteit bij Rode Kruis Vlaanderen in het huidig contract of voorgaand aansluitend contracten bij een tot Rode Kruis Vlaanderen uitmakende organisatie + de helft van de relevante ervaring opgedaan in een andere organisatie of bedrijf met een minimum van de helft van de anciënniteit binnen PC 329.01. Indien het salaris zoals hierboven beschreven lager zou zijn dan het huidige salaris, wordt het salaris bevroren (met uitzondering van de indexaanpassingen) tot het voor de medewerker gunstig wordt om verloond te worden volgens PC 329.01.

4. Toeslagen

Vanaf 1 september 2010 zal een toeslag van 20 % betaald worden voor:

- Toegestane prestaties die 9 u per dag overschrijden (gepland).
- Toegestane prestaties die 40 u per week overschrijden (gepland).

- Elk uur meer dan 22 uur 48 minuten (3 X 7 uur 36 minuten) op het eind van het jaar. Indien de sectorbepalingen inzake overuren wijzigen zullen deze bepalingen aangepast worden aan de gewijzigde sectorbepalingen.

De toeslagen nachtarbeid, zondagwerk en werk op feestdagen Zijn deze zoals bepaald door PC 329.01 en zijn niet cumulatief.

Toeslag overloon voor elke ongeplande prestaties:

- Boven de 9 uren per dag;
- Of boven de 40 uren per week.

5. Groepsverzekering

De bestaande groepsverzekering is veel gunstiger is dan deze die het PC voorziet. De bestaande groepsverzekering blijft behouden.

6. Maaltijdcheques

Het bestaand systeem van maaltijdcheques blijft behouden.

7. Verlofrechten buiten wettelijk verlof

Vanaf 1 april 2010 worden volgende verlofrechten buiten wettelijk verlof toegekend:

Leeftijd

35 - 44 jaar	5 bijkomende sectordagen
45 - 49 jaar	12 bijkomende arbeidsduurvermindering (36u/week)
50 - 54 jaar	24 bijkomende arbeidsduurvermindering (34u/week)
55 - 65 jaar	36 bijkomende arbeidsduurvermindering (32u/week)

Deze bijkomende sectordagen en dagen arbeidsduurvermindering zijn voor een voltijdse tewerkstelling en worden voor deeltijdse tewerkstelling pro-rata berekend. De duur ervan is bepaald op 7?6 uren per dag voor een voltijdse betrekking, de conventionele arbeidsduur voor een voltijdse betrekking wordt op 38 uur gemiddeld per week behouden. De bijkomende sectordagen worden verminderd met de CAO-dagen vermeld in het arbeidsreglement. Deze bijkomende sectordagen zullen bij voorkeur opgenomen worden in periodes van verminderde activiteit. De arbeidsduurvermindering zal worden toegekend in functie van de effectief gepresteerde arbeid waarbij de periodes van afwezigheid waarvoor een loonwaarborg geldt als gewerkte periodes zullen worden beschouwd en zullen gespreid worden opgenomen.

8. Eindejaarspremie

De eindejaarspremie is deze zoals bepaald in PC 329.01.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

BIJLAGE/ barema PC 329.01 SOCIO-CULTURELE SECTOR -VLAAMSE GEMEENSCHAP

Laatste aanpassing: 29.09.2008

Aanpassing vanaf 1 oktober 2008

Index 2 % zowel voor de schallonen als voor de reële lonen.

Schalen aan coëfficiënt 1,1717

1) SOCIAAL-CULTUREELWERK

organisaties erkend door de Vlaamse Gemeenschap (volwassenenwerk, jeugdwerk, culturele centra, volkscultuur, amateurkunsten, archief- en documentatiecentra, federaties en steunpunten van deze deelsectoren)

Lt.	B1a	L1	B1c	B1b	B2b	B2a
Anc.	21	22	21	21	20	20
0	2.444,49	2.551,29	1.975,18	2.222,37	1.670,71	1.735,19
1	2.482,11	2.627,71	2.012,80	2.259,99	1.702,93	1.762,04
2	2.519,69	2.704,17	2.070,61	2.297,61	1.739,47	1.821,95
3	2.557,31	2.780,64	2.148,62	2.335,20	1.805,01	1.890,52
4	2.557,31	2.873,33	2.226,18	2.383,24	1.870,15	1.958,77
5	2.621,79	2.990,77	2.226,96	2.399,67	1.870,55	1.959,32
6	2.621,79	2.990,77	2.337,50	2.502,31	1.963,43	2.056,59
7	2.686,27	3.108,17	2.338,29	2.503,09	1.964,16	2.057,65
8	2.745,17	3.108,17	2.448,33	2.621,37	2.057,01	2.154,92
9	2.750,75	3.225,57	2.449,86	2.622,16	2.058,02	2.155,98
10	2.869,76	3.233,50	2.560,39	2.740,43	2.150,87	2.253,25
11	2.870,55	3.342,97	2.561,59	2.741,22	2.151,88	2.254,31
12	2.994,35	3.377,17	2.672,13	2.859,49	2.244,74	2.351,57
13	2.995,14	3.460,37	2.673,33	2.860,40	2.245,74	2.352,64
14	3.118,94	3.520,33	2.783,87	2.978,68	2.338,39	2.449,91
15	3.119,73	3.577,77	2.785,07	2.979,96	2.339,60	2.450,97
16	3.243,53	3.664,50	2.895,61	3.098,24	2.432,46	2.548,24
17	3.244,32	3.695,21	2.896,81	3.099,52	2.433,46	2.549,30
18	3.369,25	3.808,17	3.007,35	3.217,30	2.526,31	2.646,57
19	3.370,04	3.812,61	3.008,55	3.219,08	2.527,32	2.647,63
20	3.493,84	3.951,83	3.119,08	3.337,36	2.620,18	2.744,90
21	3.494,62	3.955,12	3.120,28	3.338,64	2.621,18	2.745,96
22	3.618,43	4.095,50	3.230,82	3.456,92	2.714,04	2.843,23
23	3.743,56	4.239,16	3.342,56	3.576,48	2.807,90	2.941,56
24	3.867,36	4.379,55	3.453,10	3.694,75	2.900,75	3.038,84
25	3.868,71	4.379,55	3.454,30	3.696,04	2.901,76	3.039,89
26	3.868,71	4.379,55	3.454,30	3.696,04	2.901,76	3.039,89
27	3.870,05	4.379,55	3.455,50	3.697,32	2.902,77	3.040,95

Lt.	MV2 21	B3 18	A1 21	A2 20	A3 18	L4 18
0	1.831,88	1.560,85	1.951,05	1.663,59	1.531,26	1.459,86
1	1.892,38	1.613,36	1.988,21	1.731,84	1.594,08	1.479,18
2	1.966,45	1.676,39	2.045,55	1.800,09	1.656,90	1.498,45
3	2.040,52	1.739,75	2.123,11	1.868,34	1.719,72	1.517,77
4	2.114,20	1.802,56	2.200,66	1.936,58	1.782,54	1.540,47
5	2.115,11	1.803,54	2.200,66	1.936,58	1.782,54	1.557,22
6	2.220,11	1.893,07	2.311,20	2.033,86	1.872,07	1.617,84
7	2.221,3	1.894,05	2.434,04	2.033,86	1.872,07	1.629,07
8	2.326,26	1.983,58	2.434,04	2.131,13	1.961,61	1.695,22
9	2.328,53	1.984,55	2.497,77	2.131,13	1.961,61	1.700,91
10	2.433,54	2.074,09	2.532,28	2.228,40	2.051,14	1.772,59
11	2.434,33	2.075,06	2.561,46	2.228,40	2.051,14	1.772,79
12	2.539,34	2.164,60	2.642,81	2.325,68	2.140,68	1.849,97
13	2.540,13	2.165,57	2.642,81	2.325,68	2.140,68	1.849,97
14	2.645,14	2.255,10	2.753,35	2.422,95	2.230,21	1.927,35
15	2.645,92	2.256,08	2.753,35	2.422,95	2.230,21	1.927,35
16	2.750,93	2.345,61	2.908,25	2.520,22	2.319,75	2.004,72
17	2.752,01	2.346,59	2.971,94	2.520,22	2.319,75	2.004,72
18	2.857,02	2.436,12	3.063,13	2.617,49	2.409,28	2.082,10
19	2.858,17	2.437,09	3.126,82	2.617,49	2.409,28	2.082,10
20	2.963,17	2.526,63	3.126,82	2.714,77	2.498,82	2.159,48
21	2.964,32	2.527,60	3.190,51	2.714,77	2.498,82	2.159,48
22	3.069,33	2.617,14	3.195,50	2.812,04	2.588,36	2.236,85
23	3.175,48	2.707,65	3.306,04	2.909,31	2.677,89	2.314,23
24	3.280,49	2.797,123	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60
25	3.281,63	2.798,15	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60
26	3.281,63	2.798,15	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60
27	3.282,77	2.799,13	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60

B1 a: Verantwoordelijke (diensthoofd, afdelingshoofd)

L1 : Functie van universitair niveau

B1 c: Sociocultureel medewerker inhoudelijk verantwoordelijk (cat.1)

B1b: B1c na 6 jaar relevante ervaring als medewerker cat.1

B2b: Uitvoerend of ondersteunend sociocultureel medewerker (cat.2) diploma van lager sec. ond. of gelijkwaardig door ervaring

B2a: B2b en 6 jaar relevante ervaring als medewerker cat.2 of diploma hoger sec. ond. of gelijkwaardig door ervaring

MV2: B2a en 6 jaar relevante ervaring als medewerker in cat.2 geen diplomavereiste

B3 : Assistent voor uitvoering van socioculturele deeltaken (cat.3)

A1 : Administratief, technisch of logistiek verantwoordelijke

A2 : ATL-medewerker

A3 : ATL-assistent

L4 : Onderhoudspersoneel

CAO van 18/10/2010 – Glijdende werktijden

TUSSEN

VZW Vormingsinstituut met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 11 februari 2005; met ondernemingsnummer: 455.024.129;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal:

Hierna “**VZW Vormingsinstituut**” genoemd:

EN

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

wordt het volgende overeengekomen

Arbeidsduur en glijdende uurregeling van toepassing op administratieve medewerkers

1.1 Basisprincipe: gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week

Als basis geldt voor de voltijds tewerkgestelde personeelsleden een werktijdregeling van gemiddeld 38 uur per week, met een gemiddelde van 7u36 per dag, te realiseren binnen de referteperiode van een kwartaal. Het 1^{ste} kwartaal loopt van 1 januari tot 31 maart; het 2^{de} kwartaal loopt van 1 april tot 30 juni, het 3^{de} kwartaal loopt van 1 juli tot 30 september en het 4^{de} kwartaal loopt van 1 oktober tot 31 december van elk jaar.

Voor de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden wordt uitgegaan van de contracturen vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

1.2 Uurrooster – glijtijd - stamtijd

Bij glijdende arbeidsduurregeling wordt steeds een onderscheid gemaakt tussen stamtijden, glijtijden en bereikbaarheid van de dienst.

Uurrooster

De werknemers die onder de glijdende uurregeling vallen, presteren hun arbeidsduur in het kader van volgend uurrooster:

Glijtijd		Glijtijd		Glijtijd
7u30 - 9u14	9u15 - 12u	12u01 – 13u59	14u – 16u	16u01 – 18u

Periode van verplichte aanwezigheid (“stamtijd”):

De medewerkers dienen dus verplicht elke werkdag prestaties te verrichten:

- In de voormiddag: van 9.15 uur tot 12.00 uur

- In de namiddag: van 14.00 uur tot 16.00 uur

De middagrust van minimum 30 minuten wordt verplicht opgenomen tussen 12.00 en 14.00 uur dat geldt eveneens voor alle deeltijdse medewerkers die meer dan 6 uur presteren per dag.

De medewerkers mogen bovendien geen prestaties verrichte; vóór 7.30 u 's morgens en na 18.00 uur 'avonds behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan, en op uitdrukkelijk verzoek van een hiërarchisch verantwoordelijke.

Periode van flexibiliteit ("glijtijd"):

De glijtijd is de periode waarin het personeelslid elke dag zijn uur van aankomst of vertrek kiest, rekening houdend met de goede werking van de afdeling of dienst en de gemaakte afspraken met het dienst- of departementshoofd betreffende de servicetijd. De glijtijden zijn bepaald als volgt:

- Voormiddag: van 7u30 tot 9u14
- Namiddag: van 12u01 tot 13u59
- Avond: van 16u01 tot 18u00

Servicetijd

De servicetijd is de tijdsduur waarbinnen iedere afdeling (en niet elk individueel personeelslid) bereikbaar moet zijn. De servicetijd loopt van 9u tot 17u00. Het dienst- of departementshoofd moet ervoor zorgen dat binnen deze servicetijd de dienst steeds operationeel is.

In functie van de behoeften van een afdeling of dienst kan een dienst- of departementshoofd, na overleg met het betrokken personeelslid én de afdeling personeelszaken -, aan een personeelslid een afwijking op de specifieke werktijdregeling opleggen. Naargelang het geval kan aan het personeelslid de verplichting worden opgelegd, om bepaalde vaste uren te presteren binnen de glijtijden

- Om andere glijtijden vast te leggen

1.3 Gelijkstellingen

Bij de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het bovenvermeld rooster wordt rekening gehouden met afwezigheden (ziekte, ongeval, vakantie,...). Voor een volledige dag afwezigheid wordt 7uur en 36 minuten geboekt, voor een halve dag (voor- of namiddag) 3 uur en 48 minuten. In geval van afwezigheid, in het kader van een door de werkgever opgelegde opdracht, wordt de dag of de halve dag gelijkgesteld met prestaties. Net zoals dat het geval is voor afwezigheden (ziekte, ongeval, ...) wordt een opdracht in aanmerking genomen à rato van 7uur36 minuten voor een volledige dag en van 3 uur 48 minuten voor een voor- of een namiddag. Voor de deeltijdse werknemers wordt de gelijkstelling gedaan in functie van hun uurrooster.

1.4 Indeling van de arbeidsprestaties:

De medewerkers die prestaties verrichten in het kader van een stelsel met 'glijdende uren' moeten volgende regels respecteren:

1. Er mag nooit meer dan 9uur per dag worden gewerkt;
2. Er mag nooit meer dan 7 uur 36 minuten per kalendermaand worden overgedragen;
3. Op het einde van iedere kalendermaand mag het aantal debeturen niet hoger liggen dan 4 uur;
4. Op kwartaalbasis moet een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur gerespecteerd worden (er wordt gewerkt met volgende kwartalen: januari - maart / april - juni/ juli - september / oktober - december).

1.5 Credit- en debeturen

Werknemers die minder presteren dan gemiddeld 7uur 36 minuten / dag (= "debeturen") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren door binnen de periode van flexibiliteit meer te presteren, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels.

Werknemers die meer presteren dan gemiddeld 7 uur 36 minuten / dag (= "credituren") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren, hetzij door binnen de periode van flexibiliteit minder te presteren, hetzij in dagen, doch beperkt tot 1 volle dag of 2 halve dagen per maand en in overleg met de verantwoordelijke, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels. Het aantal 'credituren' dat aldus wordt gecompenseerd is op zich niet onderworpen aan een bepaald maximum doch de compensatie via inhaalrustdagen is beperkt tot 1 volle dag of 2 halve dagen per kalendermaand.

De werknemers worden als volgt op de hoogte gesteld van hun saldo credit/debeturen: ofwel via de prikklokken, ofwel via hun verantwoordelijke, ofwel via een programma op hun PC.

Indien er op het einde van het kwartaal nog 'credituren' overblijven, mag dit 'creditsaldo' worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het met een maximum van 7 uur 36 minuten. De medewerkers moeten er dus op toezien dat er op het einde van elk kwartaal een 'creditsaldo' van maximum 7 uur 36 minuten overblijft. Indien het saldo toch hoger is, wordt het immers automatisch tot dit maximum herleid en dit zonder enig recht op compensatie of vergoeding in hoofde van de medewerker.

Indien er op het einde van het vierde kwartaal een creditsaldo overblijft, geldt hetzelfde principe: de opgebouwde credituren mogen worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het beperkt tot een maximum van 7 uur 36 minuten. Deze credituren die werden opgebouwd in het vierde kwartaal moeten dan worden opgenomen voor eind februari van het daaropvolgende kalenderjaar.

Het afbouwen en het overdragen van credituren, zoals hierboven uiteengezet, dient te gebeuren overeenkomstig de noodwendigheden van de dienst en mits toestemming van de hiërarchische meerdere. Het opbouwen van credituren mag geenszins worden beschouwd als een recht om bijkomende verlofdagen te krijgen.

Een eventueel 'debetsaldo' (d.w.z. een lager gemiddelde dan 38 /week) op het einde van het kalenderkwartaal is slechts in uitzonderlijke gevallen toegelaten en moet, desgevallend, in de loop van het volgend kwartaal door de medewerker worden weggewerkt met naleving van de vier hoger onder punt 1.4. aangehaalde principes.

1.6 Overschrijding van de grenzen

Meeruren die men zelf genereert kunnen nooit aanleiding geven tot overurentoeslag. De overschrijding van de grenzen van 9.00 uur per dag is niet toegestaan en kan geen aanleiding geven tot overloon en/of recuperatie, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan en bovendien enkel op uitdrukkelijke vraag van de hiërarchische overste.

Wanneer de arbeidsovereenkomst - om welke reden ook - in de loop van het kwartaal een einde neemt, wordt elke debettijd van meer dan 4 uur verrekend, en elke credittijd van meer dan 15 minuten aan 100 % uitbetaald.

2. Arbeidsduur en glijdende uurregeling van toepassing op stafmedewerkers

2.1 Basisprincipe: gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week

Als basis geldt voor de voltijds tewerkgestelde personeelsleden een werktijdregeling van gemiddeld 38 uur per week, met een gemiddelde van 7u36 per dag, te realiseren binnen de referteperiode van een kwartaal. Het 1ste kwartaal loopt van 1 januari tot 31 maart; het 2^{de} kwartaal loopt van 1 april tot 30 juni, het 3de kwartaal loopt van 1 juli tot 30 september en het 4de kwartaal loopt van 1 oktober tot 31 december van elk jaar.

Voor de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden wordt uitgegaan van de contracturen vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

2.2 Uurrooster - glijtijd - stamtijd

Bij glijdende arbeidsduurregeling wordt steeds een onderscheid gemaakt tussen stamtijden, glijtijden en bereikbaarheid van de dienst.

Uurrooster

De werknemers die onder de glijdende uurregeling vallen, presteren hun arbeidsduur in het kader van volgend uurrooster:

Glijtijd	Stamtijd	Glijtijd
7u30 – 13u59	14u – 16u	16u01 – 20u

Periode van verplichte aanwezigheid (“starttijd”):

De medewerkers dienen dus verplicht elke werkdag prestaties te verrichten in de namiddag van 14u00 tot 16 uur. De minimumduur per prestatie bedraagt 3 uren.

Ten laatste na 6 uur prestatie dient een pauze genomen te worden van minimum 30 minuten en maximum 2 uur. Dat geldt eveneens voor alle deeltijdse medewerkers met een uurrooster van meer dan 6 uur per dag.

De medewerkers mogen bovendien geen prestaties verrichten vóór 7.30 u ‘s morgens en na 20.00 uur ‘s avonds, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan, en op uitdrukkelijk verzoek van een hiërarchisch verantwoordelijke.

Periode van flexibiliteit (“glijtijd”):

De glijtijd is de periode waarin het personeelslid elke dag zijn uur van aankomst of vertrek kiest, rekening houdend met de goede werking van de afdeling of dienst en de gemaakte afspraken met het dienst- of departementshoofd betreffende de servicetijd. De glijtijden zijn bepaald als volgt:

- Voormiddag: van 7u30 tot 13u59
- Avond: van 16u01 tot 20u00

Servicetijd

De servicetijd is de tijdsduur waarbinnen iedere afdeling (en niet elk individueel personeelslid) bereikbaar moet zijn. De servicetijd loopt van 9u tot 17u00. Het dienst- of departementshoofd moet ervoor zorgen dat binnen deze servicetijd de dienst steeds operationeel is.

In functie van de behoeften van een afdeling of dienst kan een dienst- of departementshoofd, na overleg met het betrokken personeelslid en de afdeling personeelszaken, aan een personeelslid een afwijking op de specifieke werktijdregeling opleggen. Naargelang het geval kan aan het personeelslid de verplichting worden opgelegd:

- Om bepaalde vaste uren te presteren binnen de glijtijden
- Om andere glijtijden vast te leggen

2.3 Gelijktellingen

Bij de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het bovenvermeld rooster wordt rekening gehouden met afwezigheden (ziekte, ongeval, vakantie,...). Voor een volledige dag afwezigheid wordt 7 uur en 36 minuten geboekt, voor een halve dag (voor- of namiddag) 3 uur en 48 minuten. In geval van afwezigheid, in het kader van een door de werkgever opgelegde opdracht, wordt de dag of de halve dag gelijkgesteld met prestaties. Net zoals dat het geval is voor afwezigheden (ziekte, ongeval,...) wordt een opdracht in aanmerking genomen à rato van 7 uur 36 minuten voor een volledige dag en van 3 uur 48 minuten voor een voor- of een namiddag. Voor de deeltijdse werknemers wordt de gelijkstelling gedaan in functie van hun uurrooster.

2.4 Indeling van de arbeidsprestaties:

De medewerkers die prestaties verrichten in het kader van een stelsel met 'glijdende uren' moeten volgende regels respecteren:

- Er mag nooit meer dan 9 uur per dag worden gewerkt;
- Er mag nooit meer dan 3 x 7 uur 36 minuten per kalendermaand worden overgedragen;
- Op het einde van iedere kalendermaand mag het aantal debeturen niet hoger liggen dan 4 uur;
- Op kwartaalbasis moet een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur gerespecteerd worden (er wordt gewerkt met volgende kwartalen: januari - maart - april - juni/juli - september - oktober - december).

2.5 Credit- en debeturen

Werknemers die minder presteren dan gemiddeld 7 uur 36 minuten / dag (= "debeturen") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren door binnen de periode van flexibiliteit meer te presteren, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels.

Werknemers die meer presteren dan gemiddeld 7 uur 36 minuten / dag (= "credituren") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren hetzij door binnen de periode van flexibiliteit minder te presteren hetzij in dagen doch beperkt tot 3 volle dagen of 6 halve dagen per maand en in overleg met de verantwoordelijke, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels. Het aantal 'credituren' dat aldus wordt gecompenseerd is op zich niet onderworpen aan een bepaald maximum doch de compensatie via inhaalrustdagen is beperkt tot 3 volle dagen of 6 halve dagen per kalendermaand.

De werknemers worden als volgt op de hoogte gesteld van hun saldo credit/debeturen: ofwel via de prikklokken, ofwel via hun verantwoordelijke, ofwel via een programma op hun PC.

Indien er op het einde van het kwartaal nog 'credituren' overblijven, mag dit 'creditsaldo' worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het met een maximum van 3 x 7 uur 36 minuten. De medewerkers moeten er dus op toezien dat er op het einde van elk kwartaal een 'creditsaldo' van maximum 3 x 7 uur 36 minuten overblijft. Indien het saldo toch hoger is, wordt het immers automatisch tot dit maximum herleid en dit zonder enig recht op compensatie of vergoeding in hoofde van de medewerker.

Indien er op het einde van het vierde kwartaal een creditsaldo overblijft, geldt hetzelfde principe: de opgebouwde credituren mogen worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het beperkt tot een

maximum van 7 uur 36 minuten. Deze credituren die werden opgebouwd in het vierde kwartaal, moeten dan worden opgenomen voor eind februari van het daaropvolgende kalenderjaar.

Het afbouwen en het overdragen van credituren, zoals hierboven uiteengezet, dient te gebeuren overeenkomstig de noodwendigheden van de dienst en mits toestemming van de hiërarchische meerdere.

Het opbouwen van credituren mag geenszins worden beschouwd als een recht om bijkomende verlofdagen te krijgen.

Een eventueel 'debetsaldo' (d.w.z. een lager gemiddelde dan 38 /week) op het einde van het kalenderkwartaal is slechts in uitzonderlijke gevallen toegelaten en moet, desgevallend, in de loop van het volgend kwartaal door de medewerker worden weggewerkt met naleving van de vier hoger onder punt 2.4. aangehaalde principes.

2.6 Overschrijding van de grenzen

Meeruren die men zelf genereert kunnen nooit aanleiding geven tot overurentoeslag. De overschrijding van de grenzen van 9uur per dag is niet toegestaan en kan geen aanleiding geven tot overloon en/of recuperatie, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan en bovendien enkel op uitdrukkelijke vraag van de hiërarchische overste.

Wanneer de arbeidsovereenkomst - om welke reden ook - in de loop van het kwartaal een einde neemt, wordt elke debettijd van meer dan 4 uur verrekend, en elke credittijd van meer dan 15 minuten aan 100 % uitbetaald.

3. Evaluatie

Onderhavige CAO zal geëvalueerd worden in april 2012

4. Duur van de CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2011. Iedere Partij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

CAO van 3/03/2014 – verzekering gewaarborgd inkomen

Tussen

vzw Zorgbib Rode Kruis Vlaanderen met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, met ondernemingsnummer 461.634.084;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**VZW Zorgbib Rode Kruis Vlaanderen**” genoemd;

En

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “**de Syndicale delegatie**”.

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

1. Toepassing van deze CAO

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers werkzaam voor VZW Zorgbib Rode Kruis Vlaanderen.

2. Doel

Onderhavige regeling heeft tot doel de medewerkers een aanvullend inkomen te waarborgen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling via een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen. Onderhavige regeling vernietigt en vervangt de bestaande regeling die in een bijpassing voorziet door VZW Zorgbib Rode Kruis Vlaanderen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval privéleven gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid.

Verzekerden

Alle medewerkers van VZW Zorgbib Rode Kruis Vlaanderen die aangeworven werden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur worden aangesloten bij een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen.

3. Verzekerde waarborgen

- 3.5 De collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen waarborgt een inkomen voor de verzekerde ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling. De uitkeringen zijn evenredig aan de graad van arbeidsongeschiktheid.
- 3.6 Maandelijks wordt er 1/12^{de} van een jaarrente uitgekeerd en voor de eerste maal op het einde van de maand die volgt op de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon. Indien de ongeschiktheid eindigt met een onvolledige maand, wordt een evenredig gedeelte uitgekeerd. Het jaarloon is bepaald als het maandloon van december plus vaste premies maal 13.
- 3.7 De rente wordt als volgt berekend:
 - Bij ziekte en ongeval privéleven: 16% W1 + 75% W2

3.8 Bij zwangerschap en bevalling: 75%W2

Waarin W1 het plafond van het RIZIV is en W2 het gedeelte van het jaarlijks brutoloon boven het plafond.

4.4. Alle waarborgen, uitsluitingen en voorwaarden staan beschreven in het reglement. Het reglement van de verzekering is consulteerbaar op het departement Personeelszaken, op het Intranet van Rode Kruis-Vlaanderen of verkrijgbaar op eenvoudige schriftelijke aanvraag aan het departement Personeelszaken.

4. Wijzigingen

Wijzigingen aan de collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen zullen in de Ondernemingsraad worden besproken.

5. Duur van de CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 april 2014. Iedere partij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

6. Neerlegging

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

RODE KRUIS VAKANTIES vzw

CAO van 14/12/2006 – verzekering gewaarborgd inkomen

Tussen

VZW Rodekruisvakanties met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 25 mei 2005; met ondernemingsnummer: 479.980.744;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**VZW Rodekruisvakanties**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;

Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”

werd het volgende overeengekomen

1. TOEPASSINGSGBIED VAN DEZE CAO

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers werkzaam voor VZW Rodekruisvakanties.

2. DOEL

Onderhavige regeling heeft tot doel de medewerkers een aanvullend inkomen te waarborgen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschapbevalling via een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen. Onderhavige regeling vernietigt en vervangt de bestaande regeling die in een bijpassing voorziet door VZW Rodekruisvakanties ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval privéleven gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid.

3. VERZEKERDEN

Alle medewerkers van VZW Rodekruisvakanties die aangeworven werden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur worden aangesloten bij een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen.

4. VERZEKERDE WAARBORGEN

4.1 De collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen waarborgt een inkomen voor de verzekerde ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling. De uitkeringen zijn evenredig aan de graad van arbeidsongeschiktheid.

4.2. Maandelijks wordt er 1/12^{de} van een jaarrente uitgekeerd en voor de eerste maal op het einde van de maand die volgt op de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon. Indien de ongeschiktheid eindigt met een onvolledige maand, wordt een evenredig gedeelte uitgekeerd. Het jaarloon is bepaald als het maandloon van december plus vaste premies maal 13.

4.3. De rente wordt als volgt berekend:

- Bij ziekte en ongeval privéleven: 15% W1 + 75% W2
- Bij zwangerschap en bevalling: 75% W2

Waarin W1 het plafond van het RIZIV is en W2 het gedeelte van het jaarlijks brutoloon boven het plafond.

4.4. Alle waarborgen, uitsluitingen en voorwaarden staan beschreven in het reglement.

Het reglement van de verzekering is consulteerbaar op het departement Personeelszaken, op het Intranet van Rode Kruis Vlaanderen of verkrijgbaar op eenvoudige schriftelijke aanvraag aan het departement Personeelszaken.

5. WIJZIGINGEN

Wijzigingen aan de collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen zullen in de Ondernemingsraad worden besproken.

6. OVERGANGSMAATREGEL

De medewerkers die in de loop van 2009 arbeidsongeschikt werden ingevolge ziekte of ongeval privéleven en in december 2009 een bijpassing ontvingen van VZW Rodekruisvakanties, zullen deze vergoeding volgens het vroegere systeem behouden gedurende een periode van maximum 12 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

7. DUUR VAN DE CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2010. Iedere Partij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

CAO van 18/10/2010 – Glijdende werktijden

TUSSEN

VZW Rodekruisvakanties met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 11 februari 2005; met ondernemingsnummer: 455.024.129;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal:

Hierna **“VZW Rodekruisvakanties”** genoemd:

EN

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

hierna aangeduid met **“de Syndicale delegatie”**.

wordt het volgende overeengekomen

1. Arbeidsduur en glijdende urregeling van toepassing op administratieve medewerkers

1.1 Basisprincipe: gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week

Als basis geldt voor de voltijds tewerkgestelde personeelsleden een werktijdregeling van gemiddeld 38 uur per week, met een gemiddelde van 7u36 per dag, te realiseren binnen de referteperiode van een kwartaal. Het 1^{ste} kwartaal loopt van 1 januari tot 31 maart; het 2^{de} kwartaal loopt van 1 april tot 30 juni, het 3^{de} kwartaal loopt van 1 juli tot 30 september en het 4^{de} kwartaal loopt van 1 oktober tot 31 december van elk jaar.

Voor de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden wordt uitgegaan van de contracturen vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

1.2 Uurrooster - glijtijd - stamtijd

Bij glijdende arbeidsduurregeling wordt steeds een onderscheid gemaakt tussen stamtijden, glijtijden en bereikbaarheid van de dienst.

Uurrooster

De werknemers die onder de glijdende urregeling vallen, presteren hun arbeidsduur in het kader van volgend uurrooster:

Glijtijd		Glijtijd		Glijtijd
7u30 - 9u14	9u15 - 12u	12u01 – 13u59	14u – 16u	16u01 – 18u

Periode van verplichte aanwezigheid (“stamtijd”):

De medewerkers dienen dus verplicht elke werkdag prestaties te verrichten:

- In de voormiddag: van 9.15 uur tot 12u00
- In de namiddag: van 14.00 uur tot 16u00

De middagrust van minimum 30 minuten wordt verplicht opgenomen tussen 12.00 en 14.00 uur dat geldt eveneens voor alle deeltijdse medewerkers die meer dan 6 uur presteren per dag.

De medewerkers mogen bovendien geen prestaties verrichten; vóór 7.30 u 's morgens en na 18.00 uur 's avonds, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan, en op uitdrukkelijk verzoek van een hiërarchisch verantwoordelijke.

Periode van flexibiliteit ("glijtijd"):

De glijtijd is de periode waarin het personeelslid elke dag zijn uur van aankomst of vertrek kiest, rekening houdend met de goede werking van de afdeling of dienst en de gemaakte afspraken met het dienst- of departementshoofd betreffende de servicetijd. De glijtijden zijn bepaald als volgt:

- Voormiddag: van 7u30 tot 9u14
- Namiddag: van 12u01 tot 13u59
- Avond: van 16u01 tot 18u00

Servicetijd

De servicetijd is de tijdsduur waarbinnen iedere afdeling (en niet elk individueel personeelslid) bereikbaar moet zijn. De servicetijd loopt van 9u tot 17u00. Het dienst- of departementshoofd moet ervoor zorgen dat binnen deze servicetijd de dienst steeds operationeel is.

In functie van de behoeften van een afdeling of dienst kan een dienst- of departementshoofd, na overleg met het betrokken personeelslid én de afdeling personeelszaken, aan een personeelslid een afwijking op de specifieke werktijdregeling opleggen. Naargelang het geval kan aan het personeelslid de verplichting worden opgelegd:

- Om bepaalde vaste uren te presteren binnen de glijtijden
- Om andere glijtijden vast te leggen

1.3 Gelijktellingen

Bij de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het bovenvermeld rooster wordt rekening gehouden met afwezigheden (ziekte, ongeval, vakantie,...). Voor een volledige dag afwezigheid wordt 7uur en 36 minuten geboekt, voor een halve dag (voor- of namiddag) 3 uur en 48 minuten. In geval van afwezigheid, in het kader van een door de werkgever opgelegde opdracht, wordt de dag of de halve dag gelijkgesteld met prestaties. Net zoals dat het geval is voor afwezigheden (ziekte, ongeval, ...)wordt een opdracht in aanmerking genomen à rato van 7uur 36 minuten voor een volledige dag en van 3 uur 48 minuten voor een voor- of een namiddag. Voor de deeltijdse werknemers wordt de gelijkstelling gedaan in functie van hun uurrooster.

1.4 Indeling van de arbeidsprestaties:

De medewerkers die prestaties verrichten in het kader van een stelsel met 'glijdende uren' moeten volgende regels respecteren:

- Er mag nooit meer dan 9.00 uur per dag worden gewerkt;
- Er mag nooit meer dan 7 uur 36 minuten per kalendermaand worden overgedragen;
- Op het einde van iedere kalendermaand mag het aantal debeturen niet hoger liggen dan 4 uur;
- Op kwartaalbasis moet een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur gerespecteerd worden (er wordt gewerkt met volgende kwartalen: januari - maart | april - juni/ juli - september / oktober - december).

1.5 Credit- en debeturen

Werknemers die minder presteren dan gemiddeld 7uur36 minuten / dag (= "debeturen") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren door binnen de periode van flexibiliteit meer te presteren, daarom dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels.

Werknemers die meer presteren dan gemiddeld 7uur 36minuten / dag (= "credituren") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren hetzij door binnen de periode van flexibiliteit minder te presteren hetzij in dagen doch beperkt tot 1 volle dag of 2 halve dagen per maand en in overleg met de verantwoordelijke, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels. Het aantal 'credituren' dat aldus wordt gecompenseerd is op zich niet onderworpen aan een bepaald maximum doch de compensatie via inhaalrustdagen is beperkt tot 1 volle dag of 2 halve dagen per kalendermaand.

De werknemers worden als volgt op de hoogte gesteld van hun saldo credit/debeturen: ofwel via de prikklokken, ofwel via hun verantwoordelijke, ofwel via een programma op hun PC.

Indien er op het einde van het kwartaal nog 'credituren' overblijven, mag dit 'creditsaldo' worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het met een maximum van 7 uur 36 minuten. De medewerkers moeten er dus op toezien dat er op het einde van elk kwartaal een 'creditsaldo' van maximum 7 uur 36 minuten overblijft. Indien het saldo toch hoger is, wordt het immers automatisch tot dit maximum herleid en dit zonder enig recht op compensatie of vergoeding in hoofde van de medewerker.

Indien er op het einde van het vierde kwartaal een creditsaldo overblijft, geldt hetzelfde principe: de opgebouwde credituren mogen worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het beperkt tot een maximum van 7 uur 36 minuten. Deze credituren die werden opgebouwd in het vierde kwartaal moeten dan worden opgenomen voor eind februari van het daaropvolgende kalenderjaar.

Het afbouwen en het overdragen van credituren, zoals hierboven uiteengezet, dient te gebeuren overeenkomstig de noodwendigheden van de dienst en mits toestemming van de hiërarchische meerdere. Het opbouwen van credituren mag geenszins worden beschouwd als een recht om bijkomende verlofdagen te krijgen.

Een eventueel 'debetsaldo' (d.w.z. een lager gemiddelde dan 38 / week) op het einde van het kalenderkwartaal is slechts in uitzonderlijke gevallen toegelaten en moet, desgevallend, in de loop van het volgend kwartaal door de medewerker worden weggewerkt met naleving van de vier hoger onder punt 1.4 aangehaalde principes.

1.6 Overschrijding van de grenzen

Meeruren die men zelf genereert kunnen nooit aanleiding geven tot overurentoeslag. De overschrijding van de grenzen van 9.00 uur per dag is niet toegestaan en kan geen aanleiding geven tot overloon en/of recuperatie, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan en bovendien enkel op uitdrukkelijke vraag van de hiërarchische overste.

Wanneer de arbeidsovereenkomst - om welke reden ook - in de loop van het kwartaal een einde neemt, wordt elke debettijd van meer dan 4 uur verrekend, en elke credittijd van meer dan 15 minuten aan 100 % uitbetaald.

2. Arbeidsduur en glijdende uurregeling van toepassing op stafmedewerkers

2.1 Basisprincipe: gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week

Als basis geldt voor de voltijds tewerkgestelde personeelsleden een werktijdregeling van gemiddeld 38 uur per week, met een gemiddelde van 7u36 per dag, te realiseren binnen de referteperiode van een kwartaal. Het 1^{ste} kwartaal loopt van 1 januari tot 31 maart; het 2^{de} kwartaal loopt van 1 april tot 30 juni, het 3^{de} kwartaal loopt van 1 juli tot 30 september en het 4^{de} kwartaal loopt van 1 oktober tot 31 december van elk jaar.

Voor de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden wordt uitgegaan van de contracturen vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

2.2 Uurrooster - glijtijd - stamtijd

Bij glijdende arbeidsduurregeling wordt steeds een onderscheid gemaakt tussen stamtijden, glijtijden en bereikbaarheid van de dienst.

Uurrooster

De werknemers die onder de glijdende uurregeling vallen, presteren hun arbeidsduur in het kader van volgend uurrooster:

Glijtijd	Stamtijd	Glijtijd
7u30 - 13u59	14u - 16u	16u01 - 20u

Periode van verplichte aanwezigheid ("starttijd"):

De medewerkers dienen dus verplicht elke werkdag prestaties te verrichten in de namiddag van 14.00 uur tot 16.00 uur. De minimumduur per prestatie bedraagt 3 uren.

Ter laatste na 6 uur prestatie dient een pauze genomen te worden van minimum 30 minuten en maximum 2 uur. Dat geldt eveneens voor alle deeltijdse medewerkers met een uurrooster van meer dan 6 uur per dag.

De medewerkers mogen bovendien geen prestaties verrichten voor 7u30 's morgens en na 20.00 uur 's avonds, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan, en op uitdrukkelijk verzoek van een hiërarchisch verantwoordelijke.

Periode van flexibiliteit ("glijtijd"):

De glijtijd is de periode waarin het personeelslid elke dag zijn uur van aankomst of vertrek kiest, rekening houdend met de goede werking van de afdeling of dienst en de gemaakte afspraken met het dienst- of departementshoofd betreffende de servicetijd. De glijtijden zijn bepaald als volgt:

- Voormiddag: van 7u30 tot 13u59
- Avond: van 16u01 tot 20u00

Servicetijd

De servicetijd is de tijdsduur waarbinnen iedere afdeling (en niet elk individueel personeelslid) bereikbaar moet zijn. De servicetijd loopt van 9u tot 17u00. Het dienst- of departementshoofd moet ervoor zorgen dat binnen deze servicetijd de dienst steeds operationeel is.

In functie van de behoeften van een afdeling of dienst kan een dienst- of departementshoofd, na overleg met het betrokken personeelslid en de afdeling personeelszaken, aan een personeelslid een afwijking op

de specifieke werktijdregeling opleggen. Naargelang het geval kan aan het personeelslid de verplichting worden opgelegd,

- Om bepaalde vaste uren te presteren binnen de glijtijden
- Om andere glijtijden vast te leggen

2.3 Gelijktellingen

Bij de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het bovenvermeld rooster wordt rekening gehouden met afwezigheden (ziekte, ongeval, vakantie,...). Voor een volledige dag afwezigheid wordt 7 uur en 36 minuten geboekt, voor een halve dag (voor- of namiddag) 3 uur en 48 minuten. In geval van afwezigheid, in het kader van een door de werkgever opgelegde opdracht, wordt de dag of de halve dag gelijkgesteld met prestaties. Net zoals dat het geval is voor afwezigheden (ziekte, ongeval, ...) wordt een opdracht in aanmerking genomen à rato van 7 uur 36 minuten voor een volledige dag en van 3 uur 48 minuten voor een voor- of een namiddag. Voor de deeltijdse werknemers wordt de gelijkstelling gedaan in functie van hun uurrooster.

2.4 Indeling van de arbeidsprestaties:

De medewerkers die prestaties verrichten in het kader van een stelsel met 'glijdende uren' moeten volgende regels respecteren:

1. Er mag nooit meer dan 9.00 uur per dag worden gewerkt;
2. Er mag nooit meer dan 3 x 7 uur 36 minuten per kalendermaand worden overgedragen;
3. Op het einde van iedere kalendermaand mag het aantal debeturen niet hoger liggen dan 4 uur;
4. Op kwartaalbasis moet een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur gerespecteerd worden (er wordt gewerkt met volgende kwartalen:
januari - maart - april - juni/juli - september - oktober - december).

2.5 Credit- en debeturen

Werknemers die minder presteren dan gemiddeld 7 uur 36 minuten / dag (= "debeturen") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren door binnen de periode van flexibiliteit meer te presteren, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels.

Werknemers die meer presteren dan gemiddeld 7 uur 36 minuten / dag (= "credituren") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren hetzij door binnen de periode van flexibiliteit minder te presteren hetzij in dagen doch beperkt tot 3 volle dagen of 6 halve dagen per maand en in overleg met de verantwoordelijke, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels. Het aantal 'credituren' dat aldus wordt gecompenseerd is op zich niet onderworpen aan een bepaald maximum doch de compensatie via inhaalrustdagen is beperkt tot 3 volle dagen of 6 halve dagen per kalendermaand.

De werknemers worden als volgt op de hoogte gesteld van hun saldo credit/debeturen: ofwel via de prikklokken, ofwel via hun verantwoordelijke, ofwel via een programma op hun PC.

Indien er op het einde van het kwartaal nog 'credituren' overblijven, mag dit 'creditsaldo' worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het met een maximum van 3 x 7 uur 36 minuten. De medewerkers moeten er dus op toezien dat er op het einde van elk kwartaal een 'creditsaldo' van maximum 3 x 7uur36 minuten overblijft. Indien het saldo toch hoger is, wordt het immers automatisch tot dit maximum herleid en dit zonder enig recht op compensatie of vergoeding in hoofde van de medewerker.

Indien er op het einde van het vierde kwartaal een creditsaldo overblijft, geldt hetzelfde principe: de opgebouwde credituren mogen worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het beperkt tot een maximum van 7uur36 minuten. Deze credituren die werden opgebouwd in het vierde kwartaal moeten dan worden opgenomen voor eind februari van het daaropvolgende kalenderjaar.

Het afbouwen en het overdragen van credituren, zoals hierboven uiteengezet, dient te gebeuren overeenkomstig de noodwendigheden van de dienst en mits toestemming van de hiërarchische meerdere.

Het opbouwen van credituren mag geenszins worden beschouwd als een recht om bijkomende verlofdagen te krijgen.

Een eventueel 'debetsaldo' (d.w.z. een lager gemiddelde dan 38 / week) op het einde van het kalenderkwartaal is slechts in uitzonderlijke gevallen toegelaten en moet, desgevallend, in de loop van het volgend kwartaal door de medewerker worden weggewerkt met naleving van de vier hoger onder punt 2.4. aangehaalde principes.

2.6 Overschrijding van de grenzen

Meeruren die men zelf genereert, kunnen nooit aanleiding geven tot overurentoeslag. De overschrijding van de grenzen van 9 uur per dag is niet toegestaan en kan geen aanleiding geven tot overloon en/of recuperatie, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan en bovendien enkel op uitdrukkelijke vraag van de hiërarchische overste.

Wanneer de arbeidsovereenkomst - om welke reden ook - in de loop van het kwartaal een einde neemt, wordt elke debettijd van meer dan 4 uur verrekend, en elke credittijd van meer dan 15 minuten aan 100 % uitbetaald.

3. Evaluatie

Onderhavige CAO zal geëvalueerd worden in april 2012.

4. Duur van de CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2011. Iedere Partij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

CAO van 10/10/2010 – overgang naar PC 329.01

TUSSEN

VZW Rodekruisvakanties met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, met ondernemingsnummer 479.980.744;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**VZW Rodekruisvakanties**” genoemd;

EN

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris:

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”

werd uiteengezet wat volgt

Onderhavige overeenkomst heeft tot doel de arbeidsvoorwaarden uiteen te zetten die van toepassing zijn op de medewerkers van de VZW Rodekruisvakanties met maatschappelijke zetel te Mechelen, Motstraat 40, mannen en vrouwen, vol- en deeltijdse medewerkers, ongeacht of deze tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, voor bepaalde duur, voor een welbepaald werk of in het kader van een vervangingsovereenkomst.

1. Arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur moet gerespecteerd worden over een periode van een jaar. Een jaar wordt bepaald als de periode die loopt van 1 januari tot 31 december. Voor de administratieve medewerkers die werkzaam zijn in het systeem van glijdende uren in de hoofdzetel in Mechelen, is de referentieperiode een kwartaal.

2. Dag en weekgrenzen

De daggrens is bepaald op 11 uur en de weekgrens op 50 uur.

3. Barema's

Vanaf 1 april 2010 werden de barema's van de medewerkers geconverteerd naar de barema's PC 329.01 (zie bijlage) volgens de sectorbepalingen gebaseerd op functie-inhoud, opleiding en opgedane ervaring. De barema-anciënniteit werd voor elke medewerker als volgt herberekend: barema-anciënniteit = werkelijke anciënniteit bij Rode Kruis Vlaanderen in het huidig contract of voorgaande aansluitende contracten bij een tot Rode Kruis Vlaanderen uitmakende organisatie + de helft van de relevante ervaring opgedaan in een andere organisatie of bedrijf met een minimum van de helft van de anciënniteit binnen PC 329.01 Indien het salaris zoals hierboven beschreven lager zou zijn dan het huidige salaris, wordt het salaris bevroren (met uitzondering van de indexaanpassingen) tot het voor de medewerker gunstig wordt om verloond te worden volgens PC 329.01.

4. Toeslagen

Vanaf 1 september 2010 zal een toeslag van 20 % betaald worden voor:

- Toegestane prestaties die 9 u per dag overschrijden (gepland).

- Toegestane prestaties die 40 u per week overschrijden (gepland).
- Elk uur meer dan 22 uur 4 % minuten (3 x 7 uur 36 minuten) op het eind van het jaar.

Indien de sectorbepalingen inzake overuren wijzigen zullen deze bepalingen aangepast worden aan de gewijzigde sectorbepalingen.

De toeslagen nachtarbeid, zondagwerk en werk op feestdagen zijn deze zoals bepaald door PC 329.01 en zijn niet cumulatief.

Toeslag overloon voor elke ongeplande prestaties:

- Boven de 9 uren per dag;
- Of boven de 40 uren per week.

5. Groepsverzekering

De bestaande groepsverzekering is veel gunstiger dan deze die het PC voorziet. De bestaande groepsverzekering blijft behouden.

6. Maaltijdcheques

Het bestaand systeem van maaltijdcheques blijft behouden

7. Verlofrechten buiten wettelijk verlof

Vanaf 1 april 2010 worden volgende verlofrechten buiten wettelijk verlof toegekend:

Leeftijd

35 - 44 jaar	5 bijkomende sectordagen
45 - 49 jaar	12 dagen arbeidsduurvermindering (36u/week)
50 - 54 jaar	24 dagen arbeidsduurvermindering (34u/week)
55 - 65 jaar	36 dagen arbeidsduurvermindering (32u/week)

Deze bijkomende sectordagen en dagen arbeidsduurvermindering zijn voor een voltijdse tewerkstelling en worden voor deeltijdse tewerkstelling pro-rata berekend. De duur ervan is bepaald op 7,6 uren per dag voor een voltijdse betrekking, de conventionele arbeidsduur voor een voltijdse betrekking wordt op 38 uur gemiddeld per week behouden. De bijkomende sectordagen worden verminderd met de CAO-dagen vermeld in het arbeidsreglement. Deze bijkomende sectordagen zullen bij voorkeur opgenomen worden in periodes van verminderde activiteit. De arbeidsduurvermindering zal worden toegekend in functie van de effectief gepresteerde arbeid waarbij de periodes van afwezigheid waarvoor een loonwaarborg geldt als gewerkte periodes zullen worden beschouwd en zal gespreid worden opgenomen.

8. Eindejaarspremie

De eindejaarspremie is deze zoals bepaald in PC 329.01.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

BIJLAGE/ barema PC 329.01 SOCIO-CULTURELE SECTOR VLAAMSE GEMEENSCHAP

Laatste aanpassing: 29.09.2008

Aanpassing vanaf 1 oktober 2008

Index 2 % zowel voor de schaallonen als voor de reële lonen.

Schalen aan coëfficiënt 1,1717

1) SOCIAAL-CULTUREEL WERK

Organisaties erkend door de Vlaamse Gemeenschap (volwassenenwerk, jeugdwerk, culturele centra, volkscultuur, amateurkunsten, archief- en documentatiecentra, federaties en steunpunten van deze deelsectoren)

Lt.	B1a	L1	B1c	B1b	B2b	B2a
Anc.	21	22	21	21	20	20
O	2.444,49	2.551,29	1.975,18	2.222,37	1.670,71	1.735,19
1	2.482,11	2.627,71	2.012,80	2.259,99	1.702,93	1.762,04
2	2.519,69	2.704,17	2.070,61	2.297,61	1.739,47	1.821,95
3	2.557,31	2.780,64	2.148,62	2.335,20	1.805,01	1.890,52
4	2.557,31	2.873,33	2.226,18	2.383,24	1.870,15	1.958,77
5	2.621,79	2.990,77	2.226,96	2.399,67	1.870,55	1.959,32
6	2.621,79	2.990,77	2.337,50	2.502,31	1.963,43	2.056,59
7	2.686,27	3.108,17	2.338,29	2.503,09	1.964,16	2.057,65
8	2.745,17	3.108,17	2.448,33	2.621,37	2.057,01	2.154,92
9	2.750,75	3.225,57	2.449,86	2.622,16	2.058,02	2.155,98
10	2.869,76	3.233,50	2.560,39	2.740,43	2.150,87	2.253,25
11	2.870,55	3.342,97	2.561,59	2.741,22	2.151,88	2.254,31
12	2.994,35	3.377,17	2.672,13	2.859,49	2.244,74	2.351,57
13	2.995,14	3.460,37	2.673,33	2.860,40	2.245,74	2.352,64
14	3.118,94	3.520,33	2.783,87	2.978,68	2.338,39	2.449,91
15	3.119,73	3.577,77	2.785,07	2.979,96	2.339,60	2.450,97
16	3.243,53	3.664,50	2.895,61	3.098,24	2.432,46	2.548,24
17	3.244,32	3.695,21	2.896,81	3.099,52	2.433,46	2.549,30
18	3.369,25	3.808,17	3.007,35	3.217,30	2.526,31	2.646,57
19	3.370,04	3.812,61	3.008,55	3.219,08	2.527,32	2.647,63
20	3.493,84	3.951,23	3.119,08	3.337,36	2.620,18	2.744,90
21	3.494,62	3.955,12	3.120,28	3.338,64	2.621,18	2.745,96
22	3.618,43	4.095,50	3.230,82	3.456,92	2.714,04	2.843,23
23	3.743,56	4.239,16	3.342,56	3.576,48	2.807,90	2.941,56
24	3.867,36	4.379,55	3.453,10	3.694,75	2.900,75	3.038,84
25	3.868,71	4.379,55	3.454,30	3.696,04	2.901,76	3.039,89
26	3.868,71	4.379,55	3.454,30	3.696,04	2.901,76	3.039,89
27	3.870,05	4.379,55	3.455,50	3.697,32	2.902,77	3.040,95

Lt.	MV2 21	B3 18	A1 21	A2 20	A3 18	L4 18
0	1.831,88	1.560,85	1.951,05	1.663,59	1.531,26	1.459,86
1	1.892,38	1.613,36	1.988,21	1.731,84	1.594,08	1.479,18
2	1.966,45	1.676,39	2.045,55	1.800,09	1.656,90	1.498,45
3	2.040,52	1.739,75	2.123,11	1.868,34	1.719,72	1.517,77
4	2.114,20	1.802,56	2.200,66	1.936,58	1.782,54	1.540,47
5	2.115,11	1.803,54	2.200,66	1.936,58	1.782,54	1.557,22
6	2.220,11	1.893,07	2.311,20	2.033,86	1.872,07	1.617,84
7	2.221,3	1.894,05	2.434,04	2.033,86	1.872,07	1.629,07
8	2.326,26	1.983,58	2.434,04	2.131,13	1.961,61	1.695,22
9	2.328,53	1.984,55	2.497,77	2.131,13	1.961,61	1.700,91
10	2.433,54	2.074,09	2.532,28	2.228,40	2.051,14	1.772,59
11	2.434,33	2.075,06	2.561,46	2.228,40	2.051,14	1.772,79
12	2.539,34	2.164,60	2.642,81	2.325,68	2.140,68	1.849,97
13	2.540,13	2.165,57	2.642,81	2.325,68	2.140,68	1.849,97
14	2.645,14	2.255,10	2.753,35	2.422,95	2.230,21	1.927,35
15	2.645,92	2.256,08	2.753,35	2.422,95	2.230,21	1.927,35
16	2.750,93	2.345,61	2.908,25	2.520,22	2.319,75	2.004,72
17	2.752,01	2.346,59	2.971,94	2.520,22	2.319,75	2.004,72
18	2.857,02	2.436,12	3.063,13	2.617,49	2.409,28	2.082,10
19	2.858,17	2.437,09	3.126,82	2.617,49	2.409,28	2.082,10
20	2.963,17	2.526,63	3.126,82	2.714,77	2.498,82	2.159,48
21	2.964,32	2.527,60	3.190,51	2.714,77	2.498,82	2.159,48
22	3.069,33	2.617,14	3.195,50	2.812,04	2.588,36	2.236,85
23	3.175,48	2.707,65	3.306,04	2.909,31	2.677,89	2.314,23
24	3.280,49	2.797,123	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60
25	3.281,63	2.798,15	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60
26	3.281,63	2.798,15	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60
27	3.282,77	2.799,13	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60

B1 a: Verantwoordelijke (diensthoofd, afdelingshoofd)

L1 : Functie van universitair niveau

B1 c: Sociocultureel medewerker inhoudelijk verantwoordelijk (cat.1)

B1b: B1c na 6 jaar relevante ervaring als medewerker cat.1

B2b: Uitvoerend of ondersteunend sociocultureel medewerker (cat.2) diploma van lager sec. ond. of gelijkwaardig door ervaring

B2a: B2b en 6 jaar relevante ervaring als medewerker cat2 of diploma hoger sec. ond. of gelijkwaardig door ervaring

MV2: B2a en 6 jaar relevante ervaring als medewerker in cat.2 geen diplomavereiste

B3 : Assistent voor uitvoering van socioculturele deeltaken (cat.3)

A1 : Administratief, technisch of logistiek verantwoordelijke

A2 : ATL-medewerker

A3 : ATL-assistent

L4 : Onderhoudspersoneel

CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm

Tussen

vzw Rodekruisvakanties met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgisch Staatsblad van 11 juli 2005;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**vzw Rodekruisvakanties**” genoemd;

En

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “**de Syndicale delegatie**”.

WORDT HET VOLGENDE UITEENGEZET:

De partijen sluiten deze overeenkomst om aan een specifieke personeelscategorie van de vzw Rodekruisvakanties maaltijdcheques in elektronische vorm te kunnen toekennen.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt integraal de bepalingen van:

- De CAO van 14/12/2006 betreffende de invoering van maaltijdcheques voor vzw Rodekruisvakanties.

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

→ **Art. 1: Definities**

De termen die in deze overeenkomst worden gebruikt, hebben de hierna verduidelijkte betekenis wanneer zij in hoofdletters getypt zijn:

- DE WERKGEVER: “vzw Rodekruisvakanties”, zoals hierboven gedefinieerd.
- SODEXO: de NV Sodexo Pass Belgium (nummer KBO 0403.167.335), uitgever van elektronische maaltijdcheques, erkend volgens de modaliteiten bepaald in het Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden en erkenningsprocedure voor uitgevers van maaltijdcheques in een elektronische vorm, tot uitvoering van artikelen 183 tot 185 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen.
- SODEXO CARD met Lunch Pass-functie: de persoonlijke en individuele drager voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- DE WERKNEMER: de begunstigde zoals gedefinieerd in artikel 3 van deze overeenkomst, aan wie de SODEXO CARD krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegekend.
- MAALTUDCHEQUEREKENING: de persoonlijke databank waarin door SODEXO Pass Belgium voor een WERKNEMER een aantal maaltijdcheques in elektronische vorm wordt gestort,

geregistreerd en beheerd. De betrokken WERKNEMER kan de maaltijdcheques in elektronische vorm gebruiken voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen door de SODEXO CARD te gebruiken die hem door de WERKGEVER wordt bezorgd.

➔ **Art. 2: Voorwerp van de overeenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel aan de WERKNEMER maaltijdcheques in elektronische vorm toe te kennen. Zij wordt opgesteld overeenkomstig de geldende wetgeving:

- Artikel 19bis 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;
- Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot wijziging van artikel 19bis 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;
- De algemene instructies aan de werkgevers van de RSZ;
- Het bericht aan de werkgevers van de Administratie van de directe belastingen.

De toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm moet op ieder ogenblik gebeuren overeenkomstig de voorwaarden die gelden met het oog op de gunstigst mogelijke behandeling inzake belastingen en sociale zekerheid, wat met name impliceert dat de respectieve tussenkomsten van de WERKGEVER en van de WERKNEMER in de loop van de overeenkomst zullen kunnen worden gewijzigd volgens de evolutie van de reglementering.

➔ **Art. 3: Toepassingsgebied**

Deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle personeelsleden van VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal, tewerkgesteld op vestigingseenheid 2.147.646,712 - 2800 Mechelen - Motstraat 40, met uitzondering van alle personeelsleden die tewerkgesteld worden in het buitenland.

Personeelsleden van VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal die tewerkgesteld zijn op vestigingseenheid 2.147,646.712 - 2800 Mechelen - Motstraat 40 en die een tijdelijke missie maken naar het buitenland, zijn voor deze periode ook uitgesloten van het recht op maaltijdcheques.

➔ **Art. 4: Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 01/01/2013 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Elk van de partijen kan deze overeenkomst opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 6 maanden die per aangetekende brief aan de andere partijen moet worden gericht. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

In geval van opzegging van deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst door een van de ondergetekende partijen kan het saldo op de MAALTUDCHEQUEREKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD, worden gebruikt tot op de vervaldatum van de maaltijdcheques in elektronische vorm die al op de MAALTIJDCHEREKENING zijn gestort.

➔ **Art. 5: De keuze van de maaltijdcheques**

Krachtens deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst opteren de partijen ervoor dat de maaltijdcheques zullen worden toegekend in elektronische vorm.

VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal en de syndicale delegatie hebben de mogelijkheid op deze oorspronkelijke keuze terug te komen door middel van een opzegtermijn van 6 maanden die per

aangetekende brief aan de partijen wordt aangezegd. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

De omkeerbaarheid van de oorspronkelijke keuze voor elektronische maaltijdcheques is derhalve enkel mogelijk voor alle personeelsleden uit het toepassingsgebied samen en dus niet per individueel personeelslid.

In geval de oorspronkelijke keuze wordt omgezet in een keuze voor papieren maaltijdcheques, kan het saldo op de MAALTDDCHEQUEREKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD worden gebruikt tot op het einde van de geldigheidstermijn van de maaltijdcheques in elektronische vorm. Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal worden geleverd in papieren vorm.

Indien achteraf een van de partijen opnieuw wenst over te stappen op maaltijdcheques in elektronische vorm, is de opzegprocedure zoals vermeld in artikel 5, lid 3 van toepassing. Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal in elektronische vorm worden geleverd.

➔ **Art. 6: Toekenningsmodaliteiten**

6.1 Algemeen

De nominale waarde van een maaltijdcheque bedraagt € 5,00 (inclusief de tussenkomst van de WERKNEMER van € 1,12).

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de tussenkomst van de WERKGEVER per maaltijdcheque nu € 3,88 bedraagt. De tussenkomst van de WERKGEVER kan in de loop van de uitvoering van deze overeenkomst, zoals hierboven bepaald, worden gewijzigd.

De partijen erkennen uitdrukkelijk dat per maaltijdcheque een bedrag van € 1,12 als verplichte tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WTERKNEMER. Dat bedrag zal eveneens, zoals hierboven bepaald, kunnen worden gewijzigd.

Voor de werknemers met dag- en/of avondprestaties is het aantal maaltijdcheques in elektronische vorm gelijk aan het aantal dagen dat de WERKNEMER effectieve arbeidsprestaties levert.

Voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met exclusief nachtprestaties zal één maaltijdcheque per blok van 7u36 gepresteerde uren worden toegekend, dit wil zeggen dat een maaltijdcheque wordt toegekend per effectief gepresteerde arbeidsdag die aanvangt op dag X en die eindigt op dag X+1. Per einde maand zal het totaal aantal effectief gepresteerde of daarmee gelijkgestelde arbeidsuren gedeeld worden door 7u36 om het aantal maaltijdcheques voor die maand te bepalen. Per einde kwartaal zal een correctie - berekening worden uitgevoerd, waarbij het normaal aantal arbeidsuren op kwartaalbasis gedeeld wordt door 7u.36. Het resultaat van deze deling wordt afgerond naar de hogere eenheid zonder het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer te overschrijden. Er kunnen bijgevolg nooit méér maaltijdcheques worden toegekend dan er werkbare dagen zijn in een kwartaal.

Met effectief gepresteerde arbeidsdagen wordt gelijkgesteld:

- De effectieve prestaties buiten het werkschema, meer bepaald prestaties op dagen die in het werkschema initieel als vrije dag werden voorzien;
- De effectieve prestaties op een feestdag;
- De eerste dag afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval, nadat de werknemer de arbeidsprestaties op die dag heeft aangevat.

Bijgevolg zullen er bijvoorbeeld geen maaltijdcheques worden toegekend voor de dagen arbeidsongeschiktheid, de inactiviteitsdagen, de vakantiedagen of de feestdagen.

6.2 de maaltijdcheques in elektronische vorm

- De maaltijdcheques in elektronische vorm worden toegekend aan de WERKNEMERS zoals bepaald in artikel 3.
- De persoonlijke MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER wordt elke maand in één of meerdere keren gecrediteerd voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm hebben een geldigheidsduur van drie maanden vanaf het ogenblik dat de MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER ervoor wordt gecrediteerd.
- Het aantal elektronische maaltijdcheques en de bijdrage van de werkgever en de werknemer hierin worden vermeld op de loonbrief van de WERKNEMERS. De maaltijdcheques worden eveneens vermeld op de individuele rekening van de WERKNEMERS.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm zijn splitsbaar op het ogenblik dat zij worden gebruikt en kunnen enkel worden gebruikt voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen. De WERKNEMER ontvangt daartoe een elektronische betaalkaart, namelijk de SODEXO CARD met Lunch Pass-functie.
- Om zijn MAALTIJDCHEREKENING te kunnen gebruiken, ontvangt de WERKNEMER éénmalig gratis een beveiligde elektronische kaart op naam, de SODEXO CARD, met Lunch Pass-functie. Samen met deze SODEXO CARD ontvangt de WERKNEMER een praktische gids voor het gebruik van de SODEXO CARD en de algemene gebruiksvoorwaarden.

➔ **Art. 7: Verplichtingen van de WERKNEMERS**

- De Partijen gaan ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt aan zijn WERKGEVER zijn naam, geboortedatum, geslacht, postcode, taalkeuze en zijn rijksregistratienummer mee te delen.
- In geval van verlies of diefstal van zijn SODEXO CARD is de WERKNEMER ertoe gehouden CARDSTOP (070 344 344) daar onmiddellijk van op de hoogte te stellen. Alle transacties die vóór de aangifte van verlies of diefstal worden uitgevoerd, zijn onherroepelijk zonder mogelijkheid van verhaal van de WERKNEMER op de WERKGEVER of SODEXO.
- Na de aangifte van verlies of diefstal zal SODEXO voor de WERKNEMER een nieuwe SODEXO CARD uitgeven. Het aantal maaltijdcheques dat op zijn MAALTIJDCHEREKENING beschikbaar is, blijft ongewijzigd, maar de geldigheidsduur wordt verlengd met de wettelijke termijn.
- De partijen erkennen uitdrukkelijk dat in dit geval een bedrag van € 5,00 als tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WERKNEMER. Met dit bedrag wordt een gedeelte van de kosten gecompenseerd die de WERKGEVER heeft bij de bestelling van de nieuwe SODEXO CARD en de bij verzendkosten van deze SODEXO CARD en pincode.
- De partijen *gaan* ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt de SODEXO CARD als een goede huisvader te gebruiken en te bewaren overeenkomstig de algemene gebruiksvoorwaarden en zich ertoe verbindt zijn WERKGEVER of SODEXO onmiddellijk op de hoogte te stellen van elke onregelmatigheid of elk bedrag met behulp van de SODEXO CARD.
- Indien na onderzoek blijkt dat de WERKNEMER actief heeft deelgenomen aan het bedrag of de onregelmatigheden of ze heeft vergemakkelijkt, zal de WERKNEMER hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld voor alle daaruit voortvloeiende schade. Bovendien zullen alle transacties onmiddellijk worden geblokkeerd of afgesloten.

→ **Art. 8: Neerlegging**

Deze overeenkomst bevat 6 pagina's.

Aldus opgemaakt te Mechelen, op 2 januari 2013, in 4 exemplaren, waarbij elke partij erkent een origineel exemplaar te hebben ontvangen, terwijl het overblijvende exemplaar bestemd is voor registratie en door de meest gereede partij zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie van de Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In geval van twijfel is de Nederlandstalige tekst doorslaggevend.

CAO van 3/03/2014 – verzekering gewaarborgd inkomen

Tussen

vzw Rodekruisvakanties met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, met ondernemingsnummer 461.634.084;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**VZW Rodekruisvakanties**” genoemd;

En

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “**de Syndicale delegatie**”.

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

1. Toepassing van deze CAO

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers werkzaam voor VZW Rodekruisvakanties.

2. Doel

Onderhavige regeling heeft tot doel de medewerkers een aanvullend inkomen te waarborgen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling via een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen. Onderhavige regeling vernietigt en vervangt de bestaande regeling die in een bijpassing voorziet door VZW Rodekruisvakanties, ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval privéleven gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid.

Verzekerden

Alle medewerkers van VZW Rodekruisvakanties die aangeworven werden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur worden aangesloten bij een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen.

3. Verzekerde waarborgen

3.1 De collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen waarborgt een inkomen voor de verzekerde ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling. De uitkeringen zijn evenredig aan de graad van arbeidsongeschiktheid.

3.2 Maandelijks wordt er 1/12^{de} van een jaarrente uitgekeerd en voor de eerste maal op het einde van de maand die volgt op de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon. Indien de ongeschiktheid eindigt met een onvolledige maand, wordt een evenredig gedeelte uitgekeerd. Het jaarloon is bepaald als het maandloon van december plus vaste premies maal 13.

3.3 De rente wordt als volgt berekend:

- Bij ziekte en ongeval privéleven: 16% W1 + 75% W2

3.4 Bij zwangerschap en bevalling: 75%W2

Waarin W1 het plafond van het RIZIV is en W2 het gedeelte van het jaarlijks brutoloon boven het plafond.

4.4. Alle waarborgen, uitsluitingen en voorwaarden staan beschreven in het reglement. Het reglement van de verzekering is consulteerbaar op het departement Personeelszaken, op het Intranet van Rode Kruis-Vlaanderen of verkrijgbaar op eenvoudige schriftelijke aanvraag aan het departement Personeelszaken.

4. Wijzigingen

Wijzigingen aan de collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen zullen in de Ondernemingsraad worden besproken.

5. Duur van de CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 april 2014. Iedere partij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

6. Neerlegging

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

CAO van 14/12/2009 – verzekering gewaarborgd inkomen

Tussen

vzw Rode Kruis Vlaanderen Internationaal met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 11 juli 2005; met ondernemingsnummer: 461.634.084;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**vzw Rode Kruis Vlaanderen Internationaal**” genoemd;

En:

De volgende representatieve vakorganisaties:

LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;

Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

werd het volgende overeengekomen

1. TOEPASSINGSGBIED VAN DEZE CAO

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers werkzaam voor VZW Rode Kruis Vlaanderen Internationaal.

2. DOEL

Onderhavige regeling heeft tot doel de medewerkers een aanvullend inkomen te waarborgen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling via een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen. Onderhavige regeling vernietigt en vervangt de bestaande regeling die in een bijpassing voorziet door VZW Rode Kruis Vlaanderen Internationaal ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval privéleven gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid.

2. VERZEKERDEN

Alle medewerkers van VZW Rode Kruis Vlaanderen Internationaal die aangeworven werden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur worden aangesloten bij een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen.

4. VERZEKERDE WAARBORGEN

4.1 De collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen waarborgt een inkomen voor de verzekerde ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling. De uitkeringen zijn evenredig aan de graad van arbeidsongeschiktheid.

4.2. Maandelijks wordt er een (jaar)rente uitgekeerd en voor de eerste maal op het einde van de maand die volgt op de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon. Indien de ongeschiktheid eindigt met een onvolledige maand, wordt een evenredig gedeelte uitgekeerd. Het jaarloon is bepaald als het maandloon van december plus vaste premies maal 13.

4.3 De rente wordt als volgt berekend:

- Bij ziekte en ongeval privéleven: 15% W1 + 75% W2
- Bij zwangerschap en bevalling: 75% W2

Waarin W1 het plafond van het RIZIV is en W2 het gedeelte van het jaarlijks brutoloon boven het plafond.

4.4. Alle waarborgen, uitsluitingen en voorwaarden staan beschreven in het reglement. Het reglement van de verzekering is consulteerbaar op het departement Personeelszaken, op het Intranet van Rode Kruis Vlaanderen of verkrijgbaar op eenvoudige schriftelijke aanvraag aan het departement Personeelszaken.

5. WIJZIGINGEN

Wijzigingen aan de collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen zullen in de Ondernemingsraad worden besproken.

6. OVERGANGSMAATREGEL

De medewerkers die in de loop van 2009 arbeidsongeschikt werden ingevolge ziekte of ongeval privéleven en in december 2009 een bijpassing ontvingen van VZW Rode Kruis Vlaanderen Internationaal, zullen deze vergoeding volgens het vroegere systeem behouden gedurende een periode van maximum 12 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

7. DUUR VAN DE CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2010. Iedere Partij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden

CAO van 7/12/2009 – 18 oktober 2010 – overgang naar PC 329.01

Tussen

vzw Rode Kruis Internationaal met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, met ondernemingsnummer 461.634.084;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**VZW Rode Kruis Internationaal**” genoemd;

En

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “**de Syndicale delegatie**”.

werd uiteengezet wat volgt

Onderhavige overeenkomst heeft tot doel de arbeidsvoorwaarden uiteen te zetten die van toepassing zijn op de medewerkers van de VZW Rode Kruis Internationaal werkzaam in Mechelen, Motstraat 40, mannen en vrouwen, vol- en deeltijdse medewerkers, ongeacht of deze tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, voor bepaalde duur, voor een welbepaald werk of in het kader van een vervangingsovereenkomst.

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

1. Arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur moet gerespecteerd worden over een periode van een kwartaal. Een kwartaal wordt bepaald als de periode die loopt van 1 januari tot 31 maart, van 1 april tot 30 juni, van 1 juli tot 30 september en van 1 oktober tot 31 december.

2. Dag- en weekgrenzen

De daggrens is bepaald op 11 uur en de weekgrens op 50 uur.

3. Barema's

Vanaf 1 april 2010 werden de barema's van de medewerkers geconverteerd naar de barema's PC 329.01 (zie bijlage) volgens de sectorbepalingen gebaseerd op functie-inhoud, opleiding en opgedane ervaring. De barema-anciënniteit werd voor elke medewerker als volgt herberekend: barema-anciënniteit = werkelijke anciënniteit bij Rode Kruis Vlaanderen in het huidig contract of voorgaande aansluitende contracten bij een tot Rode Kruis Vlaanderen uitmakende organisatie + de helft van de relevante ervaring opgedaan in een andere organisatie of bedrijf met een minimum van de helft van de anciënniteit binnen PC 329.01.

Indien het salaris zoals hierboven beschreven lager zou zijn dan het huidige salaris, wordt het salaris bevroren (met uitzondering van de indexaanpassingen) tot het voor de medewerker gunstig wordt om verloond te worden volgens PC 329.01.

4. Toeslagen

Vanaf 1 september 2010 zal een toeslag van 20% betaald worden voor:

- Toegestane prestaties die 9 u per dag overschrijden (gepland).
- Toegestane prestaties die 40 u per week overschrijden (gepland).
- Elk uur meer dan 22 uur 48 minuten (3 x 7 uur 36 minuten) op het eind van het jaar.

Indien de sectorbepalingen inzake overuren wijzigen zullen deze bepalingen aangepast worden aan de gewijzigde sectorbepalingen.

De toeslagen nachtarbeid, zondagwerk en werk op feestdagen zijn deze zoals bepaald door PC 329.01 en zijn niet cumulatief.

Toeslag overloon voor elke ongeplande prestatie:

- Boven de 9 uren per dag:
- Of boven de 40 uren per week.

5. Groepsverzekering

De bestaande groepsverzekering is veel gunstiger is dan deze die het PC voorziet. De bestaande groepsverzekering blijft behouden.

6. Maaltijdcheques

Het bestaand systeem van maaltijdcheques blijft behouden.

7. Verlofrechten buiten wettelijk verlof

Vanaf 1 april 2010 worden volgende verlofrechten buiten wettelijk verlof toegekend:

Leeftijd

- 35 - 44 jaar 5 bijkomende sectordagen
- 45 - 49 jaar 12 dagen arbeidsduurvermindering (36u/week)
- 50 - 54 jaar 24 dagen arbeidsduurvermindering (34u/week)
- 55 - 65 jaar 36 dagen arbeidsduurvermindering (32u/week)

Deze bijkomende sectordagen en dagen arbeidsduurvermindering zijn voor een voltijdse tewerkstelling en worden voor deeltijdse tewerkstelling pro-rata berekend. De duur ervan is bepaald op 7,6 uren per dag voor een voltijdse betrekking, de conventionele arbeidsduur voor een voltijdse betrekking wordt op 38 uur gemiddeld per week behouden. De bijkomende sectordagen worden verminderd met de CAO-dagen vermeld in het arbeidsreglement. Deze bijkomende sectordagen zullen bij voorkeur opgenomen worden in periodes van verminderde activiteit. De arbeidsduurvermindering zal worden toegekend in functie van de effectief gepresteerde arbeid waarbij de periodes van afwezigheid waarvoor een loonwaarborg geldt als gewerkte periodes zullen worden beschouwd, en zal gespreid worden opgenomen.

8. Eindejaarspremie

De eindejaarspremie is deze zoals bepaald in PC 329.01

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

BIJLAGE/ barema PC 329.01 SOCIO-CULTURELE SECTOR VLAAMSE GEMEENSCHAP

Laatste aanpassing: 29.09.2008

Aanpassing vanaf 1 oktober 2008

Index 2 % zowel voor de schaallonen als voor de reële lonen.

Schalen aan coëfficiënt 1,1717

1) SOCIAAL-CULTUREELWERK

Organisaties erkend door de Vlaamse Gemeenschap (volwassenenwerk, jeugdwerk, culturele centra, volkscultuur, amateurkunsten, archief- en documentatiecentra, federaties en steunpunten van deze deelsectoren)

Lt.	B1a	L1	B1c	B1b	B2b	B2a
Anc.	21	22	21	21	20	20
0	2.444,49	2.551,29	1.975,18	2.222,37	1.670,71	1.735,19
1	2.482,11	2.627,71	2.012,80	2.259,99	1.702,93	1.762,04
2	2.519,69	2.704,17	2.070,61	2.297,61	1.739,47	1.821,95
3	2.557,31	2.780,64	2.148,62	2.335,20	1.805,01	1.890,52
4	2.557,31	2.873,33	2.226,18	2.383,24	1.870,15	1.958,77
5	2.621,79	2.990,77	2.226,96	2.399,67	1.870,55	1.959,32
6	2.621,79	2.990,77	2.337,50	2.502,31	1.963,43	2.056,59
7	2.686,27	3.108,17	2.338,29	2.503,09	1.964,16	2.057,65
8	2.745,17	3.108,17	2.448,33	2.621,37	2.057,01	2.154,92
9	2.750,75	3.225,57	2.449,86	2.622,16	2.058,02	2.155,98
10	2.869,76	3.233,50	2.560,39	2.740,43	2.150,87	2.253,25
11	2.870,55	3.342,97	2.561,59	2.741,22	2.151,88	2.254,31
12	2.994,35	3.377,17	2.672,13	2.859,49	2.244,74	2.351,57
13	2.995,14	3.460,37	2.673,33	2.860,40	2.245,74	2.352,64
14	3.118,94	3.520,33	2.783,87	2.978,68	2.338,39	2.449,91
15	3.119,73	3.577,77	2.785,07	2.979,96	2.339,60	2.450,97
16	3.243,53	3.664,50	2.895,61	3.098,24	2.432,46	2.548,24
17	3.244,32	3.695,21	2.896,81	3.099,52	2.433,46	2.549,30
18	3.369,25	3.808,17	3.007,35	3.217,30	2.526,31	2.646,57
19	3.370,04	3.812,61	3.008,55	3.219,08	2.527,32	2.647,63
20	3.493,84	3.951,63	3.119,08	3.337,36	2.620,18	2.744,90
21	3.494,62	3.955,12	3.120,28	3.338,64	2.621,18	2.745,96
22	3.618,43	4.095,50	3.230,82	3.456,92	2.714,04	2.843,23
23	3.743,56	4.239,16	3.342,56	3.576,48	2.807,90	2.941,56
24	3.867,36	4.379,55	3.453,10	3.694,75	2.900,75	3.038,84
25	3.868,71	4.379,55	3.454,30	3.696,04	2.901,76	3.039,89
26	3.868,71	4.379,55	3.454,30	3.696,04	2.901,76	3.039,89
27	3.870,05	4.379,55	3.455,50	3.697,32	2.902,77	3.040,95

Lt.	MV2 21	B3 18	A1 21	A2 20	A3 18	L4 18
0	1.831,88	1.560,85	1.951,05	1.663,59	1.531,26	1.459,86
1	1.892,38	1.613,36	1.988,21	1.731,84	1.594,08	1.479,18
2	1.966,45	1.676,39	2.045,55	1.800,09	1.656,90	1.498,45
3	2.040,52	1.739,75	2.123,11	1.868,34	1.719,72	1.517,77
4	2.114,20	1.802,56	2.200,66	1.936,58	1.782,54	1.540,47
5	2.115,11	1.803,54	2.200,66	1.936,58	1.782,54	1.557,22
6	2.220,11	1.893,07	2.311,20	2.033,86	1.872,07	1.617,84
7	2.221,3	1.894,05	2.434,04	2.033,86	1.872,07	1.629,07
8	2.326,26	1.983,58	2.434,04	2.131,13	1.961,61	1.695,22
9	2.328,53	1.984,55	2.497,77	2.131,13	1.961,61	1.700,91
10	2.433,54	2.074,09	2.532,28	2.228,40	2.051,14	1.772,59
11	2.434,33	2.075,06	2.561,46	2.228,40	2.051,14	1.772,79
12	2.539,34	2.164,60	2.642,81	2.325,68	2.140,68	1.849,97
13	2.540,13	2.165,57	2.642,81	2.325,68	2.140,68	1.849,97
14	2.645,14	2.255,10	2.753,35	2.422,95	2.230,21	1.927,35
15	2.645,92	2.256,08	2.753,35	2.422,95	2.230,21	1.927,35
16	2.750,93	2.345,61	2.908,25	2.520,22	2.319,75	2.004,72
17	2.752,01	2.346,59	2.971,94	2.520,22	2.319,75	2.004,72
18	2.857,02	2.436,12	3.063,13	2.617,49	2.409,28	2.082,10
19	2.858,17	2.437,09	3.126,82	2.617,49	2.409,28	2.082,10
20	2.963,17	2.526,63	3.126,82	2.714,77	2.498,82	2.159,48
21	2.964,32	2.527,60	3.190,51	2.714,77	2.498,82	2.159,48
22	3.069,33	2.617,14	3.195,50	2.812,04	2.588,36	2.236,85
23	3.175,48	2.707,65	3.306,04	2.909,31	2.677,89	2.314,23
24	3.280,49	2.797,123	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60
25	3.281,63	2.798,15	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60
26	3.281,63	2.798,15	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60
27	3.282,77	2.799,13	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60

B1 a: Verantwoordelijke (diensthoofd, afdelingshoofd)

L1 : Functie van universitair niveau

B1 c: Sociocultureel medewerker inhoudelijk verantwoordelijk (cat.1)

B1b: B1c na 6 jaar relevante ervaring als medewerker cat.1

B2b: Uitvoerend of ondersteunend sociocultureel medewerker (cat.2) diploma van lager sec. ond. of gelijkwaardig door ervaring

B2a: B2b en 6 jaar relevante ervaring als medewerker cat.2 of diploma hoger sec. ond. of gelijkwaardig door ervaring

MV2: B2a en 6 jaar relevante ervaring als medewerker in cat.2 geen diplomavereiste

B3 : Assistent voor uitvoering van socioculturele deeltaken (cat.3)

A1 : Administratief, technisch of logistiek verantwoordelijke

A2 : ATL-medewerker

A3 : ATL-assistent

L4 : Onderhoudspersoneel

CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm

Tussen

vzw Rode Kruis Internationaal met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgisch Staatsblad van 11 juli 2005;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**VZW Rode Kruis Internationaal**” genoemd;

En

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “**de Syndicale delegatie**”.

WORDT HET VOLGENDE UITEENGEZET:

De partijen sluiten deze overeenkomst om aan een specifieke personeelscategorie van de VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal maaltijdcheques in elektronische vorm te kunnen toekennen.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt integraal de bepalingen van:

- De CAO van 14/12/2006 betreffende de invoering van maaltijdcheques voor VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal.

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

➔ **Art. 1: Definities**

De termen die in deze overeenkomst worden gebruikt, hebben de hierna verduidelijkte betekenis wanneer zij in hoofdletters getypt zijn:

- DE WERKGEVER: “VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal”, zoals hierboven gedefinieerd.
- SODEXO: de NV Sodexo Pass Belgium (nummer KBO 0403.167.335), uitgever van elektronische maaltijdcheques, erkend volgens de modaliteiten bepaald in het Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden en erkenningsprocedure voor uitgevers van maaltijdcheques in een elektronische vorm, tot uitvoering van artikelen 183 tot 185 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen.
- SODEXO CARD met Lunch Pass-functie: de persoonlijke en individuele drager voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- DE WERKNEMER: de begunstigde zoals gedefinieerd in artikel 3 van deze overeenkomst, aan wie de SODEXO CARD krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegekend.
- MAALTUDCHEQUEREKENING: de persoonlijke databank waarin door SODEXO Pass Belgium voor een WERKNEMER een aantal maaltijdcheques in elektronische vorm wordt gestort, geregistreerd en beheerd. De betrokken WERKNEMER kan de maaltijdcheques in elektronische vorm gebruiken voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen door de SODEXO CARD te gebruiken die hem door de WERKGEVER wordt bezorgd.

→ **Art. 2: Voorwerp van de overeenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel aan de WERKNEMER maaltijdcheques in elektronische vorm toe te kennen. Zij wordt opgesteld overeenkomstig de geldende wetgeving:

- Artikel 19bis 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;
- Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot wijziging van artikel 19bis 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;
- De algemene instructies aan de werkgevers van de RSZ;
- Het bericht aan de werkgevers van de Administratie van de directe belastingen.

De toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm moet op ieder ogenblik gebeuren overeenkomstig de voorwaarden die gelden met het oog op de gunstigst mogelijke behandeling inzake belastingen en sociale zekerheid, wat met name impliceert dat de respectieve tussenkomsten van de WERKGEVER en van de WERKNEMER in de loop van de overeenkomst zullen kunnen worden gewijzigd volgens de evolutie van de reglementering.

→ **Art. 3: Toepassingsgebied**

Deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle personeelsleden van VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal, tewerkgesteld op vestigingseenheid 2.147.646,712 - 2800 Mechelen - Motstraat 40, met uitzondering van alle personeelsleden die tewerkgesteld worden in het buitenland.

Personeelsleden van VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal die tewerkgesteld zijn op vestigingseenheid 2.147,646.712 - 2800 Mechelen - Motstraat 40 en die een tijdelijke missie maken naar het buitenland, zijn voor deze periode ook uitgesloten van het recht op maaltijdcheques.

→ **Art. 4: Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 01/01/2013 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Elk van de partijen kan deze overeenkomst opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 6 maanden die per aangetekende brief aan de andere partijen moet worden gericht. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

In geval van opzegging van deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst door een van de ondergetekende partijen kan het saldo op de MAALTUDCHEQUEREKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD, worden gebruikt tot op de vervaldatum van de maaltijdcheques in elektronische vorm die al op de MAALTIJDCHEREKENING zijn gestort.

→ **Art. 5: De keuze van de maaltijdcheques**

Krachtens deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst opteren de partijen ervoor dat de maaltijdcheques zullen worden toegekend in elektronische vorm.

VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal en de syndicale delegatie hebben de mogelijkheid op deze oorspronkelijke keuze terug te komen door middel van een opzegtermijn van 6 maanden die per aangetekende brief aan de partijen wordt aangezegd. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

De omkeerbaarheid van de oorspronkelijke keuze voor elektronische maaltijdcheques is derhalve enkel mogelijk voor alle personeelsleden uit het toepassingsgebied samen en dus niet per individueel personeelslid.

In geval de oorspronkelijke keuze wordt omgezet in een keuze voor papieren maaltijdcheques, kan het saldo op de MAALTDDCHEQUEREKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD worden gebruikt tot op het einde van de geldigheidstermijn van de maaltijdcheques in elektronische vorm. Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal worden geleverd in papieren vorm.

Indien achteraf een van de partijen opnieuw wenst over te stappen op maaltijdcheques in elektronische vorm, is de opzegprocedure zoals vermeld in artikel 5, lid 3 van toepassing. Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal in elektronische vorm worden geleverd.

➔ **Art. 6: Toekenningsmodaliteiten**

6.1 Algemeen

De nominale waarde van een maaltijdcheque bedraagt € 5,00 (inclusief de tussenkomst van de WERKNEMER van € 1,12).

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de tussenkomst van de WERKGEVER per maaltijdcheque nu € 3,88 bedraagt. De tussenkomst van de WERKGEVER kan in de loop van de uitvoering van deze overeenkomst, zoals hierboven bepaald, worden gewijzigd.

De partijen erkennen uitdrukkelijk dat per maaltijdcheque een bedrag van € 1,12 als verplichte tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WTERKNEMER. Dat bedrag zal eveneens, zoals hierboven bepaald, kunnen worden gewijzigd.

Voor de werknemers met dag- en/of avondprestaties is het aantal maaltijdcheques in elektronische vorm gelijk aan het aantal dagen dat de WERKNEMER effectieve arbeidsprestaties levert.

Voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met exclusief nachtprestaties zal één maaltijdcheque per blok van 7u36 gepresteerde uren worden toegekend, dit wil zeggen dat een maaltijdcheque wordt toegekend per effectief gepresteerde arbeidsdag die aanvangt op dag X en die eindigt op dag X+1. Per einde maand zal het totaal aantal effectief gepresteerde of daarmee gelijkgestelde arbeidsuren gedeeld worden door 7u36 om het aantal maaltijdcheques voor die maand te bepalen. Per einde kwartaal zal een correctie - berekening worden uitgevoerd, waarbij het normaal aantal arbeidsuren op kwartaalbasis gedeeld wordt door 7u.36. Het resultaat van deze deling wordt afgerond naar de hogere eenheid zonder het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer te overschrijden. Er kunnen bijgevolg nooit méér maaltijdcheques worden toegekend dan er werkbare dagen zijn in een kwartaal.

Met effectief gepresteerde arbeidsdagen wordt gelijkgesteld:

- De effectieve prestaties buiten het werkschema, meer bepaald prestaties op dagen die in het werkschema initieel als vrije dag werden voorzien;
- De effectieve prestaties op een feestdag;
- De eerste dag afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval, nadat de werknemer de arbeidsprestaties op die dag heeft aangevat.

Bijgevolg zullen er bijvoorbeeld geen maaltijdcheques worden toegekend voor de dagen arbeidsongeschiktheid, de inactiviteitsdagen, de vakantiedagen of de feestdagen.

6.2 de maaltijdcheques in elektronische vorm

- De maaltijdcheques in elektronische vorm worden toegekend aan de WERKNEMERS zoals bepaald in artikel 3.
- De persoonlijke MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER wordt elke maand in één of meerdere keren gecrediteerd voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm hebben een geldigheidsduur van drie maanden vanaf het ogenblik dat de MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER ervoor wordt gecrediteerd.
- Het aantal elektronische maaltijdcheques en de bijdrage van de werkgever en de werknemer hierin worden vermeld op de loonbrief van de WERKNEMERS. De maaltijdcheques worden eveneens vermeld op de individuele rekening van de WERKNEMERS.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm zijn splitsbaar op het ogenblik dat zij worden gebruikt en kunnen enkel worden gebruikt voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen. De WERKNEMER ontvangt daartoe een elektronische betaalkaart, namelijk de SODEXO CARD met Lunch Pass-functie.
- Om zijn MAALTIJDCHEREKENING te kunnen gebruiken, ontvangt de WERKNEMER éénmalig gratis een beveiligde elektronische kaart op naam, de SODEXO CARD, met Lunch Pass-functie. Samen met deze SODEXO CARD ontvangt de WERKNEMER een praktische gids voor het gebruik van de SODEXO CARD en de algemene gebruiksvoorwaarden.

→ **Art. 7: Verplichtingen van de WERKNEMERS**

- De Partijen gaan ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt aan zijn WERKGEVER zijn naam, geboortedatum, geslacht, postcode, taalkeuze en zijn rijksregistratienummer mee te delen.
- In geval van verlies of diefstal van zijn SODEXO CARD is de WERKNEMER ertoe gehouden CARDSTOP (070 344 344) daar onmiddellijk van op de hoogte te stellen. Alle transacties die vóór de aangifte van verlies of diefstal worden uitgevoerd, zijn onherroepelijk zonder mogelijkheid van verhaal van de WERKNEMER op de WERKGEVER of SODEXO.
- Na de aangifte van verlies of diefstal zal SODEXO voor de WERKNEMER een nieuwe SODEXO CARD uitgeven. Het aantal maaltijdcheques dat op zijn MAALTIJDCHEREKENING beschikbaar is, blijft ongewijzigd, maar de geldigheidsduur wordt verlengd met de wettelijke termijn.
- De partijen erkennen uitdrukkelijk dat in dit geval een bedrag van € 5,00 als tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WERKNEMER. Met dit bedrag wordt een gedeelte van de kosten gecompenseerd die de WERKGEVER heeft bij de bestelling van de nieuwe SODEXO CARD en de bij verzendkosten van deze SODEXO CARD en pincode.
- De partijen *gaan* ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt de SODEXO CARD als een goede huisvader te gebruiken en te bewaren overeenkomstig de algemene gebruiksvoorwaarden en zich ertoe verbindt zijn WERKGEVER of SODEXO onmiddellijk op de hoogte te stellen van elke onregelmatigheid of elk bedrag met behulp van de SODEXO CARD.
- Indien na onderzoek blijkt dat de WERKNEMER actief heeft deelgenomen aan het bedrag of de onregelmatigheden of ze heeft vergemakkelijkt, zal de WERKNEMER hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld voor alle daaruit voortvloeiende schade. Bovendien zullen alle transacties onmiddellijk worden geblokkeerd of afgesloten.

→ **Art. 8: Neerlegging**

Deze overeenkomst bevat 6 pagina's.

Aldus opgemaakt te Mechelen, op 2 januari 2013, in 4 exemplaren, waarbij elke partij erkent een origineel exemplaar te hebben ontvangen, terwijl het overblijvende exemplaar bestemd is voor registratie en door de meest gereede partij zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie van de Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In geval van twijfel is de Nederlandstalige tekst doorslaggevend.

CAO van 3/03/2014 – verzekering gewaarborgd inkomen

Tussen

vzw Rode Kruis Internationaal met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, met ondernemingsnummer 461.634.084;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**VZW Rode Kruis Internationaal**” genoemd;

En

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “**de Syndicale delegatie**”.

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

1. Toepassing van deze CAO

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers werkzaam voor VZW Rode Kruis Internationaal.

2. Doel

Onderhavige regeling heeft tot doel de medewerkers een aanvullend inkomen te waarborgen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling via een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen. Onderhavige regeling vernietigt en vervangt de bestaande regeling die in een bijpassing voorziet door VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval privéleven gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid.

Verzekerden

Alle medewerkers van VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal die aangeworven werden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur worden aangesloten bij een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen.

3. Verzekerde waarborgen

- 4 De collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen waarborgt een inkomen voor de verzekerde ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling. De uitkeringen zijn evenredig aan de graad van arbeidsongeschiktheid.
- 5 Maandelijks wordt er 1/12^{de} van een jaarrente uitgekeerd en voor de eerste maal op het einde van de maand die volgt op de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon. Indien de ongeschiktheid eindigt met een onvolledige maand, wordt een evenredig gedeelte uitgekeerd. Het jaarloon is bepaald als het maandloon van december plus vaste premies maal 13.
- 6 De rente wordt als volgt berekend:
 - Bij ziekte en ongeval privéleven: 16% W1 + 75% W2

- 7 Bij zwangerschap en bevalling: 75%W2
Waarin W1 het plafond van het RIZIV is en W2 het gedeelte van het jaarlijks brutoloon boven het plafond.

4.4. Alle waarborgen, uitsluitingen en voorwaarden staan beschreven in het reglement. Het reglement van de verzekering is consulteerbaar op het departement Personeelszaken, op het Intranet van Rode Kruis-Vlaanderen of verkrijgbaar op eenvoudige schriftelijke aanvraag aan het departement Personeelszaken.

4. Wijzigingen

Wijzigingen aan de collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen zullen in de Ondernemingsraad worden besproken.

5. Duur van de CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 april 2014. Iedere partij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

6. Neerlegging

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

JEUGD RODE KRUIS VZW

CAO van 7/12/2009 – verzekering gewaarborgd inkomen

TUSSEN:

VZW Jeugd Rode Kruis met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 14 april 2005; met ondernemingsnummer: 415.864.932;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal:

Hierna “**Vzw Jeugd Rode Kruis**” genoemd:

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”

werd het volgende overeengekomen

1. TOEPASSINGSGBIED VAN DEZE CAO

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers werkzaam voor VZW Jeugd Rode Kruis.

2. DOEL

Onderhavige regeling heeft tot doel de medewerkers een aanvullend inkomen te waarborgen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling via een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen. Onderhavige regeling vernietigt en vervangt de bestaande regeling die in een bijpassing voorziet door VZW Jeugd Rode Kruis ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval privéleven gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid.

3. VERZEKERDEN

Alle medewerkers van VZW Jeugd Rode Kruis die aangeworven werden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur worden aangesloten bij een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen.

4. VERZEKERDE WAARBORGEN

4.1 De collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen waarborgt een inkomen voor de verzekerde ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling. De uitkeringen zijn evenredig aan de graad van arbeidsongeschiktheid.

4.2 Maandelijks wordt er 1/12^{de} van een jaarrente uitgekeerd en voor de eerste maal op het einde van de maand die volgt op de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon. Indien de ongeschiktheid eindigt met een onvolledige maand, wordt een evenredig gedeelte uitgekeerd. Het jaarloon is bepaald als het maandloon van december plus vaste premies maal 13.

4.3 De rente wordt als volgt berekend:

- Bij ziekte en ongeval privéleven: 15% W1 + 75% W2
- Bij zwangerschap en bevalling: 75% W2

Waarin W1 het plafond van het RIZIV is en W2 het gedeelte van het jaarlijks brutoloon boven het plafond.

4.4. Alle waarborgen, uitsluitingen en voorwaarden staan beschreven in het reglement. Het reglement van de verzekering is consulteerbaar op het departement Personeelszaken, op het Intranet van Rode Kruis Vlaanderen of verkrijgbaar op eenvoudige schriftelijke aanvraag aan het departement Personeelszaken.

5. WIJZIGINGEN

Wijzigingen aan de collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen zullen in de Ondernemingsraad worden besproken.

6. OVERGANGSMAATREGEL

De medewerkers die in de loop van 2009 arbeidsongeschikt werden ingevolge ziekte of ongeval privéleven en in december 2009 een bijpassing ontvingen van VZW Jeugd Rode Kruis, zullen deze vergoeding volgens het vroegere systeem behouden gedurende een periode van maximum 12 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

7. DUUR VAN DE CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2010. Iedere Partij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

BIJLAGE/ barema PC 329.01 SOCIO-CULTURELE SECTOR VLAAMSE GEMEENSCHAP

Laatste aanpassing: 29.09.2008

Aanpassing vanaf 1 oktober 2008

Index 2 % zowel voor de schaallonen als voor de reële lonen.

Schalen aan coëfficiënt 1,1717

1) SOCIAAL-CULTUREELWERK

Organisaties erkend door de Vlaamse Gemeenschap (volwassenenwerk, jeugdwerk, culturele centra, volkscultuur, amateurkunsten, archief- en documentatiecentra, federaties en steunpunten van deze deelsectoren)

Lt.	B1a	L1	B1c	B1b	B2b	B2a
Anc.	21	22	21	21	20	20
O	2.444,49	2.551,29	1.975,18	2.222,37	1.670,71	1.735,19
1	2.482,11	2.627,71	2.012,80	2.259,99	1.702,93	1.762,04
2	2.519,69	2.704,17	2.070,61	2.297,61	1.739,47	1.821,95
3	2.557,31	2.780,64	2.148,62	2.335,20	1.805,01	1.890,52
4	2.557,31	2.873,33	2.226,18	2.383,24	1.870,15	1.958,77
5	2.621,79	2.990,77	2.226,96	2.399,67	1.870,55	1.959,32
6	2.621,79	2.990,77	2.337,50	2.502,31	1.963,43	2.056,59
7	2.686,27	3.108,17	2.338,29	2.503,09	1.964,16	2.057,65
8	2.745,17	3.108,17	2.448,33	2.621,37	2.057,01	2.154,92
9	2.750,75	3.225,57	2.449,86	2.622,16	2.058,02	2.155,98
10	2.869,76	3.233,50	2.560,39	2.740,43	2.150,87	2.253,25
11	2.870,55	3.342,97	2.561,59	2.741,22	2.151,88	2.254,31
12	2.994,35	3.377,17	2.672,13	2.859,49	2.244,74	2.351,57
13	2.995,14	3.460,37	2.673,33	2.860,40	2.245,74	2.352,64
14	3.118,94	3.520,33	2.783,87	2.978,68	2.338,39	2.449,91
15	3.119,73	3.577,77	2.785,07	2.979,96	2.339,60	2.450,97
16	3.243,53	3.664,50	2.895,61	3.098,24	2.432,46	2.548,24
17	3.244,32	3.695,21	2.896,81	3.099,52	2.433,46	2.549,30
18	3.369,25	3.808,17	3.007,35	3.217,30	2.526,31	2.646,57
19	3.370,04	3.812,61	3.008,55	3.219,08	2.527,32	2.647,63
20	3.493,84	3.951,53	3.119,08	3.337,36	2.620,18	2.744,90
21	3.494,62	3.955,12	3.120,28	3.338,64	2.621,18	2.745,96
22	3.618,43	4.095,50	3.230,82	3.456,92	2.714,04	2.843,23
23	3.743,56	4.239,16	3.342,56	3.576,48	2.807,90	2.941,56
24	3.867,36	4.379,55	3.453,10	3.694,75	2.900,75	3.038,84
25	3.868,71	4.379,55	3.454,30	3.696,04	2.901,76	3.039,89
26	3.868,71	4.379,55	3.454,30	3.696,04	2.901,76	3.039,89
27	3.870,05	4.379,55	3.455,50	3.697,32	2.902,77	3.040,95

Lt.	MV2 21	B3 18	A1 21	A2 20	A3 18	L4 18
0	1.831,88	1.560,85	1.951,05	1.663,59	1.531,26	1.459,86
1	1.892,38	1.613,36	1.988,21	1.731,84	1.594,08	1.479,18
2	1.966,45	1.676,39	2.045,55	1.800,09	1.656,90	1.498,45
3	2.040,52	1.739,75	2.123,11	1.868,34	1.719,72	1.517,77
4	2.114,20	1.802,56	2.200,66	1.936,58	1.782,54	1.540,47
5	2.115,11	1.803,54	2.200,66	1.936,58	1.782,54	1.557,22
6	2.220,11	1.893,07	2.311,20	2.033,86	1.872,07	1.617,84
7	2.221,3	1.894,05	2.434,04	2.033,86	1.872,07	1.629,07
8	2.326,26	1.983,58	2.434,04	2.131,13	1.961,61	1.695,22
9	2.328,53	1.984,55	2.497,77	2.131,13	1.961,61	1.700,91
10	2.433,54	2.074,09	2.532,28	2.228,40	2.051,14	1.772,59
11	2.434,33	2.075,06	2.561,46	2.228,40	2.051,14	1.772,79
12	2.539,34	2.164,60	2.642,81	2.325,68	2.140,68	1.849,97
13	2.540,13	2.165,57	2.642,81	2.325,68	2.140,68	1.849,97
14	2.645,14	2.255,10	2.753,35	2.422,95	2.230,21	1.927,35
15	2.645,92	2.256,08	2.753,35	2.422,95	2.230,21	1.927,35
16	2.750,93	2.345,61	2.908,25	2.520,22	2.319,75	2.004,72
17	2.752,01	2.346,59	2.971,94	2.520,22	2.319,75	2.004,72
18	2.857,02	2.436,12	3.063,13	2.617,49	2.409,28	2.082,10
19	2.858,17	2.437,09	3.126,82	2.617,49	2.409,28	2.082,10
20	2.963,17	2.526,63	3.126,82	2.714,77	2.498,82	2.159,48
21	2.964,32	2.527,60	3.190,51	2.714,77	2.498,82	2.159,48
22	3.069,33	2.617,14	3.195,50	2.812,04	2.588,36	2.236,85
23	3.175,48	2.707,65	3.306,04	2.909,31	2.677,89	2.314,23
24	3.280,49	2.797,123	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60
25	3.281,63	2.798,15	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60
26	3.281,63	2.798,15	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60
27	3.282,77	2.799,13	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60

B1 a: Verantwoordelijke (diensthoofd, afdelingshoofd)

L1 : Functie van universitair niveau

B1 c: Sociocultureel medewerker inhoudelijk verantwoordelijk (cat.1)

B1b: B1c na 6 jaar relevante ervaring als medewerker cat.1

B2b: Uitvoerend of ondersteunend sociocultureel medewerker (Cat.2) diploma van lager sec. ond. of gelijkwaardig door ervaring

B2a: B2b en 6 jaar relevante ervaring als medewerker cat2 of diploma hoger sec. ond. of gelijkwaardig door ervaring

MV2: B2a en 6 jaar relevante ervaring als medewerker in cat.2 geen diplomavereiste

B3 : Assistent voor uitvoering van socioculturele deeltaken (cat.3)

A1 : Administratief, technisch of logistiek verantwoordelijke

A2 : ATL-medewerker

A3 : ATL-assistent

L4 : Onderhoudspersoneel

CAO van 10/10/2010 – overgang naar PC 329.01

TUSSEN:

vzw Jeugd Rode Kruis met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, met ondernemingsnummer 461.634.084;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**vzw Jeugd Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”

werd uiteengezet wat volgt

Onderhavige overeenkomst heeft tot doel de arbeidsvoorwaarden uiteen te zetten die van toepassing zijn op de medewerkers van de VZW Jeugd Rode Kruis met zetel te Mechelen, Motstraat 40, mannen en vrouwen, vol- en deeltijdse medewerkers, ongeacht of deze tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, voor bepaalde duur, voor een welbepaald werk of in het kader van een vervangingsovereenkomst.

wordt het volgende overeengekomen

1. Arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur moet gerespecteerd worden over een periode van een kwartaal. Een kwartaal wordt bepaald als de periode die loopt van 1 januari tot 31 maart, van 1 april tot 30 juni, van 1 juli tot 30 september en van 1 oktober tot 31 december.

2. Dag- en weekgrenzen

De daggrens is bepaald op 11 uur en de weekgrens op 50 uur.

3. Barema's

Vanaf 1 april 2010 werden de barema's van de medewerkers geconverteerd naar de barema's PC 329.01 (zie bijlage) volgens de sectorbepalingen gebaseerd op functie-inhoud, opleiding en opgedane ervaring. De barema-anciënniteit werd voor elke medewerker als volgt herberekend: barema-anciënniteit = werkelijke anciënniteit bij Rode Kruis Vlaanderen in het huidig contract of voorgaand aansluitend contracten bij een tot Rode Kruis Vlaanderen uitmakende organisatie + de helft van de relevante ervaring opgedaan in een andere organisatie of bedrijf met een minimum van de helft van de anciënniteit binnen PC 329.01 Indien het salaris zoals hierboven beschreven lager zou zijn dan het huidige salaris, wordt het salaris bevroren (met uitzondering van de indexaanpassingen) tot het voor de medewerker gunstig wordt om verloond te worden volgens PC 329.01.

4. Toeslagen

Vanaf 1 september 2010 zal een toeslag van 20 % betaald worden voor:

- Toegestane prestaties die 9 u per dag overschrijden (gepland).
- Toegestane prestaties die 40 u per week overschrijden (gepland).
- Elk uur meer dan 22 uur 48 minuten (3 x 7 uur 36 minuten) op het eind van het jaar.

Indien de sectorbepalingen inzake overuren wijzigen zullen deze bepalingen aangepast worden aan de gewijzigde sectorbepalingen.

De toeslagen nachtarbeid, zondagwerk en werk op feestdagen rijen deze zoals bepaald door PC 329.01 en zijn niet cumulatief.

Toeslag overloon voor elke ongeplande prestatie:

- Boven de 9 uren per dag;
- Of boven de 40 uren per week.

5. Groepsverzekering

De bestaande groepsverzekering is veel gunstiger is dan deze die het PC voorziet. De bestaande groepsverzekering blijft behouden.

6. Maaltijdcheques

Het bestaand systeem van maaltijdcheques blijft behouden.

7. Verlofrechten buiten wettelijk verlof

Vanaf 1 april 2010 worden volgende verlofrechten buiten wettelijk verlof toegekend:

Leeftijd

35 - 44 jaar	5 bijkomende sectordagen
45 - 49 jaar	12 bijkomende arbeidsduurvermindering (36u/week)
50 - 54 jaar	24 bijkomende arbeidsduurvermindering (34u/week)
55 - 65 jaar	36 bijkomende arbeidsduurvermindering (32u/week)

Deze bijkomende sectordagen en dagen arbeidsduurvermindering zijn voor een voltijdse tewerkstelling en worden voor deeltijdse tewerkstelling pro-rata berekend. De duur ervan is bepaald op 7.6 uren per dag voor een voltijdse betrekking, de conventionele arbeidsduur voor een voltijdse betrekking wordt op 38 uur gemiddeld per week behouden. De bijkomende sectordagen worden verminderd met de CAO dagen vermeld in het arbeidsreglement. Deze bijkomende sectordagen zullen bij voorkeur opgenomen worden in periodes van verminderde activiteit. De arbeidsduurvermindering zal worden toegekend in functie van de effectief gepresteerde arbeid waarbij de periodes van afwezigheid waarvoor een loonwaarborg geldt als gewerkte periodes zullen worden beschouwd en zullen gespreid worden opgenomen.

8. Eindejaarspremie

De eindejaarspremie is deze zoals bepaald in PC 329.01.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

BIJLAGE/ barema PC 329.01 SOCIO-CULTURELE SECTOR -VLAAMSE GEMEENSCHAP

Laatste aanpassing: 29.09.2008

Aanpassing vanaf 1 oktober 2008

Index 2 % zowel voor de schaallonen als voor de reële lonen.

Schalen aan coëfficiënt 1,1717

1) SOCIAAL-CULTUREELWERK

Organisaties erkend door de Vlaamse Gemeenschap (volwassenenwerk, jeugdwerk, culturele centra, volkscultuur, amateurkunsten, archief- en documentatiecentra, federaties en steunpunten van deze deelsectoren)

Lt.	B1a	L1	B1c	B1b	B2b	B2a
Anc.	21	22	21	21	20	20
O	2.444,49	2.551,29	1.975,18	2.222,37	1.670,71	1.735,19
1	2.482,11	2.627,71	2.012,80	2.259,99	1.702,93	1.762,04
2	2.519,69	2.704,17	2.070,61	2.297,61	1.739,47	1.821,95
3	2.557,31	2.780,64	2.148,62	2.335,20	1.805,01	1.890,52
4	2.557,31	2.873,33	2.226,18	2.383,24	1.870,15	1.958,77
5	2.621,79	2.990,77	2.226,96	2.399,67	1.870,55	1.959,32
6	2.621,79	2.990,77	2.337,50	2.502,31	1.963,43	2.056,59
7	2.686,27	3.108,17	2.338,29	2.503,09	1.964,16	2.057,65
8	2.745,17	3.108,17	2.448,33	2.621,37	2.057,01	2.154,92
9	2.750,75	3.225,57	2.449,86	2.622,16	2.058,02	2.155,98
10	2.869,76	3.233,50	2.560,39	2.740,43	2.150,87	2.253,25
11	2.870,55	3.342,97	2.561,59	2.741,22	2.151,88	2.254,31
12	2.994,35	3.377,17	2.672,13	2.859,49	2.244,74	2.351,57
13	2.995,14	3.460,37	2.673,33	2.860,40	2.245,74	2.352,64
14	3.118,94	3.520,33	2.783,87	2.978,68	2.338,39	2.449,91
15	3.119,73	3.577,77	2.785,07	2.979,96	2.339,60	2.450,97
16	3.243,53	3.664,50	2.895,61	3.098,24	2.432,46	2.548,24
17	3.244,32	3.695,21	2.896,81	3.099,52	2.433,46	2.549,30
18	3.369,25	3.808,17	3.007,35	3.217,30	2.526,31	2.646,57
19	3.370,04	3.812,61	3.008,55	3.219,08	2.527,32	2.647,63
20	3.493,84	3.951,53	3.119,08	3.337,36	2.620,18	2.744,90
21	3.494,62	3.955,12	3.120,28	3.338,64	2.621,18	2.745,96
22	3.618,43	4.095,50	3.230,82	3.456,92	2.714,04	2.843,23
23	3.743,56	4.239,16	3.342,56	3.576,48	2.807,90	2.941,56
24	3.867,36	4.379,55	3.453,10	3.694,75	2.900,75	3.038,84
25	3.868,71	4.379,55	3.454,30	3.696,04	2.901,76	3.039,89
26	3.868,71	4.379,55	3.454,30	3.696,04	2.901,76	3.039,89
27	3.870,05	4.379,55	3.455,50	3.697,32	2.902,77	3.040,95

Lt.	MV2 21	B3 18	A1 21	A2 20	A3 18	L4 18
0	1.831,88	1.560,85	1.951,05	1.663,59	1.531,26	1.459,86
1	1.892,38	1.613,36	1.988,21	1.731,84	1.594,08	1.479,18
2	1.966,45	1.676,39	2.045,55	1.800,09	1.656,90	1.498,45
3	2.040,52	1.739,75	2.123,11	1.868,34	1.719,72	1.517,77
4	2.114,20	1.802,56	2.200,66	1.936,58	1.782,54	1.540,47
5	2.115,11	1.803,54	2.200,66	1.936,58	1.782,54	1.557,22
6	2.220,11	1.893,07	2.311,20	2.033,86	1.872,07	1.617,84
7	2.221,3	1.894,05	2.434,04	2.033,86	1.872,07	1.629,07
8	2.326,26	1.983,58	2.434,04	2.131,13	1.961,61	1.695,22
9	2.328,53	1.984,55	2.497,77	2.131,13	1.961,61	1.700,91
10	2.433,54	2.074,09	2.532,28	2.228,40	2.051,14	1.772,59
11	2.434,33	2.075,06	2.561,46	2.228,40	2.051,14	1.772,79
12	2.539,34	2.164,60	2.642,81	2.325,68	2.140,68	1.849,97
13	2.540,13	2.165,57	2.642,81	2.325,68	2.140,68	1.849,97
14	2.645,14	2.255,10	2.753,35	2.422,95	2.230,21	1.927,35
15	2.645,92	2.256,08	2.753,35	2.422,95	2.230,21	1.927,35
16	2.750,93	2.345,61	2.908,25	2.520,22	2.319,75	2.004,72
17	2.752,01	2.346,59	2.971,94	2.520,22	2.319,75	2.004,72
18	2.857,02	2.436,12	3.063,13	2.617,49	2.409,28	2.082,10
19	2.858,17	2.437,09	3.126,82	2.617,49	2.409,28	2.082,10
20	2.963,17	2.526,63	3.126,82	2.714,77	2.498,82	2.159,48
21	2.964,32	2.527,60	3.190,51	2.714,77	2.498,82	2.159,48
22	3.069,33	2.617,14	3.195,50	2.812,04	2.588,36	2.236,85
23	3.175,48	2.707,65	3.306,04	2.909,31	2.677,89	2.314,23
24	3.280,49	2.797,123	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60
25	3.281,63	2.798,15	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60
26	3.281,63	2.798,15	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60
27	3.282,77	2.799,13	3.416,58	3.006,59	2.767,43	2.391,60

B1 a: Verantwoordelijke (diensthoofd, afdelingshoofd)

L1 : Functie van universitair niveau

B1 c: Sociocultureel medewerker inhoudelijk verantwoordelijk (cat.1)

B1b: B1c na 6 jaar relevante ervaring als medewerker cat.1

B2b: Uitvoerend of ondersteunend sociocultureel medewerker (Cat.2) diploma van lager sec. ond. of gelijkwaardig door ervaring

B2a: B2b en 6 jaar relevante ervaring als medewerker cat.2 of diploma hoger sec. ond. of gelijkwaardig door ervaring

MV2: B2a en 6 jaar relevante ervaring als medewerker in cat.2 geen diplomavereiste

B3 : Assistent voor uitvoering van socioculturele deeltaken (cat.3)

A1 : Administratief, technisch of logistiek verantwoordelijke

A2 : ATL-medewerker

A3 : ATL-assistent

L4 : Onderhoudspersoneel

CAO van 2/01/2013 betreffende de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm

Tussen

vzw Jeugd Rode Kruis met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgisch Staatsblad van 11 juli 2005;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**vzw Jeugd Rode Kruis**” genoemd;

En

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “**de Syndicale delegatie**”.

WORDT HET VOLGENDE UITEENGEZET:

De partijen sluiten deze overeenkomst om aan een specifieke personeelscategorie van de vzw Jeugd Rode Kruis maaltijdcheques in elektronische vorm te kunnen toekennen.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt integraal de bepalingen van:

- De CAO van 14/12/2006 betreffende de invoering van maaltijdcheques voor vzw Jeugd Rode Kruis.

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

→ **Art. 1: Definities**

De termen die in deze overeenkomst worden gebruikt, hebben de hierna verduidelijkte betekenis wanneer zij in hoofdletters getypt zijn:

- DE WERKGEVER: “vzw Jeugd Rode Kruis”, zoals hierboven gedefinieerd.
- SODEXO: de NV Sodexo Pass Belgium (nummer KBO 0403.167.335), uitgever van elektronische maaltijdcheques, erkend volgens de modaliteiten bepaald in het Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden en erkenningsprocedure voor uitgevers van maaltijdcheques in een elektronische vorm, tot uitvoering van artikelen 183 tot 185 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen.
- SODEXO CARD met Lunch Pass-functie: de persoonlijke en individuele drager voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- DE WERKNEMER: de begunstigde zoals gedefinieerd in artikel 3 van deze overeenkomst, aan wie de SODEXO CARD krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegekend.
- MAALTUDCHEQUEREKENING: de persoonlijke databank waarin door SODEXO Pass Belgium voor een WERKNEMER een aantal maaltijdcheques in elektronische vorm wordt gestort, geregistreerd en beheerd. De betrokken WERKNEMER kan de maaltijdcheques in elektronische vorm gebruiken voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen door de SODEXO CARD te gebruiken die hem door de WERKGEVER wordt bezorgd.

➔ **Art. 2: Voorwerp van de overeenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel aan de WERKNEMER maaltijdcheques in elektronische vorm toe te kennen. Zij wordt opgesteld overeenkomstig de geldende wetgeving:

- artikel 19bis 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;
- Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot wijziging van artikel 19bis 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;
- De algemene instructies aan de werkgevers van de RSZ;
- Het bericht aan de werkgevers van de Administratie van de directe belastingen.

De toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm moet op ieder ogenblik gebeuren overeenkomstig de voorwaarden die gelden met het oog op de gunstigst mogelijke behandeling inzake belastingen en sociale zekerheid, wat met name impliceert dat de respectieve tussenkomsten van de WERKGEVER en van de WERKNEMER in de loop van de overeenkomst zullen kunnen worden gewijzigd volgens de evolutie van de reglementering.

➔ **Art. 3: Toepassingsgebied**

Deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle personeelsleden van VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal, tewerkgesteld op vestigingseenheid 2.147.646,712 - 2800 Mechelen - Motstraat 40, met uitzondering van alle personeelsleden die tewerkgesteld worden in het buitenland.

Personeelsleden van VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal die tewerkgesteld zijn op vestigingseenheid 2.147,646.712 - 2800 Mechelen - Motstraat 40 en die een tijdelijke missie maken naar het buitenland, zijn voor deze periode ook uitgesloten van het recht op maaltijdcheques.

➔ **Art. 4: Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 01/01/2013 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Elk van de partijen kan deze overeenkomst opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 6 maanden die per aangetekende brief aan de andere partijen moet worden gericht. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

In geval van opzegging van deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst door een van de ondergetekende partijen kan het saldo op de MAALTUDCHEQUEREKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD, worden gebruikt tot op de vervaldatum van de maaltijdcheques in elektronische vorm die al op de MAALTIJDCHEREKENING zijn gestort.

➔ **Art. 5: De keuze van de maaltijdcheques**

Krachtens deze ondememings-collectieve arbeidsovereenkomst opteren de partijen ervoor dat de maaltijdcheques zullen worden toegekend in elektronische vorm.

VZW Rode Kruis-Vlaanderen Internationaal en de syndicale delegatie hebben de mogelijkheid op deze oorspronkelijke keuze terug te komen door middel van een opzegtermijn van 6 maanden die per aangetekende brief aan de partijen wordt aangezegd. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

De omkeerbaarheid van de oorspronkelijke keuze voor elektronische maaltijdcheques is derhalve enkel mogelijk voor alle personeelsleden uit het toepassingsgebied samen en dus niet per individueel personeelslid.

In geval de oorspronkelijke keuze wordt omgezet in een keuze voor papieren maaltijdcheques, kan het saldo op de MAALTDCCHEQUEREKENING die gekoppeld is aan de SODEXO CARD worden gebruikt tot op het einde van de geldigheidstermijn van de maaltijdcheques in elektronische vorm. Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal worden geleverd in papieren vorm.

Indien achteraf een van de partijen opnieuw wenst over te stappen op maaltijdcheques in elektronische vorm, is de opzegprocedure zoals vermeld in artikel 5, lid 3 van toepassing. Elke nieuwe bestelling van maaltijdcheques na afloop van de opzegtermijn van 6 maanden zal in elektronische vorm worden geleverd.

➔ **Art. 6: Toekenningsmodaliteiten**

6.1 Algemeen

De nominale waarde van een maaltijdcheque bedraagt € 5,00 (inclusief de tussenkomst van de WERKNEMER van € 1,12).

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de tussenkomst van de WERKGEVER per maaltijdcheque nu € 3,88 bedraagt. De tussenkomst van de WERKGEVER kan in de loop van de uitvoering van deze overeenkomst, zoals hierboven bepaald, worden gewijzigd.

De partijen erkennen uitdrukkelijk dat per maaltijdcheque een bedrag van € 1,12 als verplichte tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WTERKNEMER. Dat bedrag zal eveneens, zoals hierboven bepaald, kunnen worden gewijzigd.

Voor de werknemers met dag- en/of avondprestaties is het aantal maaltijdcheques in elektronische vorm gelijk aan het aantal dagen dat de WERKNEMER effectieve arbeidsprestaties levert.

Voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met exclusief nachtprestaties zal één maaltijdcheque per blok van 7u36 gepresteerde uren worden toegekend, dit wil zeggen dat een maaltijdcheque wordt toegekend per effectief gepresteerde arbeidsdag die aanvangt op dag X en die eindigt op dag X+1. Per einde maand zal het totaal aantal effectief gepresteerde of daarmee gelijkgestelde arbeidsuren gedeeld worden door 7u36 om het aantal maaltijdcheques voor die maand te bepalen. Per einde kwartaal zal een correctie - berekening worden uitgevoerd, waarbij het normaal aantal arbeidsuren op kwartaalbasis gedeeld wordt door 7u.36. Het resultaat van deze deling wordt afgerond naar de hogere eenheid zonder het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer te overschrijden. Er kunnen bijgevolg nooit méér maaltijdcheques worden toegekend dan er werkbare dagen zijn in een kwartaal.

Met effectief gepresteerde arbeidsdagen wordt gelijkgesteld:

- De effectieve prestaties buiten het werkschema, meer bepaald prestaties op dagen die in het werkschema initieel als vrije dag werden voorzien;
- De effectieve prestaties op een feestdag;
- De eerste dag afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval, nadat de werknemer de arbeidsprestaties op die dag heeft aangevat.

Bijgevolg zullen er bijvoorbeeld geen maaltijdcheques worden toegekend voor de dagen arbeidsongeschiktheid, de inactiviteitsdagen, de vakantiedagen of de feestdagen.

6.2 de maaltijdcheques in elektronische vorm

- De maaltijdcheques in elektronische vorm worden toegekend aan de WERKNEMERS zoals bepaald in artikel 3.
- De persoonlijke MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER wordt elke maand in één of meerdere keren gecrediteerd voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm hebben een geldigheidsduur van drie maanden vanaf het ogenblik dat de MAALTIJDCHEREKENING van de WERKNEMER ervoor wordt gecrediteerd.
- Het aantal elektronische maaltijdcheques en de bijdrage van de werkgever en de werknemer hierin worden vermeld op de loonbrief van de WERKNEMERS. De maaltijdcheques worden eveneens vermeld op de individuele rekening van de WERKNEMERS.
- De maaltijdcheques in elektronische vorm zijn splitsbaar op het ogenblik dat zij worden gebruikt en kunnen enkel worden gebruikt voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen. De WERKNEMER ontvangt daartoe een elektronische betaalkaart, namelijk de SODEXO CARD met Lunch Pass-functie.
- Om zijn MAALTIJDCHEREKENING te kunnen gebruiken, ontvangt de WERKNEMER éénmalig gratis een beveiligde elektronische kaart op naam, de SODEXO CARD, met Lunch Pass-functie. Samen met deze SODEXO CARD ontvangt de WERKNEMER een praktische gids voor het gebruik van de SODEXO CARD en de algemene gebruiksvoorwaarden.

→ **Art. 7: Verplichtingen van de WERKNEMERS**

- De Partijen gaan ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt aan zijn WERKGEVER zijn naam, geboortedatum, geslacht, postcode, taalkeuze en zijn rijksregistratienummer mee te delen.
- In geval van verlies of diefstal van zijn SODEXO CARD is de WERKNEMER ertoe gehouden CARDSTOP (070 344 344) daar onmiddellijk van op de hoogte te stellen. Alle transacties die vóór de aangifte van verlies of diefstal worden uitgevoerd, zijn onherroepelijk zonder mogelijkheid van verhaal van de WERKNEMER op de WERKGEVER of SODEXO.
- Na de aangifte van verlies of diefstal zal SODEXO voor de WERKNEMER een nieuwe SODEXO CARD uitgeven. Het aantal maaltijdcheques dat op zijn MAALTIJDCHEREKENING beschikbaar is, blijft ongewijzigd, maar de geldigheidsduur wordt verlengd met de wettelijke termijn.
- De partijen erkennen uitdrukkelijk dat in dit geval een bedrag van € 5,00 als tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de WERKNEMER. Met dit bedrag wordt een gedeelte van de kosten gecompenseerd die de WERKGEVER heeft bij de bestelling van de nieuwe SODEXO CARD en de bij verzendkosten van deze SODEXO CARD en pincode.
- De partijen *gaan* ermee akkoord dat de WERKNEMER zich ertoe verbindt de SODEXO CARD als een goede huisvader te gebruiken en te bewaren overeenkomstig de algemene gebruiksvoorwaarden en zich ertoe verbindt zijn WERKGEVER of SODEXO onmiddellijk op de hoogte te stellen van elke onregelmatigheid of elk bedrag met behulp van de SODEXO CARD.
- Indien na onderzoek blijkt dat de WERKNEMER actief heeft deelgenomen aan het bedrag of de onregelmatigheden of ze heeft vergemakkelijkt, zal de WERKNEMER hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld voor alle daaruit voortvloeiende schade. Bovendien zullen alle transacties onmiddellijk worden geblokkeerd of afgesloten.

→ **Art. 8: Neerlegging**

Deze overeenkomst bevat 6 pagina's.

Aldus opgemaakt te Mechelen, op 2 januari 2013, in 4 exemplaren, waarbij elke partij erkent een origineel exemplaar te hebben ontvangen, terwijl het overblijvende exemplaar bestemd is voor registratie en door de meest gereede partij zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie van de Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In geval van twijfel is de Nederlandstalige tekst doorslaggevend.

CAO van 3/03/2014 – verzekering gewaarborgd inkomen

Tussen

vzw Jeugd Rode Kruis met maatschappelijke zetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40, met ondernemingsnummer 461.634.084;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. Philippe Vandekerckhove, directeur-generaal;

Hierna “**VZW Jeugd Rode Kruis**” genoemd;

En

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “**de Syndicale delegatie**”.

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

1. Toepassing van deze CAO

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers werkzaam voor VZW Jeugd Rode Kruis.

2. Doel

Onderhavige regeling heeft tot doel de medewerkers een aanvullend inkomen te waarborgen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling via een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen. Onderhavige regeling vernietigt en vervangt de bestaande regeling die in een bijpassing voorziet door VZW Zorgbib Rode Kruis Vlaanderen ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval privéleven gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid.

Verzekerden

Alle medewerkers van VZW Jeugd Rode Kruis die aangeworven werden met een contract van bepaalde of onbepaalde duur worden aangesloten bij een collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen.

3. Verzekerde waarborgen

- 3.9 De collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen waarborgt een inkomen voor de verzekerde ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval privéleven en tengevolge van zwangerschap/bevalling. De uitkeringen zijn evenredig aan de graad van arbeidsongeschiktheid.
- 3.10 Maandelijks wordt er 1/12^{de} van een jaarrente uitgekeerd en voor de eerste maal op het einde van de maand die volgt op de periode gedekt door het gewaarborgd maandloon. Indien de ongeschiktheid eindigt met een onvolledige maand, wordt een evenredig gedeelte uitgekeerd. Het jaarloon is bepaald als het maandloon van december plus vaste premies maal 13.
- 3.11 De rente wordt als volgt berekend:
 - Bij ziekte en ongeval privéleven: 16% W1 + 75% W2

3.12 Bij zwangerschap en bevalling: 75%W2

Waarin W1 het plafond van het RIZIV is en W2 het gedeelte van het jaarlijks brutoloon boven het plafond.

4.4. Alle waarborgen, uitsluitingen en voorwaarden staan beschreven in het reglement. Het reglement van de verzekering is consulteerbaar op het departement Personeelszaken, op het Intranet van Rode Kruis-Vlaanderen of verkrijgbaar op eenvoudige schriftelijke aanvraag aan het departement Personeelszaken.

4. Wijzigingen

Wijzigingen aan de collectieve verzekering Gewaarborgd Inkomen zullen in de Ondernemingsraad worden besproken.

5. Duur van de CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 april 2014. Iedere partij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

6. Neerlegging

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

BLOED

CAO van 7/01/2000 – Harmonisatie Weddenschalen

Hoofdstuk 1: Inleidende Bepalingen

→ Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de Diensten voor het Bloed van het Belgische Rode Kruis, die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en - diensten.

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

→ Art. 2

Deze overeenkomst wordt afgesloten in uitvoering van punt 1 van het Meerjarenplan voor de gezondheidssector dd. 1 maart 2000.

→ Art. 3

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regelen vast welke van toepassing zijn op al de werknemers en beogen slechts minimumlonen te bepalen terwijl aan de Par. tijen 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.

Hoofdstuk 2: Harmonisatie

→ Art. 4

Alle baremieke weddenschalen van de Diensten voor het Bloed van het Belgische Rode Kruis worden vanaf 1/01/2001 gelijkgesteld met de overeenstemmende baremieke weddenschalen die van toepassing zijn op de werknemers van de instellingen welke ressorteren onder het Paritaire Subcomité voor de privé zielenhuizen.

Onder overeenstemmende baremieke weddenschalen wordt verstaan de baremieke weddenschalen verbonden aan gelijkaardige functies vastgesteld voor de privéziekenhuizen, zoals weergegeven in de collectieve arbeidsovereenkomsten van 8 december 1982 en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 22 oktober i 991 en 24 april 1995 en bepaald in de artikels 6, 7, 8 en 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

→ Art. 5

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

Hoofdstuk 3: Werknemers die in hoofdzaak handenarbeid verrichten

→ Art. 6 - Werklieden personeel

De werknemers die in hoofdzaak handenarbeid verrichten worden in zes categorieën ingedeeld volgens de hiernavolgende criteria, waaraan de hiernavolgende loonschalen worden toegekend:

- Tweede categorie: ongeschoolden en half geschoolden. Ongeschoolde arbeider, schoonmaker, wasvrouw/man, ketelstoker, werkman in laboratorium, portier, helper van geschoolde arbeider.
Toegekende loonschaal 1.12 ter vervanging van de loonschaal 2S,
- Derde categorie: geschoolde werknemers. elektriciën, slager, bakker, metselaar, schrijnwerker, loodgieter, monteur, schilder, ontsmetter, werkman voor radiografie, werkman voor

lijkschouwing, magazijnier, chauffeur, nachtwaker met dienst in zalen.

Toegekende loonschaal 4.14 ter vervanging van de loonschaal 3S.

- Vierde categorie: meer dan geschoolde werknemers. De werknemers die houder zijn van een diploma of een attest waaruit hun kwalificatie onbetwistbaar blijkt zoals: mecaniciens, loodgieter van sanitaire installaties, elektriciens, kok.
Toegekende loonschaal **1 . 22** ter vervanging van de loonschaal 4S.
- Vijfde categorie: Meesterpersoneel. De werklieden die voor een groep van werklieden verantwoordelijk zijn zoals: chef, meester-gast.
Toegekende loonschaal **1 . 30** ter vervanging van de loonschaal 5S.
- Zesde categorie: werknemers met een diploma of getuigschrift van hoger middelbaar technisch onderwijs (A2), die na een aantal jaren ervaring een bijzondere specialisatie in hun vakgebied hebben ontwikkeld en dus in staat zijn op autonome wijze hun werk uit te voeren en/of die belast zijn met de leiding van een kleinere ploeg werklieden in eenzelfde vakgebied of verwante vakgebieden.
Toegekende loonschaal 1.40 ter vervanging van de loonschaal 6S.
- Zevende categorie: werknemers met een diploma of getuigschrift van hoger middelbaar technisch onderwijs (A2) en hoger, die de nodige capaciteiten bezitten om een grotere ploeg werklieden te leiden in verschillende vakgebieden.
Toegekende loonschaal 1.54 ter vervanging van de loonschaal 7S.

Hoofdstuk 4 : Administratief personeel

→ Art. 7

Aan het administratief personeel wordt in zever categorieën ingedeeld volgens de hiernavolgende criteria, waaraan de hiernavolgende loonschalen worden toegekend:

- Tweede categorie: Diploma of getuigschrift van lager onderwijs, van lager onderwijs + 2 jaar, eerste betrekking, eentalig, eenvoudig schrijfwerk. Voorbeeldfuncties: typiste
- me enige ervaring, beginnende telefoniste, beginnende bediende secretariaat, telefoniste van een enkele post na 2 jaar tweetalige telefoniste van een centrale bureelbediende met enige ervaring.
Toegekende loonschaal 1.22 te vervanging van de loonschaal 2A.
- Derde categorie: Diploma of getuigschrift van lager middelbaar onderwijs, tweetalig voorbeeldfuncties: stenotypisten bediende boekhouding-econoom, encodeur, facturist, magazijnier, telefoniste drietalig.
Toegekende loonschaal 1.26 te vervanging van de loonschaal 3A.
- Vierde categorie: Diploma of getuigschrift van hoger middelbaar, lager middelbaar handelsonderwijs, lager middelbaar secretariaat (A2). Voorbeeldfuncties bediende econoom die zelfstandig werk uitvoert, tweetalige secretaresse, viertalige telefoniste, bediende.
Voorbeeldfuncties: hulplaborant met ervaring.
Toegekende loonschaal 1.50 ter vervanging van de loonschaal A4.
- Vijfde categorie: Diploma hoger technisch onderwijs (A1) vereist bij de aanwerving universitair kandidaatsdiploma, Voorbeeldfuncties: medisch of directiesecretaresse, bibliothecaris, documentalist, chef mecanograaf, programmeur, bureelchef boekhouder.
Toegekende loonschaal 1.55-1.61-1.77 ter vervanging van de loonschaal 5A.
Aan de werknemers in deze categorie die geen diploma van hoger technisch onderwijs bezitten, wordt de loonschaal 1.47 ter vervanging van de loonschaal 5A toegekend.
- Zesde categorie: Voorbeeldfunctie: directiesecretaresse met ervaring en drietalig diensthoofd, expert boekhouder.
Toegekende loonschaal 1.61-1.77 ter vervanging van de loonschaal 6A.

- Zevende categorie: Verantwoordelijke van verschillende diensten in de schoot van een afdeling..
Toegekende loonschaal 1.66 ter vervanging van de loonschaal 7A
- Achtste categorie: Diploma van universitair onderwijs vereist bij aanwerving.
Toegekende loonschaal 1.80.

Hoofdstuk 5: Technisch en par. amedisch personeel

→ Art. 8

Aan het technisch en Paramedisch personeel wordt in zeven categorieën ingedeeld volgens de hiernavolgende criteria, waaraan de hiernavolgende loonschalen worden toegekend:

- Tweede categorie: Diploma of getuigschrift van lager onderwijs + 2 jaar diploma of getuigschrift van lager onderwijs + 2 jaar met bijkomende specialisatie. Voorbeeldfuncties hulplaborant beginneling.
Toegekende loonschaal 1.22 te vervanging van de loonschaal 2B.
- Derde categorie: Diploma of getuigschrift van lager middelbaar + technisch diploma. Beroepsvorming verworven door praktijk of door opwerking. Voorbeeldfunctie: hulplaborant met ervaring.
Toegekende loonschaal 1.35 ter vervanging van de loonschaal 3B.
- Vierde categorie: Diploma of getuigschrift van hoger middelbaar of hoger middelbaar technisch onderwijs (A2).
Toegekende loonschaal 1.43-1.55 ter vervanging van de loonschaal 4B.
Aan de werknemers in deze categorie die geen diploma of getuigschrift van hoger middelbaar technisch onderwijs bezitten, wordt loonschaal 1.40-1.57 ter vervanging van de loonschaal 4B toegekend.
- Vijfde categorie: Diploma hoger technisch onderwijs (A1).
Toegekende loonschaal 1.55-1.61-1.77 ter vervanging van de loonschaal 5B.
Aan de werknemers in deze categorie die geen diploma van hoger technisch onderwijs, bezitten wordt de loonschaal 1.43-1.55 toegekend.
- Zesde categorie: Voorbeeldfunctie: monitor of groepsleider met verantwoordelijkheid over een afdeling.
Toegekende loonschaal 1.61-1.77 ter vervanging van de loonschaal 6B.
- Zevende categorie: Voorbeeldfunctie: leider van verschillende groepen in de schoot van een afdeling, houder van het diploma van technisch of industrieel ingenieur.
Toegekende loonschaal 1.785 ter vervanging van de loonschaal 7B.
- Achtste categorie: Diploma van universitair onderwijs vereist bij aanwerving.
Toegekende loonschaal 1.80.

Hoofdstuk 6: verzorgend en verplegend personeel

→ Art. 9

Het verzorgend en verplegend personeel wordt in zes categorieën ingedeeld volgens de hiernavolgende criteria, waaraan de hiernavolgende loonschalen worden toegekend:

- Tweede categorie: Diploma of getuigschrift van lager onderwijs + 2 jaar, diploma of getuigschrift van lager onderwijs + 2 jaar met bijkomende specialisatie.
Toegekende loonschaal 1.22 ter vervanging van de loonschaal 2B.
- Derde categorie: Diploma of getuigschrift van lager middelbaar+ technisch diploma Beroepsvorming verworven door praktijk of door opwerking. Voorbeeld functies kinderverzorg(st)er, ziekenverzorg(st)er, ziekenhuisverpleegster.
Toegekende loonschaal 1.35 ter vervanging van de loonschaal 3B.

- Vierde categorie: Diploma of getuigschrift van hoger middelbaar of hoger middelbaar technisch onderwijs (A2), gebrevetteerde verpleegkundige.
Toegekende loonschaal 1.43-1.55 ter vervanging van de loonschaal 4B.
Aan de werknemers in deze categorie die geen diploma of getuigschrift van hoger middelbaar technisch onderwijs bezitten wordt loonschaal 1.40-1,57 ter vervanging van de loonschaal 4B toegekend.
- Vijfde categorie: Diploma hoger technisch onderwijs (A1) gegradueerde verpleegkundige.
Toegekende loonschaal 1.55-1.61-1.77 ter vervanging van de loonschaal 5B.
Aan de werknemers in deze categorie die geen diploma van hoger technisch onderwijs bezitten? wordt de loonschaal 1.43-1.55 toegekend.
- Zesde categorie: Voorbeeldfunctie: monitor of groepsleider met verantwoordelijkheid over een afdeling.
Toegekende loonschaal 1.61-1.77 ter vervanging van de loonschaal 6B.
- Zevende categorie: Voorbeeldfunctie: leider van verschillende groepen in de schoot van een afdeling.
Toegekende loonschaal 1.78S ter vervanging van de loonschaal 7B.

Hoofdstuk 7: Minimumlonen

→ Art. 10

De loonschalen en de eraan verbonden jaarlijkse minimumbarema's met vereffening aan 100% voortvloeiend uit deze collectieve arbeidsovereenkomst en die als basis dienen voor de berekening van de geïndexeerde jaar-, maanden uurbedragen worden als bijlage 1 gevoegd bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt de vereffeningcoëfficiënt van 124,34 %, die sinds 1 september 2000 van kracht is.

Hoofdstuk 8 : Gewaarborgd minimumloon

→ Art. 11

Het gewaarborgd minimumloon, met vereffening aan 100%, van het werklieden personeel van 21 jaar of ouder wordt vanaf 1 januari 2000 vastgesteld op een jaarlijks basisbedrag van 513.786 F. Dit cijfer stemt overeen met een maandbedrag van 42.815 F. en met een uurloonbedrag van 260,01 F.

→ Art. 12

Het gewaarborgd minimumloon, met vereffening aan 100 %, van het administratief, technisch en Paramedisch en verzorgend en verplegend personeel van 21 jaar of ouder wordt vanaf 1 januari 2000 vastgesteld op een jaarlijks basisbedrag van 513.786 F. Dit cijfer stemt overeen met een maandbedrag van 42.815 F. en met een uurloonbedrag van 260,01F.

Hoofdstuk 9: Baremieke ancienniteit

→ Art. 13

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1975, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten tot vaststelling van de berekening van de baremieke anciënniteit van de werknemers, wordt voor de vaststelling van de baremieke anciënniteit de indiensttreding voor 1juli gelijkgesteld met een volledig dienstjaar.

De verhoging van de baremieke anciënniteit wordt telkens toegekend op 1 januari van elk Jaar.

Hoofdstuk 10: koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

→ Art. 14

Het gewaarborgd minimumloon, de minimumbarema's vermeld in bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst, 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 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.

Alle vermelde bedragen in deze collectieve arbeidsovereenkomst en in deze opgenomen in bijlage 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, luidens 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 $1,02^n$ op toe te passen, waarin "n" de rang van het bereikte spilindexcijfer vertegenwoordigt.

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

Onder spilindexcijfers moeten worden verstaan de getallen behorend tot een reeks waarvan het 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 naast hogere honderdste of worden verwaarloosd, naargelang zij al dan niet 50% 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.

Het geïndexeerde maandloon is gelijk aan het door twaalf gedeelde geïndexeerde jaarloon, terwijl alle decimalen worden verwaarloosd, zonder enige afronding.

Het geïndexeerde uurloon is gelijk aan het geïndexeerde jaarloon gedeeld door 1976 (arbeidstijdregeling van 38 uur per week, vermenigvuldigd met 52 weken). Het geïndexeerde uurloon wordt berekend met inbegrip van de honderdsten, zonder enige afronding.

Hoofdstuk 11 : Slotbepalingen

→ Art. 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 1 januari 2001.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de Par. tijen, mits een opzeggingstermijn van 3 maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair comité voor de gezondheidsdiensten,

→ **Art. 16**

Par. tien komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in onderhavige overeenkomst slechts effectief zullen toegekend worden aan de werknemers voor zover de Regering, in uitvoering van het federaal Meerjarenplan dd. 1 maart 2000, de ten lastenneming van de kost ervan verzekert vanaf de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

CAO van 7/12/2000 – Toeslagen voor onregelmatige prestaties

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen – Dienst voor het Bloed), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1050 Brussel, Vleurgatsesteenweg 98, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 14.11.1998 (Besluit van de Vlaamse Regering van 23 juni 1998 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 25.10.1997 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 26.09.1998 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 23 juli 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 21.11.1998 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 5 oktober 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de heer Kestens, Gemeenschapsvoorzitter van het Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal Ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en Dr. L. Muylle, directeur-generaal van de Dienst voor het Bloed van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Edmond Picardstraat 16, 1050 Brussel.

Hierna **“Rode Kruis”** genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32, vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, secretaris;
- Algemene Centrale van Liberale Vakbonden, gevestigd te 1070 Brussel, Poincarélaan 72-74, vertegenwoordigd door Gert Van Hees, Federaal secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, secretaris;

hierna aangeduid met ‘de Syndicale Delegatie’.

werd het volgende overeengekomen

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

➔ Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de Diensten voor het Bloed van het Belgische Rode Kruis, die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

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

➔ Art. 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het punt 1 van het Federaal meerjarenplan van 1 maart 2000.

➔ Art. 3

De bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regels vast welke van toepassing zijn op al de werknemers en beogen slechts minima te bepalen terwijl aan de Par. tijden 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. Voor de nieuw aan te werven werknemers van de Bloedtransfusiecentra Leuven en Antwerpen van het Belgische Rode Kruis zal er voor 30 maart 2001 via overleg met de vakbondsafvaardiging een oplossing gevonden worden betreffende de vergoeding van de onregelmatige prestaties. De bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zijn niet cumuleerbaar met bestaande bepalingen welke voor de werknemers gunstiger zijn.

➔ **Art. 4**

Par. 1

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

Par. 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.

Par. 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.

Par. 4

De onregelmatige prestaties op zaterdag, zondag en wettelijke feestdagen zijn deze die gepresteerd worden op de desbetreffende dagen tussen 0 uur en 24 uur.

Hoofdstuk 2: Bijzondere bepalingen

➔ **Art. 5 – Loontoeslag voor zaterdagwerk**

Aan het personeel dat op zaterdag moet werken, wordt een toeslag van 26% op het baremiek loon toegekend pro rata de duur van deze effectief verrichte onregelmatige arbeidsprestaties.

➔ **Art. 6 – Loontoeslag voor zondagswerk**

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

➔ **Art. 7 - Loontoeslag voor werk op feestdagen**

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

➔ **Art. 8 – Loontoeslag voor onderbroken dienst**

Aan het personeel dat in onderbroken dienst moet werken, dit wil zeggen een dienst bij dag welke minstens vier achtereenvolgende uren wordt onderbroken, wordt een toeslag van 50% 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.

→ **Art. 9 – Loontoeslag voor nachtwerk**

Par. 1

Aan het personeel dat 's nachts moet werken, wordt een toeslag van 35% op het baremiek loon toegekend pro rata de duur van de effectief verrichte onregelmatige arbeidsprestaties als ze zich voordoen op een gewone werkdag of op een zaterdag. Nachtprestaties zijn deze welke tussen 20 uur en 6 uur gepresteerd worden.

Worden gelijkgesteld met nachtprestaties de arbeidsprestaties voor 22 uur en/of na 4 uur op voorwaarde dat er een arbeidsprestatie wordt geleverd van 22 uur tot 4 uur

Par. 2

Aan het personeel dat 's nachts moet werken, wordt een toeslag van 50% 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. Nachtprestaties zijn deze welke tussen 20 uur en 6 uur gepresteerd worden.

→ **Art. 10**

De maatregelen voorzien in de artikelen 5, 6, 7, 8 en 9 zijn niet van toepassing op de werknemers die op datum van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst een forfaitaire loontoeslag ontvangen ongeacht het aantal onregelmatige prestaties zoals toegepast in de openbare instellingen overeenkomstig de omzendbrieven van de minister van Volksgezondheid van 3 november 1972 en 12 juni 1992 (forfaitair 11%. Van het loon en de nachttoeslag van 81 BEF per uur), voor zover de instellingsovereenkomst inzake de vergoeding van onregelmatige prestaties en toegepast op datum van inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing blijven. Voor zover dit van toepassing is, is hierin ook het supplement van 6% en/of de vergoeding van 45 BEF begrepen, toegekend per werkelijk gepresteerd uur op zater-, zon- en feestdag (niet cumuleerbaar met de vergoeding van 81 BEF voor nachtdienst), conform de bepalingen van het protocolakkoord van 22 juni 1992 tussen de openbare besturen en de representatieve werknemersorganisaties van de openbare verzorgingsinstellingen.

→ **Art. 11**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001. Zij is gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk der Par. tijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de gezondheidsdiensten.

→ **Art. 12**

Par. 1

Par. tijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in onderhavige overeenkomst slechts effectief zullen toegekend worden aan de werknemers voor zover de Regering in uitvoering van het federaal meerjarenplan dd. 1/3/2000 de tenlasteneming van de kost ervan verzekert vanaf de inwerkingtreding ervan.

CAO van 7/12/2000 houdende slotakte van sommige collectieve arbeidsovereenkomsten.

Enig artikel

Worden aangegaan, elk in overeenstemming met de daarin opgenomen bepalingen inzake het onderwerp, de datum van inwerkingtreding, de werkingssfeer, de duurtijd en de gebeurlijke voorschriften inzake de opzegging, de navolgende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten op 7 december 2000 betreffende:

1. 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 privéziekenhuizen
2. Toekenning van een haard- of standplaatstoelage
3. Toekenning van een premie van 511 F
4. Toekenning van een eindejaarstoelage
5. Toekenning van een premie van 6.000 F

CAO van 11/12/2002 – herstructureringsprojecten – maatregelen

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen – Dienst voor het Bloed), Instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1050 Brussel, Vleurgatsesteenweg 98, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 14.11.1998 (Besluit van de Vlaamse Regering van 23 juni 1998 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 25.10.1997 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 26.09.1998 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 23 juli 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 21.11.1998 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 5 oktober 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de heer Kestens, Gemeenschapsvoorzitter van het Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en Dr. L. Muylle, directeur-generaal van de Dienst voor het Bloed van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Edmond Picardstraat 16, 1050 Brussel.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32, vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, secretaris;
- Algemene Centrale van Liberale Vakbonden, gevestigd te 1070 Brussel, Poincarélaan 72-74, vertegenwoordigd door Gert Van Hees, Federaal secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, secretaris;

hierna aangeduid met ‘de Syndicale Delegatie’.

OVERWEGENDE DAT het Rode Kruis heeft besloten tot de uitvoering van verschillende herstructureringsprojecten, beperkt tot de centralisatie van de diensten administratie van de bloedtransfusiecentra (hierna BTC's), de centralisatie van de donorklaboratoria van de BTC's, de reorganisatie van de donorcentra in het bloedtransfusiecentrum Vlaams Brabant - Limburg en de reorganisatie van de mobiele bloedinzamelingen in de regio Limburg.

OVERWEGENDE DAT zij haar voornemen tot herstructurering voorafgaand aan haar beslissing heeft meegedeeld in de Ondernemingsraad;

OVERWEGENDE DAT deze beslissing gevolgen heeft voor de tewerkstelling;

OVERWEGENDE DAT het Rode Kruis aan de Syndicale delegatie heeft meegedeeld welke begeleidende maatregelen zij bereid zou zijn te nemen in het kader van de hierboven vermelde reorganisaties, rekening houdende met de eventuele gevolgen voor de tewerkstelling;

OVERWEGENDE DAT de Par. tijen tot doelstelling hebben gesteld zoveel mogelijk personeelsleden aan het werk te houden;

OVERWEGENDE DAT het bereikte akkoord schriftelijk wordt opgenomen in de onderhavige overeenkomst, die een Collectieve Arbeidsovereenkomst is in de zin van artikel 5 van de Wet van 5 december 1968 (hierna "de CAO-wet");

werd het volgende overeengekomen

1. Algemeen toepassingsgebied van deze CAO

1.1 Onverminderd de bijkomende specifieke voorwaarden die worden gesteld in de hierna opgenomen bijzondere bepalingen, en behoudens de uitzondering bepaald in artikel 1.2, zijn de bepalingen van deze CAO en de hierin opgenomen modaliteiten en begeleidingsmaatregelen uitsluitend van toepassing op de werknemers die voldoen aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

- De werknemer is tewerkgesteld met een contract voor onbepaalde duur of sinds meer dan 2 jaar met opeenvolgende contracten van bepaalde duur, en
- De tewerkstelling is bedreigd ingevolge de beslissing tot uitvoering van het in het overwegend gedeelte weergegeven herstructureringsproject, en
- De werknemer is tewerkgesteld in een van de volgende diensten:
 - De administratieve diensten van de BTC's;
 - De diensten laboratorium van de BTC's;
 - De donorcentra van het bloedtransfusiecentrum Vlaams-Brabant-Limburg;
 - De mobiele bloedinzamelingen van de regio Limburg.

1.2. In uitzondering op artikel 1.1, geldt een afwijkend toepassingsgebied voor de bepalingen vermeld onder rubriek 4.2 ("Overschakeling van voltijdse naar deeltijdse tewerkstelling").

2. Toewijzing van taken

2.1 Wat de dienst administratie betreft, dient opgemerkt te worden dat momenteel administratieve medewerkers tewerkgesteld worden met een gediversifieerd takenpakket. Hierdoor is een versnippering van taken per functie ontstaan. In het kader van de centralisatie zal in eerste instantie getracht worden om:

- Bij elkaar horende taken te bundelen en vervolgens (na selectie) toe te wijzen aan één of meer personen, die deze nieuwe functie lokaal (bloedtransfusiecentrum) kunnen uitoefenen.
- Bij elkaar horende taken te bundelen en vervolgens (na selectie) toe te wijzen aan één of meer personen, die deze nieuwe functie centraal (hoofdzetel) kunnen uitoefenen.

Hierbij is dus van belang te noteren dat interne verschuivingen (lokaal of centraal) kunnen plaatsvinden.

2.2 Wat het donorklaboratorium van de dienst laboratorium betreft, dient eveneens opgemerkt te worden dat interne verschuivingen kunnen plaatsvinden: in eerste orde naar het centraal laboratorium, in tweede orde kan onderzocht worden of heroriëntatie naar een andere functie binnen het Rode Kruis tot de mogelijkheden behoort.

3. Modaliteiten bij invulling van vacant verklaarde functies of bij heroriëntatie naar een andere functie

3.1 Wijziging tewerkstellingsplaats

3.1.1 Extra tegemoetkoming in de vervoerskosten voor alle vervoersmiddelen op basis van het sociaal abonnement

Onverminderd het algemeen toepassingsgebied van de onderhavige CAO, zoals gedefinieerd in artikel 1.1, is deze bepaling uitsluitend van toepassing indien de volgende bijkomende cumulatieve voorwaarden zijn vervuld:

- Ten eerste, het betreft werknemers die:
 - Op de datum van het sluiten van deze CAO in een bloedtransfusiecentrum werken en naar de hoofdzetel gaan; of
 - Op de datum van het sluiten van deze CAO in één bloedtransfusiecentrum ('bloedtransfusiecentrum A') werken en naar een ander bloedtransfusiecentrum (inclusief het centraal laboratorium) ('bloedtransfusiecentrum B') gaan; of
 - Op het ogenblik van het sluiten van de onderhavige CAO in de vestiging van het voormalige bloedtransfusiecentrum Limburg werken en naar de vestiging van het bloedtransfusiecentrum Vlaams-Brabant-Limburg in de regio Leuven-Jette gaan, of vice versa.
- en
- Ten tweede, door de werkgever officieel (d.i. schriftelijk) in de periode van 01.11.02 tot en met 31.12.03 in kennis zijn gesteld van de voormelde verandering van tewerkstellingsplaats.

Ten aanzien van deze werknemers verbindt het Rode Kruis zich ertoe om het bedrag overeenstemmend met de volledige kostprijs van een treinabonnement 2^{de} klasse voor verplaatsing woon-werkverkeer per maand te vergoeden en dit tot het einde van de loopbaan van de betrokken werknemer.

3.1.2 Tegemoetkoming in verhuiskosten

Deze bepaling is uitsluitend van toepassing op de werknemers die door de werkgever officieel (d.i. schriftelijk) in de periode van 01.11.02 tot en met 31.12.03 in kennis zijn gesteld van de verandering van tewerkstellingsplaats, en die zich hetzij binnen een periode van 1 jaar vóór, hetzij binnen de 3 jaar vanaf de datum van de wijziging van de tewerkstellingsplaats in een straal van 20 km van de nieuwe tewerkstellingsplaats vestigen.

Ten aanzien van deze werknemers verbindt het Rode Kruis er zich toe om de verhuiskosten zoals gefactureerd door de verhuisfirma (verhuiswagen, incl. verpakkingskosten) te vergoeden, mits voorlegging van de factuur van de verhuisfirma.

Daartoe zal de betrokken werknemer vóór de aanstelling van een verhuisfirma 3 offertes van verschillende firma's voorleggen aan het Rode Kruis. De keuze van de firma gebeurt in samenspraak met het Rode Kruis.

3.1.3 Aanpassing werkschema's

Deze bepaling is uitsluitend van toepassing op werknemers die, onverminderd het algemeen toepassingsgebied van deze CAO, zoals gedefinieerd onder artikel 1.1, tegelijk aan de volgende bijkomende cumulatieve voorwaarden voldoen: het betreft werknemers die:

ten eerste:

- Op de datum van het sluiten van deze CAO in een bloedtransfusiecentrum werken en naar de hoofdzetel gaan; of
- Op de datum van het sluiten van deze CAO in één bloedtransfusiecentrum ('bloedtransfusiecentrum A') werken en naar een ander bloedtransfusiecentrum (inclusief het centraal laboratorium) ('bloedtransfusiecentrum B') gaan; of
- Op het ogenblik van het sluiten van de onderhavige CAO in de vestiging van het voormalige bloedtransfusiecentrum Limburg werken en naar de vestiging van het bloedtransfusiecentrum Vlaams-Brabant-Limburg in de regio Leuven-Jette gaan, of vice versa.

en ten tweede:

- Meer dan 25 km van de nieuwe tewerkstellingsplaats wonen.

Binnen de groep van de in artikel 3.1.3 gedefinieerde werknemers van de dienst administratie wordt het volgende voorgesteld:

- flexibele arbeidsduurregeling, met vaste "stamtijden" tussen 9u15 en 12 u en 13u30 en 16u00 en met dien verstande dat per maand de gemiddelde (contractuele) uurprestaties gepresteerd worden.
Voor de personeelsleden, die tewerkgesteld worden in het centraal laboratorium:
- Voor Parttime tewerkgestelde personeelsleden: aantal werkdagen per week beperken via een tweewekelijks rotatiesysteem, waarbij bijvoorbeeld voor de werknemer die 19u/week werkt, in week 1 gedurende 2 dagen werkt en in week 2 gedurende 3 dagen.

3.2 Heroriëntatie naar een andere functie

Vooraleer over te gaan tot naakte ontslagen zal het Rode Kruis zich maximaal inspannen om personeelsleden, waarvan de functie ingevolge de reorganisaties bedreigd is, te laten doorgroeien en te begeleiden naar een andere functie. De nieuwe functie kan zowel gelijkwaardig zijn als zich op een hoger of lager niveau situeren.

Eventuele doorgroeimogelijkheden naar een andere functie zullen steeds gepaard gaan met de passende hetzij interne trainingen (trainingen "on the job"), hetzij interne en/of externe opleidingen.

Wat de laboranten betreft, is het Rode Kruis bereid te onderzoeken of een functie binnen de dienst afname geen perspectief biedt. Het Rode Kruis is bereid alle mogelijkheden terzake grondig te onderzoeken, rekening houdend met de kwalificaties van de betrokkene.

Ingeval een personeelslid zal tewerkgesteld worden in een functie, waaraan in principe een lager barema is gekoppeld, behoudt de betrokken werknemer het barema dat hij had op het ogenblik van de overschakeling naar de nieuwe functie.

Voor de desbetreffende personeelsleden zal het Rode Kruis, ingeval er een vacante betrekking ontstaat op het niveau van de betrokken personeelsleden, de personeelsleden hiervan in kennis stellen.

4. Begeleidingsmaatregelen

4.1 Overschakeling van voltijdse naar deeltijdse tewerkstelling

4.1.1. Zoals vermeld in artikel 1.2, is het algemene toepassingsgebied van de huidige CAO, zoals gedefinieerd onder artikel 1.1, niet van toepassing op deze bepaling.

4.1.2. In afwijking van de omschrijving van het algemene toepassingsgebied van deze CAO, zoals bepaald in artikel 1.1, is de huidige bepaling van toepassing op alle werknemers die voldoen aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

Hetzij

- Minstens 50 jaar zijn; en
- Minstens $\frac{3}{4}$ van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn; en
- Voldoen aan de voorwaarden om te genieten van loopbaanvermindering tot de helft, in overeenstemming met CAO 77bis van 19 december 2001, gewijzigd door de CAO 77ter van 10 juli 2002; en
- In het kader van voormelde CAO willen overgaan naar een halftijdse betrekking; en

- Daartoe een aanvraag indienen per aangetekend schrijven in de periode vanaf 01.11.2002, waarbij het verzoek strekt tot het aanvangen van het stelsel van loopbaanvermindering met ingang van uiterlijk 31.12.2003.

Hetzij

- Minstens 50 jaar zijn; en
- Voldoen aan de voorwaarden om te genieten van de loopbaanvermindering met 1/5, in overeenstemming met CAO 77bis van 19 december 2001, gewijzigd door de CAO 77ter van 10 juli 2002; en
- In het kader van voormelde CAO willen overgaan naar een loopbaanvermindering met 1/5; en
- Daartoe een aanvraag indienen per aangetekend schrijven in de periode vanaf 01.11.2002, waarbij het verzoek strekt tot het aanvangen van het stelsel van loopbaanvermindering met ingang van uiterlijk 31.12.2003.

Ten aanzien van deze personeelsleden, zal het Rode Kruis een maandelijkse aanvullende vergoeding toekennen, die gelijk is aan de geldende RVA-vergoeding, en dit tot het einde van de loopbaan van de betrokken werknemer.

De werknemer levert het bewijs van de ontvangen RVA-vergoeding, teneinde de aanvullende vergoeding te bepalen.

Ten aanzien van deze personeelsleden en onder de hierboven omschreven voorwaarden, is het Rode Kruis bereid afstand te doen van de mogelijkheid om zich te beroepen op het recht van uitstel zoals omschreven in artikel 14 van de CAO nr. 77bis van 19 december 2001, gewijzigd door de CAO 77ter van 10 juli 2002.

De werknemers, bedoeld in artikel 4.1.2, kunnen in uitzonderlijke omstandigheden, d.i. om gefundeerde familiale redenen, uit de loopbaanvermindering stappen. De betrokken werknemer richt hiertoe een aangetekend schrijven aan de werkgever.

4.1.3. In afwijking van de omschrijving van het algemene toepassingsgebied van artikel 1.1, is de huidige bepaling van toepassing op alle werknemers die voldoen aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

- Minstens 45 jaar oud zijn en jonger dan 50 jaar; en
- Voldoen aan de voorwaarden gesteld door de CAO 77bis van 19 december 2001, gewijzigd door de CAO 77ter van 10 juli 2002, met betrekking tot de loopbaanvermindering met 1/5; en
- Die in het kader van voormelde CAO willen overgaan naar een stelsel van loopbaanvermindering met 1/5; en
- Daartoe een aanvraag indienen per aangetekend schrijven in de periode vanaf 01.11.2002, waarbij het verzoek strekt tot het aanvangen van het stelsel van loopbaanvermindering met ingang van uiterlijk 31.12.2003; en
- Het engagement aangaan om aansluitend op de duur van de loopbaanvermindering met 1/5 deze loopbaanvermindering met 1/5 vanaf de leeftijd van 50 jaar verder te zetten of in te stappen in de in artikel 4.1.2 beschreven maatregel voor de personeelsleden die minstens 50 jaar zijn.

Ten aanzien van deze werknemers zal het Rode Kruis een maandelijkse aanvullende vergoeding betalen, die gelijk is aan de geldende RVA-vergoeding, en dit tot het einde van de loopbaan van de betrokken werknemer.

De werknemer levert het bewijs van de ontvangen RVA-vergoeding, teneinde de aanvullende vergoeding te bepalen.

De werknemers, bedoeld in artikel 4.1.3, die in voormelde regeling een engagement hebben aangegaan, kunnen in uitzonderlijke omstandigheden, d.i. om gefundeerde familiale redenen, uit de

loopbaanvermindering stappen. De betrokken werknemer richt hiertoe een aangetekend schrijven aan de werkgever.

4.2 Brugpensioen

Onverminderd het algemeen toepassingsgebied van deze CAO zoals bepaald in artikel 1.1 van de onderhavige CAO, is deze bepaling uitsluitend van toepassing op de personeelsleden die voldoen aan de volgende bijkomende cumulatieve voorwaarden:

- In de periode 01.01.03 tot en met 31.12.03 de leeftijd van 58 jaar bereiken; en
- Vrijwillig met brugpensioen wensen te gaan.

Ten aanzien van de personeelsleden gedefinieerd onder de eerste Paragraaf van dit artikel, kent het Rode Kruis op het ogenblik dat het brugpensioen een aanvang neemt, een aanvullende vergoeding aan brugpensioen toe gelijk aan 60 % van het verschil tussen enerzijds het nettoreferenteloon zoals bepaald in toepassing van de wettelijke regeling omtrent het brugpensioen en artikel 6 van de CAO betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (58 jaar), afgesloten binnen het Paritair Comité 305.02 op 16 februari 1998, gewijzigd bij CAO van 12 juni 2001 en geregistreerd onder het nummer 57464/co/305.2, en anderzijds de werkloosheidsuitkering, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De aanvragen dienen tijdig ingediend te worden, rekening houdend met de wettelijke opzeggingstermijnen inzake brugpensioen.

4.3 Collectieve verzekering der gezondheidszorg

Voor de personeelsleden, zoals vermeld in het algemeen toepassingsgebied bepaald in artikel 1.1 van de onderhavige CAO, die tijdens de periode van 01.01.03 tot en met 31.12.03 met brugpensioen gaan onder de voorwaarden vermeld onder rubriek 4.1 van de onderhavige CAO, die zijn aangesloten op de collectieve verzekering der gezondheidszorg die van toepassing is binnen het Rode Kruis op de datum waarop het brugpensioen ingaat, en voor zover zij conform de toepasselijke polis aanspraak zouden kunnen maken op het verder zetten van de aansluiting, zal het Rode Kruis de bijdrage tot de collectieve verzekering der gezondheidszorg ten laste nemen vanaf de ingangsdatum van het brugpensioen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Na de pensioengerechtigde leeftijd kan de betrokkene het contract betreffende de collectieve verzekering der gezondheidszorg ten persoonlijke titel verder zetten onder de voorwaarden opgenomen in de polis van de collectieve verzekering der gezondheidszorg.

4.4 Berekening opzeggingstermijn bij eventueel ontslag

Deze bepaling geldt slechts binnen het toepassingsgebied van deze CAO, zoals bepaald in artikel 1.1. In afwijking van artikel 7 van deze CAO omtrent de duur van de CAO, zal deze bepaling evenwel eveneens betrekking hebben op ontslagen die vallen in de periode tot en met 31.01.04, voor zover het ontslag resulteert uit de uitvoering van één van de in het overwegend gedeelte omschreven herstructureringsprojecten.

Onder de voorwaarden bepaald onder de eerste Paragraaf van het huidige artikel, wordt, ingeval van ontslag van een werknemer in het kader van de herstructureringsprojecten, de opzeggingstermijn van de betrokken werknemer berekend volgens de formule Claeys (waarbij het resultaat van de formule Claeys, uitgedrukt in aantal maanden opzeggingstermijn, wordt afgerond naar een hogere eenheid (bv. 8,1 maanden wordt 9 maanden), vermeerderd met één maand.

Het ontslag gebeurt met onmiddellijke ingang, mits betaling van een verbrekingsvergoeding, overeenstemmend met de berekende opzeggingstermijn.

4.5 Outplacement

Het Rode Kruis zal een outplacementbegeleiding voorzien overeenkomstig CAO nr. 82 van 10.07.02.

Daarnaast zal het Rode Kruis voorzien in een begeleidingsopdracht van laboranten, verpleegkundigen en administratief personeel, waarvan de job bedreigd is. Deze begeleidingsopdracht zal starten:

- Vanaf eind oktober 2002 tot 31.06.2003 voor BTC Antwerpen, Vlaams-Brabant – Limburg en West-Vlaanderen
- Vanaf 01.01.2003 tot 30.09.2003 voor BTC Oost-Vlaanderen.

5. Periodiek rapport

Het Rode Kruis engageert zich om maandelijks een rapport te bezorgen aan de Syndicale delegatie omtrent:

- Het invullen van de functies die vacant zijn verklaard;
- Het aantal werknemers dat wil genieten van de voorgestelde begeleidende maatregelen;
- Eventuele moeilijkheden en knelpunten die zouden opduiken.

En, indien nodig, om voormelde punten te bespreken.

6. Opdelen van de regio's in clusters

Het principe van het opdelen van de regio in clusters wordt door de Par. tijden aanvaard.

De definitie van 'clusters' en de concrete uitwerking ervan, zal door de Par. tijden nader worden besproken.

Het Rode Kruis zal in geval van een regionale herplaatsing rekening houden met het bestaan van de overeen te komen clusters.

Het Rode Kruis zal ten aanzien van de werknemers waarvan de tewerkstellingsplaats regionaal wordt herplaatst met overschrijding van de overeen te komen clusters, een tussenkomst in de vervoerskosten betalen ten belope van het bedrag bepaald overeenkomstig rubriek 3.1.1 van deze CAO ("Extra tegemoetkoming in de vervoerskosten voor alle vervoersmiddelen, op basis van het sociaal abonnement").

7. Duur van de CAO

7.1 Deze CAO treedt in werking op de datum van de ondertekening door alle Par. tijden en houdt op uitwerking te hebben op 31.12.03, met uitzondering van artikel 3.1.2 ("Tegemoetkoming in de verhuiskosten"), dat ophoudt uitwerking te hebben op 31.12.07 en met uitzondering van artikel 4.4 ("Berekening opzeggingstermijn bij eventueel ontslag") dat ophoudt uitwerking te hebben op 31.01.04.

7.2 De individuele normatieve bepalingen vervat in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden slechts in de individuele arbeidsovereenkomsten opgenomen voor de overeengekomen toepassingsduur van deze CAO.

CAO van 18/10/2003 – tussenkomst in het woon-werkverkeer

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed), Instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1050 Brussel, Vleurgatsesteenweg 98, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 14.1.1998 (Besluit van de Vlaamse Regering van 23 juni 1998 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 25.10.1997 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 26.09.1998 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 23 juli 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 21.11.1998 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 5 oktober 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de heer Kestens, Gemeenschapsvoorzitter van het Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur - generaal van de Dienst voor het Bloed van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Edmond Picardstraat 16, 1050 Brussel.

Hierna "**Rode Kruis**" genoemd;

EN

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32, vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, secretaris;
- Algemene Centrale van Liberale Vakbonden, gevestigd te 1070 Brussel, Poincarélaan 72-74, vertegenwoordigd door Gert Van Hees, regionaal verantwoordelijke ;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

hierna aangeduid met 'de Syndicale Delegatie'

werd het volgende overeengekomen

1. TOEPASSINGSGBIED VAN DEZE CAO

De hierna vermelde regels betreffende de toekenning van een tussenkomst in het woon-werkverkeer bij wijziging van één of meerdere tewerkstellingsplaatsen, zijn van toepassing op alle werknemers van de Dienst voor het Bloed, met uitzondering van de hierna vermelde categorieën:

- Leidinggevend personeel
- Kaderpersoneel

Onder leidinggevend personeel wordt voor de toepassing van deze regeling begrepen:

- Directeur-generaal
- Hoofdgeneesheer - directeur
- Adjunct hoofdgeneesheer - directeur
- Hoofdgeneesheer
- Afdelingshoofd

Onder kaderpersoneel wordt voor de toepassing van deze regeling begrepen:

- Klinisch bioloog
- Arts

- Dokter in de wetenschappen
- Diensthoofd afdeling
- Diensthoofd laboratorium
- Coördinator administratie
- Hoofdlaborant
- Hoofdverpleegkundige
- Adjunct - afdelingshoofd

De hierna vermelde regels zijn van toepassing op de werknemers, waarvan de tewerkstellingsplaats wijzigt of is gewijzigd met ingang van 1 januari 2003 en voor zover de wijziging van tewerkstellingsplaats geen gevolg is van de uitvoering van de centralisatieprojecten, aangekondigd in 2002, die het voorwerp uitmaken van de ondernemingsCAO van 11 december 2002.

2. Onderzoek van de bezettingsnoden op de mobiele bloedinzamelingen in de afdelingszalen

Onderhavige regeling heeft tot doel te voorzien in een specifieke tussenkomst woon- werkverkeer ingeval van wijziging van de tewerkstellingsplaats op vraag van de werkgever.

3. Uitgangspunten

3.1 Een personeelslid wordt tewerkgesteld in één werkgebied, zoals omschreven in artikel 4 van de onderhavige CAO. Een wijziging van werkgebied op vraag van de werkgever wordt als uitzonderlijk beschouwd. Ingeval van eventuele wijziging van werkgebied, zal de werkgever deze individuele dossiers geval per geval nader onderzoeken. In casu zullen de interne tewerkstellingsmogelijkheden onderzocht worden en besproken worden met het betrokken personeelslid.

3.2 Het werkgebied Vlaams-Brabant-Limburg wordt om organisatorische redenen opgesplitst in twee (2) subwerkgebieden. Het uitgangspunt zoals geformuleerd onder artikel 3.1 geldt niet ingeval van een verplaatsing van sub-werkgebied 1 Vlaams-Brabant-Limburg naar sub-werkgebied 2 Vlaams-Brabant-Limburg indien het woon-werkverkeer beperkt blijft tot 25 kilometer (enkel).

3.3 Een personeelslid kan tewerkgesteld worden in één of meerdere tewerkstellingsplaatsen binnen het volledige werkgebied. Een tewerkstellingsplaats is de plaats waar een personeelslid op vaste en geregelde tijdstippen tewerkgesteld wordt, m.a.w. de tewerkstelling is vast opgenomen in een planning. Een personeelslid kan meer dan één tewerkstellingsplaats hebben. Er wordt géén hoofd-tewerkstellingsplaats toegekend aan een personeelslid met meerdere tewerkstellingsplaatsen.

3.4 Voor de werknemers, die in dienst zijn op datum van ondertekening van deze overeenkomst, wordt een bijvoegsel opgesteld, waarin het huidige werkgebied en de tewerkstellingsplaats(en) contractueel worden vastgelegd. Eventuele wijzigingen van de TWP('s) zullen in de toekomst afgetoetst worden aan de TWP's in voormeld bijvoegsel.

3.5 Er is sprake van een wijziging van TWP indien cumulatief aan volgende voorwaarden is voldaan:

3.5.1 er is een wijziging van TWP op vraag van de werkgever

3.5.2 de nieuwe TWP is verschillend van deze, opgenomen in het bijvoegsel bij de arbeidsovereenkomst

3.5.3 de verplaatsing naar de nieuwe TWP heeft een permanent karakter, m.a.w. de nieuwe TWP wordt meer dan 2 maanden vast in de planning opgenomen.

Een tijdelijke wijziging van de TWP is een sporadische, niet-permanente wijziging van de TWP en wordt beschouwd als een verplaatsing in dienstopdracht, waarvoor de vergoedingsregels terzake gelden.

3.6. Voor werknemers met meer dan 1 TWP is er géén sprake van wijziging van TWP('s) indien

3.6.1. De TWP's niet wijzigen tegenover deze, opgenomen in het bijvoegsel bij de arbeidsovereenkomst én

3.6.2. De werkdagen, waarop de verplaatsing hetzij naar TWP A, hetzij naar TWP B wordt gedaan, onderling worden verwisseld.

3.7. Binnen een werkgebied gelden de regels inzake vergoeding woon- werkverkeer vastgelegd, zoals bepaald in punt 5.

Ingeval de TWP permanent wijzigt tegenover deze bepaald in het bijvoegsel bij de arbeidsovereenkomst, gelden de regels inzake vergoeding zoals voorzien in punt 5.

Ingeval de wijziging van de tewerkstellingsplaats(en) door de werkgever een verplaatsing woon- werkverkeer van meer dan 50 km (enkel) met zich zou meebrengen, zal de werkgever deze individuele dossiers geval per geval nader onderzoeken. In casu zullen de interne tewerkstellingsmogelijkheden onderzocht worden en besproken worden met het betrokken personeelslid.

4. Omvang van de werkgebieden

De Dienst voor het Bloed omvat de volgende werkgebieden :

- werkgebied BTC Antwerpen, met de volgende tewerkstellingsplaatsen (TWP's)
 - Edegem
 - Mechelen
 - Turnhout
- werkgebied BTC Vlaams Brabant - Limburg, met de volgende TWP's :
 - sub-werkgebied I:
 - Leuven
 - Jette
 - Diest
 - Haacht
 - Aarschot
 - Tienen
 - sub-werkgebied II:
 - Genk
 - Hasselt
 - Heusden
 - Sint-Truiden
 - Bree
 - Maaseik
 - Overpelt
- werkgebied BTC Oost-Vlaanderen, met de volgende TWP's :
 - Gent
 - Aalst
 - Sint-Niklaas
 - Geraardsbergen
- werkgebied BTC wEST-Vlaanderen, met de volgende TWP's :
 - Brugge
 - Kortrijk
 - Roeselare
 - Oostende
 - Kortemark

5. Voorstel tot tussenkomst in het woon-werkverkeer

5.1 Algemene principes

5.1.1 Personeelslid dat, binnen hetzelfde werkgebied, op meerdere TWP's wordt tewerkgesteld

- Het personeelslid, dat op verschillende (vaste) plaatsen tewerkgesteld wordt, zal recht hebben op het sociaal abonnement in functie van de afgelegde afstand woonplaats naar de op die dag geldende tewerkstellingsplaats.
- Het klassiek sociaal abonnement voorziet in een tussenkomst in de verplaatsingskosten van 60% op basis van een treinabonnement tweede klasse, tenzij het minimumpercentage opgelegd door de sectorale CAO in de toekomst een verhoging van voormeld percentage tot gevolg heeft.
- Verplaatsingen op eenzelfde dag van de ene tewerkstellingsplaats naar de andere (tijdens de arbeidstijd) en voor zover het gaat om aansluitende werkopdrachten, worden beschouwd als arbeidstijd. Vastgelegde pauze-tijden en of onderbroken diensturen worden niet beschouwd als arbeidstijd.

5.1.2 Wijzigingen van TWP, zoals omschreven in artikel 3.5

- Ingeval de tewerkstellingsplaats van een personeelslid wijzigt, ontvangt het personeelslid een tussenkomst in het woon -werkverkeer zoals bepaald in punt 5.2.
- Indien de tewerkstellingsplaats nadien terug zou wijzigen naar de initiële tewerkstellingsplaats (én voor zover de woonplaats van het personeelslid binnen dezelfde gemeente/stad is gebleven) geldt opnieuw de regeling die van toepassing was voorafgaand aan de initiële wijziging van de TWP.
- Ingeval de afstand van de woonplaats tot de nieuw aangeduide tewerkstellingsplaats kleiner is dan de afstand woon- werkverkeer vóór wijziging tewerkstellingsplaats (waarvoor het personeelslid reeds 60% tussenkomst ontving), blijft de tussenkomst aan 60 %.

5.1.3. Wijziging van de TWP ingevolge de verhuis van de hoofdzetel te Brussel naar Mechelen

- a) Voor de personeelsleden waarvan de arbeidsplaats is gewijzigd naar aanleiding van de uitvoering van het herstructureringsproject inzake de centralisatie van de BTC's, zoals omschreven in de ondernemingsCAO van 11 december 2002, gelden de bepalingen vastgelegd in CAO, dd. 11.12.02 voor de personeelsleden die in het kader van het centralisatieproject administratie tewerkgesteld zijn (of worden) in de hoofdzetel.
- b) Voor de personeelsleden die reeds tewerkgesteld waren in de hoofdzetel te Brussel voorafgaand aan de uitvoering van het herstructureringsproject inzake de centralisatie van de BTC's, zoals omschreven in de ondernemingsCAO van 11 december 2002, geldt de regeling zoals bepaald onder artikel 5.2.

5.2 Voorstel tot tussenkomst in de verplaatsingskosten woon- werkverkeer TWP blijft ongewijzigd.

De volgende situaties kunnen zich voordoen:

5.2.1. de TWP('s) blij(f)t(ven) ongewijzigd

5.2.2. de TWP wijzigt van plaats A naar plaats B

5.2.3. de TWP wijzigt van plaats A naar deels plaats A en deels plaats B

5.2.4. de TWP wijzigt van plaats A naar deels plaats B en deels plaats C

TWP blijft ongewijzigd	Klassiek sociaal abonnement met 60 % tussenkomst van de werkgever			
	Afstand W - W-verkeer > 5 km en <= 25 km (enkel)	Afstand W - W-verkeer ≥ 26 km en <= 40 km (enkel)	Afstand W - W-verkeer <= 41 km (enkel)	Afstand W - W-verkeer > 51 km (enkel) en/of wijziging werkgebied
TWP wijzigt van TWP A naar TWP B	60 % tussenkomst	80 % tussenkomst	100 % tussenkomst	Te bespreken geval per geval (zie punt 3.6.)
TWP wijzigt van TWP A naar TWP A en TWP B	Voor verplaatsingen tot A → S.A. (60 %). Voor verplaatsing tot B → S.A. aan 60 %, telkens prorata het aantal werkdagen in A of B	Voor verplaatsingen tot A → S.A. (60 %). Voor verplaatsing tot B → S.A. aan 80 %, telkens prorata het aantal werkdagen in A of B	Voor verplaatsingen tot A → S.A. (60 %). Voor verplaatsing tot B → S.A. aan 100 %, telkens prorata het aantal werkdagen in A of B	Te bespreken geval per geval (zie punt 3.6.)
TWP wijzigt van TWP A naar TWP B en TWP C	Voor verplaatsingen tot B → S.A. (60 %). Voor verplaatsing tot C → S.A. aan 60 %, telkens prorata het aantal werkdagen in B of C	Voor verplaatsingen tot B → S.A. (80 %). Voor verplaatsing tot C → S.A. aan 80 %, telkens prorata het aantal werkdagen in B of C	Voor verplaatsingen tot B → S.A. (100 %). Voor verplaatsing tot C → S.A. aan 100 %, telkens prorata het aantal werkdagen in B of C	Te bespreken geval per geval (zie punt 3.6.)

In de gevallen waarbij een personeelslid meerdere TWP's heeft, dient tevens nog het onderscheid te worden gemaakt tussen de

- Personeelsleden die per dag slechts op 1 TWP werken

Voor deze werknemers geldt het hierboven vermelde rooster.

- Personeelsleden die per dag op meer dan 1 TWP werken
- De verplaatsing van de eigen woonplaats naar de TWP waar de dagtaak een aanvang neemt, wordt beschouwd als woon-werkverkeer, en valt onder de toepassing van bovenvermeld rooster;
- De verplaatsing van de TWP waar de dagtaak een aanvang heeft genomen, naar de andere TWP gedurende de dag, waar de activiteiten verder worden gezet, is een verplaatsing in dienstopdracht, en wordt volledig vergoed.

6. Registratie van de arbeidstijd

Elk personeelslid dient bij aankomst en vertrek in de vooropgestelde TWP's de begin- en eindtijd te registreren, hetzij via een prikklok, hetzij manueel door notatie in een register.

Indien de werknemer meerdere TWP's heeft, doch slechts op 1 TWP per dag werkt, wordt de begin- en eindtijd geregistreerd bij aankomst en/of vertrek vanuit die bepaalde TWP.

Indien de werknemer meerdere TWP's heeft op 1 dag, wordt de begintijd geregistreerd in TWP A en de eindtijd in TWP B. De verplaatsing tussen A en B wordt beschouwd als arbeidsduur, doch met in acht name van een vastgelegde pauze. De afgesproken pauzeduur en de uren ingevolge onderbroken dienst, worden niet als arbeidsduur in rekening genomen. Wat de onderbroken diensten betreft, worden de desbetreffende vastgelegde regels inzake vergoeding gevolgd (KB, 14.01 .02).

7. Duur van de CAO

7.1 Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2003. Iedere Partij kan de CAO opzeggen, wat op straffe van nietigheid, schriftelijk moet gebeuren en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

7.2 De individuele normatieve bepalingen vervat in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden slechts in de individuele arbeidsovereenkomsten opgenomen voor de overeengekomen toepassingsduur van deze CAO.

CAO van 18/10/2003 – Afbouw van de Plasmafere

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1050 Brussel, Vleurgatsesteenweg 98, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 14.11.1998 (Besluit van de Vlaamse Regering van 23 juni 1998 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 25.10.1997 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 26.09.1998 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 23 juli 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 21.11.1998 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 5 oktober 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de heer Kestens, Gemeenschapsvoorzitter van het Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van de Dienst voor het Bloed van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Edmond Picardstraat 16, 1050 Brussel.

Hierna "**Rode Kruis**" genoemd;

EN

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32, vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, secretaris;
- Algemene Centrale van Liberale Vakbonden, gevestigd te 1070 Brussel, Poincarélaan 72-74, vertegenwoordigd door Gert Van Hees, regionaal verantwoordelijk;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

hierna aangeduid met 'de Syndicale Delegatie'

OVERWEGENDE dat het Rode Kruis Vlaanderen heeft besloten tot de geleidelijke afbouw van de plasmaferese-activiteiten, gespreid over een periode van 4 jaar en dat overeenkomstig het economisch plan van de CAF betreffende de aankoop van plasma afkomstig van het Rode Kruis Vlaanderen;

OVERWEGENDE dat deze beslissing gevolgen heeft voor de tewerkstelling;

OVERWEGENDE dat zij haar voornemen tot geleidelijke afbouw voorafgaand heeft meegedeeld in de Ondernemingsraad en dat de werknemersafvaardiging zich akkoord heeft verklaard om terzake een sociaal plan uit te werken;

OVERWEGENDE dat het Rode Kruis Vlaanderen aan de Syndicale delegatie heeft meegedeeld welke begeleidende maatregelen zij bereid zou zijn te nemen in het kader van de hierboven vermelde afbouw, rekening houdend met de eventuele gevolgen voor de tewerkstelling;

OVERWEGENDE dat de Par. tijen tot doelstelling hebben gesteld zoveel mogelijk personeelsleden aan het werk te houden;

OVERWEGENDE dat het bereikte akkoord schriftelijk wordt opgenomen in de onderhavige overeenkomst, die een Collectieve Arbeidsovereenkomst is in de zin van artikel 5 van de Wet van 5 december 1968 (hierna "de CAO-wet");

werd het volgende overeengekomen

1. Toepassingsgebied

De hierna vermelde zijn van toepassing op alle werknemers van de Dienst voor het Bloed van Rode Kruis Vlaanderen die in dienst zijn op de datum van de ondertekening van de onderhavige CAO middels een contract voor onbepaalde duur.

In uitzondering daarop, zijn uitsluitend de artikelen 2 en 3 van toepassing op de werknemers die, op het ogenblik van de ondertekening van de onderhavige CAO, tewerkgesteld zijn middels een contract voor bepaalde duur.

2. Onderzoek van de bezettingsnoden op de mobiele bloedinzamelingen en in de afnamezalen

Het Rode Kruis Vlaanderen engageert zich om de bezettingsnoden op de mobiele bloedinzamelingen en in de afnamezalen grondig te onderzoeken: de normen inzake optimale bezetting zullen geactualiseerd worden rekening houdend met nieuwe werkprocessen enerzijds en de effectieve bezetting zal afgewogen worden tegenover deze nieuwe normen anderzijds.

Het Rode Kruis Vlaanderen zal verder onderzoeken of een eventuele extra bezetting hetzij op bepaalde mobiele bloedinzamelingen hetzij in bepaalde afnamezalen nodig zal zijn.

3. Bepaling van toepassing inzake de contracten voor tewerkstelling van bepaalde duur

Om het aantal ontslagen tot een absoluut minimum te beperken zullen in eerste instantie de contracten voor bepaalde duur niet hernieuwd worden. Per bloedtransfusiecentrum en per dienst (afname, labo of administratie) zal bepaald worden hoeveel full-time equivalenten (FTE) hetzij in 2006, hetzij in 2008 moeten afgebouwd worden in het kader van de sluiting van de donorcentra na rekening te hebben gehouden met

- De noodzakelijke bezetting voor de efficiënte en vlotte organisatie van de activiteiten;
- De noodzaak aan FTE voor de organisatie van extra mobiele bloedinzamelingen;
- De eventuele heroriëntatie van personeelsleden naar een andere functie, zoals beschreven in artikel 5 van deze overeenkomst;
- De eventuele mutatie naar een andere tewerkstellingsplaats.

Na aftoetsing van voormelde punten zal beslist worden welke contracten voor bepaalde duur zullen hernieuwd worden.

4. Onderzoek naar vervangingsnoden in het kader van de eindeloopbaanproblematiek

Het Rode Kruis Vlaanderen zal systematisch onderzoeken of de bijkomende rechten inzake vrijstelling van prestaties conform de sectorale CAO betreffende de vrijstelling van prestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek het voorwerp dienen uit te maken van een nieuwe, bijkomende aanwerving of toekenning van uuruitbreiding aan een personeelslid in dienst en dit rekening houdend met de effectieve bezettingsnoden per dienst.

In de diensten waar in 2006 en/of 2008 FTE's moeten worden afgebouwd in het kader van de sluiting van de donorcentra zal

- Niet overgegaan worden tot aanwerving of uuruitbreiding, teneinde naakte ontslagen te vermijden;
- In de periode vóór de sluiting van de donorcentra onderzocht worden of in functie van de effectieve bezettingsnoden een tijdelijke aanwerving of tijdelijke uuruitbreiding opportuun is. De tijdelijke aanwerving of uuruitbreiding wordt stopgezet op het ogenblik van de sluiting van het betrokken donorcentrum.

5. Modaliteiten bij invulling van een vacant verklaarde functie of bij heroriëntatie naar een andere functie

5.1 Het Rode Kruis Vlaanderen biedt de mogelijkheid aan om personeelsleden met een contract voor onbepaalde duur, waarvan de functie ingevolge de afbouw van plasmaferese-activiteiten bedreigd is, te begeleiden naar een andere functie. De nieuwe functie kan zowel gelijkwaardig zijn, als zich op een hoger of lager niveau situeren.

De uitoefening van de nieuwe functie veronderstelt het individueel akkoord van de betrokken werknemer, dat schriftelijk zal worden bevestigd in een overeenkomst die de nieuwe arbeidsvoorwaarden zal vermelden.

5.2 Wat bloedafname-assistenten, verpleegkundigen en laboranten betreft, zal onderzocht worden of zij nieuwe taken kunnen opnemen in het kader van:

- Het opzetten van een systeem van mentorschap, waarbij de aangeduide mentoren nieuwe personeelsleden afname of labo begeleiden gedurende de eerste 2 à 3 weken (afhankelijk van de moeilijkheidsgraad van de functie en het leervermogen van de nieuwe werknemer) van hun indiensttreding bij de Dienst voor het Bloed. Daarbij zal geval per geval onderzocht worden of een opdracht als mentor kan gecombineerd worden met een opdracht als trainer en/of de verdere uitoefening van een functie van bloedafname-assistent, verpleegkundige of laborant;
- Per bloedtransfusiecentrum (hierna BTC) en per functiegebied (bloedafname-assistente, verpleegkundige en laborant) zal één mentor ingezet worden voor de begeleiding van nieuwe medewerkers, d.i. één mentor per BTC voor de begeleiding van nieuwe bloedafname-assistenten, één mentor per BTC voor de begeleiding van nieuwe verpleegkundigen en één mentor per BTC voor de begeleiding van nieuwe laboranten. De taak van mentor is geen voltijdse opdracht: in periodes waarin geen nieuwe medewerkers moeten worden begeleid, oefent het betrokken personeelslid de toegewezen functie van bloedafname-assistent, verpleegkundige of laborant uit. In periodes waarin er nieuwe medewerkers moeten worden begeleid, wordt het betrokken personeelslid voor de duur van de aangeduide begeleidingsperiode als mentor ingeschakeld om het nieuwe personeelslid te begeleiden en bij te sturen. Naarmate het nieuwe personeelslid in de begeleidingsperiode vordert in de uitvoering van de nieuwe taken, verminderd de mentortaken geleidelijk aan en herneemt de mentor de gewone toegewezen functie.

Wat verpleegkundigen en laboranten betreft, zal onderzocht worden of zij een functie kunnen opnemen in het kader van

- De verdere uitbouw van trainingen on the job: per BTC zal een trainer voor de activiteiten van het componentenlabo aangeduid worden. Voor BTC Vlaams-Brabant - Limburg in het bijzonder zal een extra trainer voor het afnamepersoneel van de regio Limburg ingeschakeld worden;
- De realisatie van specifieke medische en/of kwaliteitsprojecten.

5.3 Eventuele vacatures binnen Rode Kruis Vlaanderen (hetzij Dienst voor het Bloed, hetzij Humanitaire Diensten) zullen intern zo spoedig mogelijk gepubliceerd worden en geïnteresseerden kunnen zich hiervoor kandidaat stellen. Het betrokken departementshoofd of centrum manager zal samen met het departement personeelszaken onderzoeken of de kandidaten voldoen aan het vooropgestelde profiel. Geïnteresseerde personeelsleden moeten op het ogenblik van de kandidatuurstelling minstens over de gedefinieerde basis - gedragscompetenties voor de functie beschikken. Voor het verwerven van de vaktechnische kennis wordt de absolute bereidheid tot bijscholing verwacht.

5.4 Verticale of horizontale doorgroeimogelijkheden naar een andere functie zullen steeds gepaard gaan met de passende hetzij interne en/of externe opleidingen. Personeelsleden die zich kandidaat stellen om zich te heroriënteren naar een andere functie moeten het engagement aangaan om de vooropgestelde opleiding volledig te volgen. Wanneer een personeelslid de opleiding niet succesvol voltooit en bijgevolg

niet over de nodige kennis en vaardigheden beschikt voor de nieuwe functie, zal het betrokken personeelslid de vooropgestelde nieuwe functie niet kunnen uitoefenen. De specifieke opleidingsnoden zullen geval per geval bepaald worden rekening houdend met de vaardigheden en/of het diploma waarover de kandidaat beschikt op het ogenblik van zijn/haar kandidatuurstelling enerzijds en de vooropgestelde vaardigheden/kennis noodzakelijk voor de uitoefening van de functie anderzijds.

5.5 Ingeval een personeelslid op vraag van het Rode Kruis Vlaanderen zal tewerkgesteld worden in een functie, waaraan in principe een lager barema is gekoppeld, behoudt de betrokken werknemer het barema

6. Vormingsaanbod tot az-verpleegkundige

De Dienst voor het Bloed van Rode Kruis-Vlaanderen engageert zich om in 2006 éénmalig 5 personeelsleden de mogelijkheid te geven een opleiding tot gediplomeerd verpleegkundige te volgen en dit in samenwerking met de VDAB. Het betreft een opleiding die georganiseerd wordt voor werknemers met deeltijds werk. In principe zal één personeelslid per BTC de mogelijkheid hebben om de opleiding te volgen, tenzij

- Er een gebrek is aan kandidaten in één BTC en het aanbod doorgegeven wordt aan een ander BTC waar er verschillende personen zich kandidaat gesteld hebben, of
- Er door een verschuiving in het aantal deelnemers per BTC een ontslag kan vermeden worden.

Het Rode Kruis Vlaanderen engageert zich eveneens om - indien gewenst - specifieke coaching te voorzien voor de cursisten tijdens de duur van de opleiding. De specifieke coaching omvat het voeren van opvolgings- en begeleidingsgesprekken en het motiveren van de cursisten om de opleiding te vervolmaken.

Eén jaar na het eerste opleidingsjaar zal Rode Kruis Vlaanderen (op basis van gesprekken met de deelnemers, VDAB en de onderwijsinstelling) een evaluatie maken van het vormingsaanbod inzake inhoud van de opleiding en de examenresultaten van de deelnemers. Ingeval van positieve evaluatie kan overwogen worden om hetzelfde vormingsaanbod zoals beschreven in dit artikel 6 opnieuw te organiseren.

6.1 Voorwaarden tot deelname aan de opleiding

- De opleiding richt zich tot werknemers met een contract voor onbepaalde duur met deeltijdse uurprestaties;
- De werknemer moet voldoen aan de voorwaarden inzake "opleiding tot gediplomeerd verpleegkundige (A2)" zoals gesteld door de VDAB;
- De werknemer is sinds minstens 3 jaar voorafgaand aan de datum van de ondertekening van de onderhavige CAO in dienst bij Dienst voor het Bloed;
- De werknemer dient het engagement aan te gaan om de opleiding volledig te volgen en deel te nemen aan de examens.
- De kandidaat-cursist dient te slagen in de toelatingsproeven van de VDAB vooraleer de opleiding aan te vatten:
 - Deelname aan intakegesprek
 - Deelname aan psychologisch onderzoek
 - Deelname aan de voorbereidende module (14 dagen: toelichting studie en hierbij wordt gepeild naar de aanleg en motivatie van de kandidaat cursist - in tweede helft van augustus).
- De deelname aan één van de vereiste toelatingsproeven is inzake tijdsbesteding voor rekening van de werknemer.
- De werknemer moet bereid zijn tot het sluiten van een schriftelijke overeenkomst, voorafgaand aan de aanvang van de opleiding, waarvan de inhoud bepaald wordt in toepassing van artikel 6.2 van de onderhavige CAO.

6.2 Inhoud van de schriftelijke opleidingsovereenkomst

De schriftelijke opleidingsovereenkomst waarnaar wordt verwezen onder artikel 6.1 zal een regeling vermelden inzake de volgende aspecten:

6.2.1. De modaliteiten van de lopende arbeidsovereenkomst worden voor de duur van de opleidingsovereenkomst vervangen door een bijlage bij de arbeidsovereenkomst die de bijzondere modaliteiten van toepassing in het kader van de opleiding regelt. De opbouw van de anciënniteit binnen de organisatie van het Rode Kruis Vlaanderen wordt niet geschorst voor de duur van de opleidingsovereenkomst. Bovendien wordt uitdrukkelijk bepaald dat de modaliteiten van de opleidingsovereenkomst niet van toepassing zijn in de periode tussen 1 juli en 31 augustus, zodat de modaliteiten van de lopende arbeidsovereenkomst gedurende die periode opnieuw volledig in voege zullen zijn.

6.2.2. Er wordt schriftelijk een overzicht opgesteld van de opleidingskosten die door het Rode Kruis Vlaanderen ten laste worden genomen.

Het Rode Kruis Vlaanderen zal minstens de kosten van de screening en de eigenlijke kosten van de opleiding voor haar rekening nemen.

6.2.3 Er wordt een omschrijving gegeven van de inhoud van de opleiding, met een opsomming van de verplichtingen van de werknemer in dat verband. Deze verplichtingen omhelzen minstens:

- De verbintenis tot het nauwgezet bijwonen van de volledige opleiding en de deelname aan de hieraan verbonden examens en proeven;
- De verbintenis om als verpleegkundige in dienst van het Rode Kruis Vlaanderen te blijven gedurende een periode van minstens drie jaren volgend op het beëindigen van de opleiding;

6.2.4. Er wordt, rekening houdend met het lessenrooster in het kader van de opleiding, een individueel akkoord getroffen inzake de arbeidsregeling, met inachtneming van de volgende uitgangspunten:

- De werknemer werkt gedurende één dag per week voor rekening van het Rode Kruis Vlaanderen;
- Indien een verplichte stage moet worden verricht in het kader van de opleiding, die niet kan worden uitgevoerd binnen het Rode Kruis Vlaanderen, zal de werknemer vrijgesteld worden van prestaties voor de duur van de stageperiode;

6.2.5. Er wordt een akkoord getroffen met de betrokken werknemer inzake de rechten op vakantie en vakantiegeld, zodanig

- Dat de werknemer, op jaarbasis recht heeft op 75% van de rechten inzake jaarlijkse vakantiedagen die de werknemer had op basis van de arbeidsovereenkomst die van toepassing was vóór de inwerkingtreding van de opleidingsovereenkomst en
- Dat de werknemer op jaarbasis recht heeft op een bedrag aan dubbel vakantiegeld dat overeenstemt met 75% van het dubbel vakantiegeld waarop de werknemer recht had op basis van de arbeidsovereenkomst die van toepassing was vóór de inwerkingtreding van de opleidingsovereenkomst.

6.2.6. Er wordt een akkoord getroffen met de betrokken werknemer zodanig dat de werknemer tussen 1 september en 30 juni een bruto maandbedrag ontvangt dat overeenstemt met 75% van het deeltijdse bruto maandloon dat de werknemer ontving op grond van de deeltijdse arbeidsovereenkomst die van toepassing was vóór de aanvang van de opleiding. Voor de maanden juli en augustus heeft de werknemer recht op het loon dat overeenstemt met de contractuele arbeidsuren.

6.2.7. Voor de duur van de opleiding, blijft de werknemer aangesloten bij de groepsverzekering en bouwt de werknemer verder pensioenrechten op volgens de regels vermeld in het pensioenplan, rekening houdend met de bruto verloning die van toepassing is tijdens de duur van de opleiding.

7. Tussenkost in de vervoerskosten voor alle vervoersmiddelen op basis van het sociaal abonnement

Het Rode Kruis Vlaanderen voorziet een tussenkost in de vervoerskosten conform CAO dd. 18.10.2003 betreffende de financiële bijdrage in de vervoerskosten.

In het kader van voormelde CAO, dd. 18.10.2003 engageert het Rode Kruis Vlaanderen zich om bij eventuele mutaties - die het gevolg zijn van de beoogde herstructurering - maximaal rekening te houden met een afstand woon-werkverkeer in een straal van 40 km (enkel), tenzij de werknemer schriftelijk zou melden bereid te zijn een grotere afstand woon-werkverkeer te doen in het kader van een aangeboden functie.

8. Tussenkost in de verhuiskosten

Deze bepaling is uitsluitend van toepassing op de werknemers die in de periode 01.01.2006 tot en met 31.12.2008 door het Rode Kruis Vlaanderen schriftelijk in kennis zijn gesteld van de verandering van tewerkstellingsplaats in het kader van de sluiting van de donorcentra en die zich hetzij binnen een periode van 1 jaar vóór, hetzij binnen de 3 jaar vanaf de datum van de wijziging van de tewerkstellingsplaats in een straal van 20 km van de nieuwe tewerkstellingsplaats vestigen.

Het Rode Kruis Vlaanderen verbindt er zich toe om ten aanzien van deze werknemers de verhuiskosten zoals gefactureerd door de verhuysfirma (verhuyswagen, incl. verpakkingskosten) te vergoeden, mits voorlegging van de factuur van de verhuysfirma.

Daartoe zal de betrokken werknemer vóór de aanstelling van een verhuysfirma 3 offertes van verschillende firma's voorleggen aan het Rode Kruis Vlaanderen. De keuze van de firma gebeurt in samenspraak met het Rode Kruis Vlaanderen.

9. Brugpensioen

9.1 Formule

Het Rode Kruis Vlaanderen is bereid een CAO brugpensioen af te sluiten voor de periode van 31 december 2005 tot en met 31 december 2007, waarbij het Rode Kruis Vlaanderen zich engageert tot het toekennen van een brugpensioenuitkering gelijk aan 65% van het nettoferfeloorn (zoals bepaald in toepassing van de wettelijke regeling omtrent het brugpensioen en artikel 6 van de CAO betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (58 jaar), afgesloten binnen PC 305.02) en de werkloosheidsuitkering en dit vanaf het ogenblik dat het brugpensioen een aanvang neemt tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Daarnaast verbindt het Rode Kruis Vlaanderen zich ertoe om voor de periode 01.01.08 tot en met 31.12.08 een CAO brugpensioen af te sluiten tegen dezelfde voorwaarden als hierboven bepaald. Deze verbintenis vervalt volledig, automatisch en van rechtswege indien één van de volgende ontbindende voorwaarden zich zou realiseren: (1) de wettelijke regeling of regeling op nationaal of sectoraal niveau laat niet langer het afsluiten van een CAO brugpensioen toe; of (2) de formule ter berekening van de brugpensioenuitkering zoals vermeld in de vorige Paragraaf is niet langer toegestaan of (3) wordt gewijzigd door een wet, een KB of een CAO; of (4) ingeval van een wijziging van de berekening brugpensioenuitkering of van de fiscale of Parafiscale lasten op brugpensioenuitkeringen die een budgettaire meerkost veroorzaakt voor het Rode Kruis Vlaanderen in vergelijking met de regeling die van toepassing is op het ogenblik van de ondertekening van de onderhavige CAO.

Ingeval de voorvermelde verbintenis uitsluitend zou zijn ontbonden worden door de hoger vermelde ontbindende voorwaarden (3) en (4), verbindt het Rode Kruis Vlaanderen zich voor de periode van 01.01.2008 tot en met 31.12.2008 tot het afsluiten van een CAO brugpensioen waarvan de financiële kost per dossier, afgezien van eventuele indexeringen doch inclusief alle werkgeversbijdragen, - die op dat ogenblik van toepassing zouden zijn -, niet hoger zal liggen dan de financiële kost per dossier inclusief alle werkgeversbijdragen, -gekend op datum van ondertekening en onderhavige CAO-, en voorzien voor de CAO brugpensioen die loopt van 31/12/2005 tot 31/7/2007. Alle mogelijke bijkomende kosten zullen in mindering gebracht worden van de procentuele aanvullende vergoeding van 65% zonder dat de aanvullende vergoeding brugpensioen lager kan liggen dan de sectorale en/of nationale regeling.

9.2. Inventarisatie van de werknemers die wensen in te gaan op het aanbod brugpensioen

Het Rode Kruis Vlaanderen zal vóór 31.01.2006 alle werknemers, - die in de periode 31 december 2005 tot en met 31.12.07 in aanmerking komen voor brugpensioen op 58 jaar -, hierover schriftelijk informeren en zal daarbij navraag doen of zij de intentie hebben op dit aanbod in te gaan. Het onderzoek naar de eventuele keuze van de betrokken werknemers is louter indicatief bedoeld en zal niet beschouwd worden als een formele aanvraag voor brugpensioen.

Werknemers die aan de vermelde voorwaarden voldoen en die niet vóór 31.01.06 reageren kunnen desalniettemin op elk ogenblik binnen de gestelde periode een schriftelijke aanvraag voor brugpensioen indienen.

9.3. Collectieve verzekering gezondheidszorg

Voor de personeelsleden, zoals vermeld onder het toepassingsgebied, die tijdens de periode van 31/12/2005 tot en met 31.12.2007 met brugpensioen gaan onder de voorwaarden vermeld onder artikel 9.1 van onderhavige CAO en die aangesloten zijn op de collectieve verzekering gezondheidszorg die van toepassing is binnen het Rode Kruis Vlaanderen op de datum waarop het brugpensioen ingaat, en voor zover zij conform de toepasselijke polis aanspraak zouden kunnen maken op het verder zetten van de aansluiting, zal het Rode Kruis Vlaanderen de bijdrage tot de collectieve verzekering gezondheidszorg ten laste nemen vanaf de ingangsdatum van het brugpensioen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Na de pensioengerechtigde leeftijd kan de betrokkene het contract betreffende de collectieve verzekering gezondheidszorg ten persoonlijke titel verder zetten onder de voorwaarden opgenomen in de polis van de collectieve verzekering gezondheidszorg.

10. Selectiecriteria voor ontslag en modaliteiten van het ontslag

Deze bepaling geldt slechts binnen het toepassingsgebied en duur van deze CAO. Deze bepaling geldt ingeval van ontslagen van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, die vallen in de periode waarin deze CAO geldig is (cfr. artikel 13 - duur van de CAO) en voor zover het ontslag resulteert uit de uitvoering van één van de in het overwegend gedeelte omschreven afbouwactiviteiten. Voor het bepalen van de "ontslagdatum" voor de toepassing van deze CAO geldt de datum waarop het Rode Kruis Vlaanderen op schriftelijke wijze haar beslissing tot ontslag meedeelt aan de betrokken werknemer.

10.1 Selectiecriteria

Teneinde de sociale gevolgen van de ontslagmaatregel in te perken, zal rekening worden gehouden met een geheel van elementen eigen aan de persoon van de werknemer en aan de sociale omgeving van de werknemer.

De beslissing tot ontslag zoals hierboven gespecificeerd zal daarom genomen worden na toepassing van de volgende selectiecriteria, waarvan de betekenis verder wordt toegelicht in een bijlage aan deze CAO, en rekening houdend met een puntenscore per criterium:

- Gezinslast
- Anciënniteit
- Leeftijd
- Vakkennis
- Flexibiliteit

Het Rode Kruis Vlaanderen zal overgaan tot ontslag van die werknemer(s) met de laagste totale puntenscore.

10.2 Berekening opzeggingsvergoeding

Onder de voorwaarden bepaald onder de eerste Paragraaf van het huidig artikel, wordt - in geval van ontslag van een werknemer - de opzeggingstermijn van de betrokken werknemer berekend volgens de formule Claeys, waarbij het resultaat van de formule Claeys, uitgedrukt in aantal maanden opzeggingstermijn, wordt afgerond naar een hogere eenheid.

Het ontslag vindt plaats met onmiddellijke ingang en de betaling van een vervangende opzeggingsvergoeding.

10.3 Outplacement

In afwijking van CAO nr. 82 van 10.07.02 zal het Rode Kruis Vlaanderen een outplacementbegeleiding voorzien voor de personeelsleden die ontslagen worden zoals beschreven in artikel 10.1 van deze overeenkomst en die op datum van het ontslag de leeftijd van 40 jaar bereikt hebben.

De outplacementbegeleiding omvat:

- Psychologische begeleiding
- Vorming betreffende opstellen sollicitatiebrief en interviewtechnieken
- Coaching
- Logistieke steun (vacaturebank, werkruimte, telefoon enz. in het outplacementkantoor)

De outplacementbegeleiding loopt over een periode van 12 maanden en is verdeeld in 3 deelperiodes en in elke deelperiode wordt 20 uren begeleiding voorzien:

- 1^{ste} periode: eerste 2 maanden van het programma
- 2^{de} periode: volgende 4 maanden
- 3^{de} periode: de daarop aansluitende 6 maanden

De begeleiding wordt aangehouden tot de kandidaat bij een nieuwe werkgever in dienst is getreden of een zelfstandige activiteit start. Mocht de kandidaat binnen 6 maanden na indiensttreding bij de nieuwe werkgever of na het starten van de zelfstandige activiteit opnieuw werkloos worden, dan kan de kandidaat zonder bijkomende kosten nog één maal beroep doen op de diensten van het kantoor en dit uiterlijk tot hij opnieuw bij een werkgever in dienst is getreden of een zelfstandige activiteit start. Die hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden.

11. Communicatie over het concrete plan van aanpak ten aanzien van de werknemers

Het Rode Kruis Vlaanderen engageert zich om vóór 31.01.2006 gesprekken te organiseren en te voeren met de werknemers van wie de functie bedreigd wordt en/of van wie de functie- en/of arbeidsvoorwaarden kunnen wijzigen. Van deze gesprekken worden individuele dossiers gemaakt.

Personeelsleden kunnen - indien zij dit wensen - zich laten bijstaan voor een syndicaal afgevaardigde.

Na inventarisatie van deze dossiers onderzoekt het Rode Kruis Vlaanderen op welke manier en onder welke voorwaarden de tewerkstelling van voormelde werknemers maximaal kan worden gegarandeerd.

12. Periodiek rapport

Het Rode Kruis Vlaanderen engageert zich om

- Op kwartaalbasis een rapport te bezorgen aan de Syndicale Delegatie over:
- Het invullen van de functies die vacant verklaard zijn
- Het aantal werknemers dat wenst in te gaan op de voorgestelde maatregelen
- Eventuele moeilijkheden en knelpunten die zich zouden voordoen

én - indien nodig - om voormelde punten te bespreken.

- ten gepaste tijde de Ondernemingsraad te informeren over de financieel - economische situatie van de CAF en de eventuele impact er van op de Dienst voor het Bloed.

13. Duur van de CAO

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2006 en houdt op uitwerking te hebben op 31 december 2007, met uitzondering van

- De bepalingen van artikel 5, 8, 10 die ophouden uitwerking te hebben op 31 december 2008;
- De bepalingen van artikel 7, waarbij de bepalingen inzake duur vastgelegd zijn in de desbetreffende CAO, dd. 18.10.2003;
- De bepalingen van artikel 9.1 die ingaan op 31.12.2005 en ophouden uitwerking te hebben op 31.12.2008 voor zover het wettelijk kader het toelaat.

De individuele normatieve bepalingen vervat in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden slechts in de individuele arbeidsovereenkomsten opgenomen voor de overeengekomen toepassingsduur van deze CAO.

De doorwerking van de CAO zoals voorzien in artikel 23 van de CAO-wet wordt uitgesloten.

CAO van 22/12/2005 – gedeeltelijke afbouw van de plasmaferese

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891 ~ met maatschappelijke zetel gelegen te 1050 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 14.11.1998 (Besluit van de Vlaamse Regering van 23 juni 1998 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 25.10.1997 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 26.09.1998 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 23 juli 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 21.11.1998 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 5 oktober 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de heer Kestens, Gemeenschapsvoorzitter van het Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van de Dienst voor het Bloed van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Motstraat 40 te 2800 Mechelen.

Hierna "Rode Kruis Vlaanderen" genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32, vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris: hierna aangeduid met "de Syndicale delegatie"

OVERWEGENDE dat het Rode Kruis Vlaanderen heeft besloten tot de geleidelijke afbouw van de plasmaferese- activiteiten, gespreid over een periode van 4 jaar en dat overeenkomstig het economisch plan van de CAF betreffende de aankoop van plasma afkomstig van het Rode Kruis Vlaanderen;

OVERWEGENDE dat deze beslissing gevolgen heeft voor de tewerkstelling;

OVERWEGENDE dat zij haar voornemen tot geleidelijke afbouw voorafgaand heeft meegedeeld in de Ondernemingsraad en dat de werknemersafvaardiging zich akkoord heeft verklaard om terzake een sociaal plan uit te werken;

OVERWEGENDE dat het Rode Kruis Vlaanderen aan de Syndicale delegatie heeft meegedeeld welke begeleidende maatregelen zij bereid zou zijn te nemen in het kader van de hierboven vermelde afbouw, rekening houdend met de eventuele gevolgen voor de tewerkstelling;

OVERWEGENDE dat de Par. tijen tot doelstelling hebben gesteld zoveel mogelijk personeelsleden aan het werk te houden;

OVERWEGENDE dat het bereikte akkoord schriftelijk wordt opgenomen in de onderhavige overeenkomst, die een Collectieve Arbeidsovereenkomst is in de zin van artikel 5 van de Wet van 5 december 1968 (hierna "de CAO-wet");

werd het volgende overeengekomen

1. Toepassingsgebied

De hierna vermelde zijn van toepassing op alle werknemers van de Dienst voor het Bloed van Rode Kruis Vlaanderen die in dienst zijn op de datum van de ondertekening van de onderhavige CAO middels een contract voor onbepaalde duur.

In uitzondering daarop, zijn uitsluitend de artikelen 2 en 3 van toepassing op de werknemers die, op het ogenblik van de ondertekening van de onderhavige CAO, tewerkgesteld zijn middels een contract voor bepaalde duur.

2. Onderzoek van de bezettingsnoden op de mobiele bloedinzamelingen en in de afnamezalen

Het Rode Kruis Vlaanderen engageert zich om de bezettingsnoden op de mobiele bloedinzamelingen en in de afnamezalen grondig te onderzoeken: de normen inzake optimale bezetting zullen geactualiseerd worden rekening houdend met nieuwe werkprocessen enerzijds en de effectieve bezetting zal afgewogen worden tegenover deze nieuwe normen anderzijds.

Het Rode Kruis Vlaanderen zal verder onderzoeken of een eventuele extra bezetting hetzij op bepaalde mobiele bloedinzamelingen hetzij in bepaalde afnamezalen nodig zal zijn.

3. Bepaling van toepassing inzake de contracten voor tewerkstelling van bepaalde duur

Om het aantal ontslagen tot een absoluut minimum te beperken zullen in eerste instantie de contracten voor bepaalde duur niet hernieuwd worden. Per bloedtransfusiecentrum en per dienst (afname, labo of administratie) zal bepaald worden hoeveel full-time equivalenten (FTE) hetzij in 2006, hetzij in 2008 moeten afgebouwd worden in het kader van de sluiting van de donorcentra na rekening te hebben gehouden met

- De noodzakelijke bezetting voor de efficiënte en vlotte organisatie van de activiteiten;
- De noodzaak aan FTE voor de organisatie van extra mobiele bloedinzamelingen;
- De eventuele heroriëntatie van personeelsleden naar een andere functie, zoals beschreven in artikel 5 van deze overeenkomst;
- De eventuele mutatie naar een andere tewerkstellingsplaats.

Na aftoetsing van voormelde punten zal beslist worden welke contracten voor bepaalde duur zullen hernieuwd worden.

4. Onderzoek naar vervangingsnoden in het kader van de eindeloopbaanproblematiek

Het Rode Kruis Vlaanderen zal systematisch onderzoeken of de bijkomende rechten inzake vrijstelling van prestaties conform de sectorale CAO betreffende de vrijstelling van prestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek het voorwerp dienen uit te maken van een nieuwe, bijkomende aanwerving of toekenning van uuruitbreiding aan een personeelslid in dienst en dit rekening houdend met de effectieve bezettingsnoden per dienst.

In de diensten waar in 2006 en/of 2008 FTE's moeten worden afgebouwd in het kader van de sluiting van de donorcentra zal

- niet overgegaan worden tot aanwerving of uuruitbreiding, teneinde naakte ontslagen te vermijden;
- in de periode vóór de sluiting van de donorcentra onderzocht worden of in functie van de effectieve bezettingsnoden een tijdelijke aanwerving of tijdelijke uuruitbreiding opportuun is. De tijdelijke aanwerving of uuruitbreiding wordt stopgezet op het ogenblik van de sluiting van het betrokken donorcentrum.

5. Modaliteiten bij invulling van een vacant verklaarde functie of bij heroriëntatie naar een andere functie

5.1 Het Rode Kruis Vlaanderen biedt de mogelijkheid aan om personeelsleden met een contract voor onbepaalde duur, waarvan de functie ingevolge de afbouw van plasmaferese-activiteiten bedreigd is, te begeleiden naar een andere functie. De nieuwe functie kan zowel gelijkwaardig zijn, als zich op een hoger of lager niveau situeren.

De uitoefening van de nieuwe functie veronderstelt het individueel akkoord van de betrokken werknemer, dat schriftelijk zal worden bevestigd in een overeenkomst die de nieuwe arbeidsvoorwaarden zal vermelden.

5.2 Wat bloedafname-assistenten, verpleegkundigen en laboranten betreft, zal onderzocht worden of zij nieuwe taken kunnen opnemen in het kader van:

- Het opzetten van een systeem van mentorschap, waarbij de aangeduide mentoren nieuwe personeelsleden afname of labo begeleiden gedurende de eerste 2 à 3 weken (afhankelijk van de moeilijkheidsgraad van de functie en het leervermogen van de nieuwe werknemer) van hun indiensttreding bij de Dienst voor het Bloed. Daarbij zal geval per geval onderzocht worden of een opdracht als mentor kan gecombineerd worden met een opdracht als trainer en/of de verdere uitoefening van een functie van bloedafname-assistent, verpleegkundige of laborant;
- Per bloedtransfusiecentrum (hierna BTC) en per functiegebied (bloedafname-assistente, verpleegkundige en laborant) zal één mentor ingezet worden voor de begeleiding van nieuwe medewerkers, d.i. één mentor per BTC voor de begeleiding van nieuwe bloedafname-assistenten, één mentor per BTC voor de begeleiding van nieuwe verpleegkundigen en één mentor per BTC voor de begeleiding van nieuwe laboranten. De taak van mentor is geen voltijdse opdracht : in periodes waarin geen nieuwe medewerkers moeten worden begeleid oefent het betrokken personeelslid de toegewezen functie van bloedafname-assistent, verpleegkundige of laborant uit. In periodes waarin er nieuwe medewerkers moeten worden begeleid, wordt het betrokken personeelslid voor de duur van de aangeduide begeleidingsperiode als mentor ingeschakeld om het nieuwe personeelslid te begeleiden en bij te sturen. Naarmate het nieuwe personeelslid in de begeleidingsperiode vordert in de uitvoering van de nieuwe taken, verminderen de mentortaken geleidelijk aan en herneemt de mentor de gewone toegewezen functie.

Wat verpleegkundigen en laboranten betreft, zal onderzocht worden of zij een functie kunnen opnemen in het kader van

- De verdere uitbouw van trainingen on the job: per BTC zal een trainer voor de activiteiten van het componentenlabo aangeduid worden.
Voor BTC Vlaams-Brabant / Limburg in het bijzonder zal een extra trainer voor het afnamepersoneel van de regio Limburg ingeschakeld worden;
- De realisatie van specifieke medische en/of kwaliteitsprojecten.

5.3 Eventuele vacatures binnen Rode Kruis Vlaanderen (hetzij Dienst voor het Bloed, hetzij Humanitaire Diensten) zullen intern zo spoedig mogelijk gepubliceerd worden en geïnteresseerden kunnen zich hiervoor kandidaat stellen. Het betrokken departementshoofd of centrummanager zal samen met het departement personeelszaken onderzoeken of de kandidaten voldoen aan het vooropgestelde profiel. Geïnteresseerde personeelsleden moeten op het ogenblik van de kandidatuurstelling minstens over de gedefinieerde basis- gedragscompetenties voor de functie beschikken. Voor het verwerven van de vaktechnische kennis wordt de absolute bereidheid tot bijscholing verwacht.

5.4 Verticale of horizontale doorgroeimogelijkheden naar een andere functie zullen steeds gepaard gaan met de passende hetzij interne en/of externe opleidingen. Personeelsleden die zich kandidaat stellen om zich te heroriënteren naar een andere functie moeten het engagement aangaan om de vooropgestelde

opleiding volledig te volgen. Wanneer een personeelslid de opleiding niet succesvol voltooit en bijgevolg niet over de nodige kennis en vaardigheden beschikt voor de nieuwe functie, zal het betrokken personeelslid de vooropgestelde nieuwe functie niet kunnen uitoefenen. De specifieke opleidingsnoden zullen geval per geval bepaald worden rekening houdend met de vaardigheden en/of het diploma waarover de kandidaat beschikt op het ogenblik van zijn/haar kandidatuurstelling enerzijds en de vooropgestelde vaardigheden/kennis noodzakelijk voor de uitoefening van de functie anderzijds.

5.5 Ingeval een personeelslid op vraag van het Rode Kruis Vlaanderen zal tewerkgesteld worden in een functie, waaraan in principe een lager barema is gekoppeld, behoudt de betrokken werknemer het barema dat hij had op het ogenblik van de overschakeling naar de nieuwe functie.

6. Vormingsaanbod tot az-verpleegkundige

De Dienst voor het Bloed van Rode Kruis Vlaanderen engageert zich om in 2006 éénmalig 5 personeelsleden de mogelijkheid te geven een opleiding tot gediplomeerd verpleegkundige te volgen en dit in samenwerking met de VDAB. Het betreft een opleiding die georganiseerd wordt voor werknemers met deeltijds werk. In principe zal één personeelslid per BTC de mogelijkheid hebben om de opleiding te volgen, tenzij

- Er een gebrek is aan kandidaten in één BTC en het aanbod doorgegeven wordt aan een ander BTC waar er verschillende personen zich kandidaat gesteld hebben, of
- Er door er een verschuiving in het aantal deelnemers per BTC een ontslag kan vermeden worden.

Het Rode Kruis Vlaanderen engageert zich eveneens om - indien gewenst - specifieke coaching te voorzien voor de cursisten tijdens de duur van de opleiding. De specifieke coaching omvat het voeren van opvolgings -en begeleidingsgesprekken en het motiveren van de cursisten om de opleiding te vervolmaken.

6.1 Voorwaarden tot deelname aan de opleiding

- De opleiding richt zich tot werknemers met een contract voor onbepaalde duur met deeltijdse uurprestaties;
- De werknemer moet voldoen aan de voorwaarden inzake "opleiding tot gediplomeerd verpleegkundige (A2)" zoals gesteld door de VDAB;
- De werknemer is sinds minstens 3 jaar voorafgaand aan de datum van de ondertekening van de onderhavige CAO in dienst bij Dienst voor het Bloed;
- De werknemer dient het engagement aan te gaan om de opleiding volledig te volgen en deel te nemen aan de examens.
- De kandidaat -cursist dient te slagen in de toelatingsproeven van de VDAB vooraleer de opleiding aan te vatten:
- Deelname aan intakegesprek
- Deelname aan psychologisch onderzoek
- Deelname aan de voorbereidende module (14 dagen: toelichting studie en hierbij wordt gepeild naar de aanleg en motivatie van de kandidaat cursist - in tweede helft van augustus).
- De deelname aan één van de vereiste toelatingsproeven is inzake tijdsbesteding voor rekening van de werknemer.
- De werknemer moet bereid zijn tot het sluiten van een schriftelijke overeenkomst, voorafgaand aan de aanvang van de opleiding, waarvan de inhoud bepaald wordt in toepassing van artikel 6.2 van de onderhavige CAO.

6.2 Inhoud van de schriftelijke opleidingsovereenkomst

De schriftelijke opleidingsovereenkomst waarnaar wordt verwezen onder artikel 6.1 zal een regeling vermelden inzake de volgende aspecten:

6.2.1 De modaliteiten van de lopende arbeidsovereenkomst worden voor de duur van de opleidingsovereenkomst vervangen door een bijlage bij de arbeidsovereenkomst die de bijzondere modaliteiten van toepassing in het kader van de opleiding regelt. De opbouw van de anciënniteit binnen de organisatie van het Rode Kruis Vlaanderen wordt niet geschorst voor de duur van de opleidingsovereenkomst. Bovendien wordt uitdrukkelijk bepaald dat de modaliteiten van de opleidingsovereenkomst niet van toepassing zijn in de periode tussen 1 juli en 31 augustus, zodat de modaliteiten van de lopende arbeidsovereenkomst gedurende die periode opnieuw volledig in voege zullen zijn.

6.2.2 Er wordt schriftelijk een overzicht opgesteld van de opleidingskosten die door het Rode Kruis Vlaanderen ten laste worden genomen.

Het Rode Kruis Vlaanderen zal minstens de kosten van de screening en de eigenlijke kosten van de opleiding voor haar rekening nemen.

6.2.3 Er wordt een omschrijving gegeven van de inhoud van de opleiding, met een opsomming van de verplichtingen van de werknemer in dat verband. Deze verplichtingen omhelzen minstens:

- De verbintenis tot het nauwgezet bijwonen van de volledige opleiding en de deelname aan de hieraan verbonden examens en proeven;
- De verbintenis om als verpleegkundige in dienst van het Rode Kruis Vlaanderen te blijven gedurende een periode van minstens drie jaren volgend op het beëindigen van de opleiding;

6.2.4 Er wordt, rekening houdend met het lessenrooster in het kader van de opleiding, een individueel akkoord getroffen inzake de arbeidsregeling, met inachtneming van de volgende uitgangspunten:

- De werknemer werkt gedurende één dag per week voor rekening van het Rode Kruis Vlaanderen;
- Indien een verplichte stage moet worden verricht in het kader van de opleiding, die niet kan worden uitgevoerd binnen het Rode Kruis Vlaanderen, zal de werknemer vrijgesteld worden van prestaties voor de duur van de stageperiode;

6.2.5 Er wordt een akkoord getroffen met de betrokken werknemer inzake de rechten op vakantie en vakantiegeld, zodanig (1) dat de werknemer, op jaarbasis recht heeft op 75 % van de rechten inzake jaarlijkse vakantiedagen die de werknemer had op basis van de arbeidsovereenkomst die van toepassing was vóór de inwerkingtreding van de opleidingsovereenkomst en (2) dat de werknemer op jaarbasis recht heeft op een bedrag aan dubbel vakantiegeld dat overeenstemt met 75 % van het dubbel vakantiegeld waarop de werknemer recht had op basis van de arbeidsovereenkomst die van toepassing was vóór de inwerkingtreding van de opleidingsovereenkomst.

6.2.6 Er wordt een akkoord getroffen met de betrokken werknemer zodanig dat de werknemer tussen 1 september en 30 juni een bruto maandbedrag ontvangt dat overeenstemt met 75 % van het deeltijdse bruto maandloon dat de werknemer ontving op grond van de deeltijdse arbeidsovereenkomst die van toepassing was vóór de aanvang van de opleiding. Voor de maanden juli en augustus heeft de werknemer recht op het loon dat overeenstemt met de contractuele arbeidsuren.

6.2.7 Voor de duur van de opleiding, blijft de werknemer aangesloten bij de groepsverzekering en bouwt de werknemer verder pensioenrechten op volgens de regels vermeld in het pensioenplan, rekening houdend met de bruto verloning die van toepassing is tijdens de duur van de opleiding.

7. Tussenkomen de vervoerskosten voor alle vervoersmiddelen op basis van het sociaal abonnement

Het Rode Kruis Vlaanderen voorziet een tussenkomst in de vervoerskosten conform CAO, dd. 18.10.03 betreffende de financiële bijdrage in de vervoerskosten.

In het kader van voormelde CAO, dd. 18.10.03 engageert het Rode Kruis Vlaanderen zich om bij eventuele mutaties, die het gevolg zijn van de beoogde herstructurering, maximaal rekening te houden met een afstand woon-werkverkeer in een straal van 40 km (enkel), tenzij de werknemer schriftelijk zou melden bereid te zijn een grotere afstand woon-werkverkeer te doen in het kader van een aangeboden functie.

8. Tussenkomen in de verhuiskosten

Deze bepaling is uitsluitend van toepassing op de werknemers die in de periode 01.01.06 tot en met 31.12.08 door het Rode Kruis Vlaanderen schriftelijk in kennis zijn gesteld van de verandering van tewerkstellingsplaats in het kader van de sluiting van de donorcentra en die zich hetzij binnen een periode van 1 jaar vóór, hetzij binnen de 3 jaar vanaf de datum van de wijziging van de tewerkstellingsplaats in een straal van 20 km van de nieuwe tewerkstellingsplaats vestigen.

Het Rode Kruis Vlaanderen verbindt er zich toe om ten aanzien van deze werknemers de verhuiskosten zoals gefactureerd door de verhuysfirma (verhuyswagen, incl. verpakkingskosten) te vergoeden, mits voorlegging van de factuur van de verhuysfirma.

Daartoe zal de betrokken werknemer vóór de aanstelling van een verhuysfirma 3 offertes van verschillende firma's voorleggen aan het Rode Kruis Vlaanderen. De keuze van de firma gebeurt in samenspraak met het Rode Kruis Vlaanderen.

9. Bruggpensioenen

9.1 Formule

Het Rode Kruis Vlaanderen is bereid een CAO bruggpensioen af te sluiten voor de periode van 31 december 2005 tot en met 31 december 2007, waarbij het Rode Kruis Vlaanderen zich engageert tot het toekennen van een bruggpensioenuitkering gelijk aan 65% van het verschil tussen het nettoreferenteloon (zoals bepaald in toepassing van de wettelijke regeling omtrent het bruggpensioen en artikel 6 van de CAO betreffende de toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (58 jaar), afgesloten binnen PC 305.02) en de werkloosheidsuitkering en dit vanaf het ogenblik dat het bruggpensioen een aanvang neemt tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Daarnaast verbindt het Rode Kruis Vlaanderen zich ertoe om voor de periode 01.01.08 tot en met 31.12.08 een CAO bruggpensioen af te sluiten tegen dezelfde voorwaarden als hierboven bepaald. Deze verbintenis vervalt volledig, automatisch en van rechtswege indien één van de volgende ontbindende voorwaarden zich zou realiseren: (1) de wettelijke regeling of regeling op nationaal of sectoraal niveau laat niet langer het afsluiten van een CAO bruggpensioen toe ; of (2) de formule ter berekening van de bruggpensioenuitkering zoals vermeld in de vorige Paragraaf is niet langer toegestaan of (3) wordt gewijzigd door een wet, een KB of een CAO; of (4) ingeval van een wijziging van de berekening bruggpensioenuitkering of van de fiscale of Parafiscale lasten op bruggpensioenuitkeringen die een budgettaire meerkost veroorzaakt voor het Rode Kruis Vlaanderen in vergelijking met de regeling die van toepassing is op het ogenblik van de ondertekening van de onderhavige CAO.

9.2. Inventarisatie van de werknemers die wensen in te gaan op het aanbod bruggpensioen Het Rode Kruis Vlaanderen zal vóór 31.01.06 alle werknemers, die in de periode 31 december 2005 tot en met 31.12.07 in aanmerking komen voor bruggpensioen op 58 jaar, hierover schriftelijk informeren en zal daarbij navraag doen of zij de intentie hebben op dit aanbod in te gaan. Het onderzoek naar de eventuele keuze

van de betrokken werknemers is louter indicatief bedoeld en zal niet beschouwd worden als een formele aanvraag voor brugpensioen.

Werknemers die aan de vermelde voorwaarden voldoen en die niet vóór 31.01.06 reageren kunnen desalniettemin op elk ogenblik binnen de gestelde periode een schriftelijke aanvraag voor brugpensioen indienen.

9.3 Collectieve verzekering gezondheidszorg

Voor de personeelsleden, zoals vermeld onder het toepassingsgebied, die tijdens de periode van 31 december 2005 tot en met 31.12.07 met brugpensioen gaan onder de voorwaarden vermeld onder artikel 9.1 van onderhavige CAO en die aangesloten zijn op de collectieve verzekering gezondheidszorg die van toepassing is binnen het Rode Kruis Vlaanderen op de datum waarop het brugpensioen ingaat, en voor zover zij conform de toepasselijke polis aanspraak zouden kunnen maken op het verder zetten van de aansluiting, zal het Rode Kruis Vlaanderen de bijdrage tot de collectieve verzekering gezondheidszorg ten laste nemen vanaf de ingangsdatum van het brugpensioen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Na de pensioengerechtigde leeftijd kan de betrokkene het contract betreffende de collectieve verzekering gezondheidszorg ten persoonlijke titel verderzetten onder de voorwaarden opgenomen in de polis van de collectieve verzekering gezondheidszorg.

10. Selectiecriteria voor ontslag en modaliteiten van het ontslag

Deze bepaling geldt slechts binnen het toepassingsgebied en duur van deze CAO. Deze bepaling geldt ingeval van ontslagen van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, die vallen in de periode waarin deze CAO geldig is (cfr. artikel 13 - duur van de CAO) en voor zover het ontslag resulteert uit de uitvoering van één van de in het overwegend gedeelte omschreven afbouwactiviteiten. Voor het bepalen van de "ontslagdatum" voor de toepassing van deze CAO geldt de datum waarop het Rode Kruis Vlaanderen op schriftelijke wijze haar beslissing tot ontslag mededeelt aan de betrokken werknemer.

10.1 Selectiecriteria

Teneinde de sociale gevolgen van de ontslagmaatregel in te perken, zal rekening worden gehouden met een geheel van elementen eigen aan de persoon van de werknemer en aan de sociale omgeving van de werknemer.

De beslissing tot ontslag zoals hierboven gespecificeerd zal daarom genomen worden na toepassing van de volgende selectiecriteria, waarvan de betekenis verder wordt toegelicht in een bijlage aan deze CAO, en rekening houdend met een puntenscore per criterium:

- Gezinslast
- Anciënniteit
- Leeftijd
- Vakkennis
- Flexibiliteit

Het Rode Kruis Vlaanderen zal overgaan tot ontslag van die werknemer(s) met de laagste

10.2 Berekening opzeggingsvergoeding

Onder de voorwaarden bepaald onder de eerste Paragraaf van het huidig artikel, wordt - in geval van ontslag van een werknemer - de opzeggingstermijn van de betrokken werknemer berekend volgens de formule Claeys, waarbij het resultaat van de formule Claeys, uitgedrukt in aantal maanden opzeggingstermijn, wordt afgerond naar een hogere eenheid.

Het ontslag vindt plaats met onmiddellijke ingang en de betaling van een vervangende opzeggingsvergoeding.

10.3 Outplacement

In afwijking van CAO nr. 82 van 10.07.02 zal het Rode Kruis Vlaanderen een outplacementbegeleiding voorzien voor de personeelsleden die ontslagen worden zoals beschreven in artikel 10.1 van deze overeenkomst en die op datum van het ontslag de leeftijd van 40 jaar bereikt hebben.

De outplacementbegeleiding omvat

- Psychologische begeleiding
- Vorming betreffende opstellen sollicitatiebrief en interviewtechnieken
- Coaching
- Logistieke steun (vacaturebank, werkruimte, telefoon enz. in het outplacementkantoor)

De outplacementbegeleiding loopt over een periode van 12 maanden en is verdeeld in 3 deelperiodes en in elke deelperiode wordt 20 uren begeleiding voorzien:

- 1^{ste} periode : eerste 2 maanden van het programma
- 2^{de} periode : volgende 4 maanden
- 3^{de} periode : de daarop aansluitende 6 maanden

De begeleiding wordt aangehouden tot de kandidaat bij een nieuwe werkgever in dienst is getreden of een zelfstandige activiteit start. Mocht de kandidaat binnen 6 maanden na indiensttreding bij de nieuwe werkgever of na het starten van de zelfstandige activiteit opnieuw werkloos worden, dan kan de kandidaat zonder bijkomende kosten nog één maal beroep doen op de diensten van het kantoor en dit uiterlijk tot hij opnieuw bij een werkgever in dienst is getreden of een zelfstandige activiteit start. Die hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden.

11. Communicatie over het concrete plan van aanpak ten aanzien van de werknemers

Het Rode Kruis Vlaanderen engageert zich om vóór 31.01.06 gesprekken te organiseren en te voeren met de werknemers van wie de functie bedreigd wordt en/of van wie de functie- en/of arbeidsvoorwaarden kunnen wijzigen. Van deze gesprekken worden individuele dossiers gemaakt. Personeelsleden kunnen - indien zij dit wensen - zich laten bijstaan voor een syndicaal afgevaardigde.

Na inventarisatie van deze dossiers onderzoekt het Rode Kruis Vlaanderen op welke manier en onder welke voorwaarden de tewerkstelling van voormelde werknemers maximaal kan worden gegarandeerd.

12. Periodiek rapport

Het Rode Kruis Vlaanderen engageert zich om

- Op kwartaalbasis een rapport te bezorgen aan de Syndicale delegatie omtrent:
 - Het invullen van de functies die vacant verklaard zijn
 - Het aantal werknemers dat wenst in te gaan op de voorgestelde maatregelen
 - Eventuele moeilijkheden en knelpunten die zich zouden voordoen - indien nodig - om voormelde punten te bespreken.
- Ten gepaste tijde de Ondernemingsraad te informeren over de financieel - economische situatie van de CAF en de eventuele impact er van op de Dienst voor het Bloed.

13. Duur van de CAO

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2006 en houdt op uitwerking te hebben op 31 december 2007, met uitzondering van

- De bepalingen van artikel 5,8,10 die ophouden uitwerking te hebben op 31 december 2008;
- De bepalingen van artikel 7, waarbij de bepalingen inzake duur vastgelegd zijn in de desbetreffende CAO, dd. 18.10.03;
- De bepalingen van artikel 9.1 die ingaan op 31.12.05 en ophouden uitwerking te hebben op 31.12.08 voor zover het wettelijk kader het toelaat.

De individuele normatieve bepalingen vervat in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden slechts in de individuele arbeidsovereenkomsten opgenomen voor de overeengekomen toepassingsduur van deze CAO.

De doorwerking van de CAO zoals voorzien in artikel 23 van de CAO-wet wordt uitgesloten.

CAO van 22/12/2005 – Brugpensioen 58 jaar

Tussen:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling **Rode Kruis Vlaanderen – Dienst voor het Bloed**), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1050 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 14.11.1998 (Besluit van de Vlaamse Regering van 23 juni 1998 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 25.10.1997 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 26.09.1998 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 23 juli 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 21.11.1998 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 5 oktober 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de heer Kestens, Gemeenschapsvoorzitter van het Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur - generaal van de Dienst voor het Bloed van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Motstraat 40 te 2800 Mechelen.

Hierna “**Rode Kruis Vlaanderen**” genoemd;

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32, vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

→ **Art. 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers, tewerkgesteld in de Dienst voor het Bloed van Rode Kruis Vlaanderen.

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

→ **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.

→ **Art. 3**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben en voor zover ze werkloosheidsuitkeringen genieten en aan de leeftijds- en de anciënniteitsvoorwaarden voldoen zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

→ Art. 4

De regeling van dit conventioneel brugpensioen geldt voor de werknemers van 58 jaar en ouder en die rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende reden.

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijd en de anciënniteitsvoorwaarden te bepalen, is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Bovendien moeten de werknemers een anciënniteit van minimum 5 jaar hebben binnen het Belgische Rode Kruis.

→ Art. 5

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 werkloosheidsuitkeringen verliest.

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 is gelijk aan 65 % verschil tussen het nettoreferteloan en de werkloosheidsuitkeringen.

De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever is gelijk aan 65% van het verschil tussen het laatste brutomaandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad wordt als refertemaand 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 1/12^{de} 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, 1/12^{de} van het dubbel vakantiegeld en van de eindejaarspremie.

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 halftijdse beroepsloopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen: het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de vorige 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. 7**

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. 8**

De bruggepensioneerde jonger dan 60 jaar wordt overeenkomstig artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. De vervangingsplicht wordt vervuld voor een minimale periode van 36 maanden. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of functie als die van de bruggepensioneerde.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 4, Par. 2 van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de bevoegde directeur van het werkloosheidsbureau.

➔ **Art. 9**

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.

➔ **Art. 10**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 31 december 2005 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2007.

CAO van 21/12/2006 – arbeidsvoorwaarden harmonisatie

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed), Instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04. 2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de heer Guido Kestens, Gemeenschapsvoorzitter van Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal Ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en

Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van de Humanitaire Diensten van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Motstraat 40 te Mechelen.

Hierna “Rode Kruis” genoemd;

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32, vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, gevestigd te 1000 Brussel, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris;

hierna aangeduid met "de Syndicale delegatie".

werd het volgende overeengekomen

1. Toepassingsgebied van deze cao

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers van de Dienst voor het Bloed.

2. Doel

Onderhavige regeling heeft tot doel de arbeidsvoorwaarden in alle tewerkstellingsplaatsen van de Dienst voor het Bloed maximaal te harmoniseren.

3. Overzicht van de te harmoniseren regels en vergoedingen

3.1. Regeling Pasen, Kerstmis en Nieuwjaar

Er wordt afgestapt van het collectief vroeger stoppen op Goede vrijdag, op 24 december en 31 december. De arbeidsprestaties worden bijgevolg geleverd conform het werkschema (en de werkplanning) dat geldt voor de betrokken werknemer.

Aan elk personeelslid, ongeacht het deeltijds of voltijds arbeidsstelsel worden 3 kredieturen toegekend bij aanvang van een nieuw kalenderjaar. De 3 kredieturen worden in een aparte teller “bijkomend verlof” gezet. Bij opname ervan moet de werknemer expliciet aangeven wanneer hij deze 3 kredieturen geheel of gedeeltelijk wenst op te nemen. Dit bijkomend verlof kan niet overgedragen worden naar een volgend kalenderjaar en wordt evenmin uitbetaald bij niet opname ervan per einde kalenderjaar.

3.2. Koffiepauzes

Een betaalde koffiepauze van maximaal 10 minuten in voor - of namiddag los van de eetpauze wordt voorzien voor de personeelsleden

- Die een werkrooster hebben van maximaal 4 uur arbeidstijd in voor - of namiddag en
- Die door de aard van hun taken niet tussendoor iets kunnen drinken

Voor de personeelsleden

- Die een werkrooster hebben van minstens 6 uur arbeidstijd in voor- of namiddag en
- Die door de aard van hun taken niet tussendoor iets kunnen drinken kunnen in de loop van hun globale werkshift van die dag twee betaalde koffiepauzes van telkens maximaal 10 minuten opnemen los van de eetpauze.

Een werkshift kan niet vroegtijdig worden beëindigd om een niet eerder opgenomen koffiepauze alsnog op te nemen.

Voor het administratief personeel, dat wel de mogelijkheid heeft om tussendoor iets te drinken, wordt geen aparte koffiepauze voorzien.

3.3. Indexering wachtvergoedingen

De collectieve arbeidsovereenkomst, 24/09/1997 regelt de vergoeding voor oproepbare wachten. In artikel 4 van voormelde CAO wordt de hierna vermelde Paragraaf toegevoegd:

De forfaitaire vergoedingen van 14,87 € (600 BEF), 19,83 € (800 BEF) en 29,75 € (1200 BEF) worden vanaf 1 januari 2007, de datum van inwerkingtreding van deze onderhavige CAO, aangepast aan eventuele indexstijgingen. Een eventuele stijging van de forfaitaire vergoedingen zal dus Par. allel lopen met een stijging van de wedden overeenkomstig een indexstijging.

3.4 Harmonisatie centrumgebonden regelingen

3.4.1 Maaltijdvergoedingen BTC Oost-Vlaanderen

Par. 1

Aan bepaalde personeelsleden van BTC Oost-Vlaanderen wordt een maaltijdvergoeding t.b.v. 4,96 € bruto per dag toegekend op basis van de volgende voorwaarden:

Voor full-time tewerkgestelde personeelsleden:

- namiddag- en avondwerk, dat aanvangt tussen 12 uur en 14u.30 en dat ten vroegste eindigt om 20u.
- Voor- en namiddagwerk zonder pauze (bv. dagcollecte), dat aanvangt - vóór 11 u. en ten vroegste eindigt om 14u.
- Namiddag en avondwerk in de tewerkstellingsplaats externe labo UZ Gent, dat aanvangt tussen 14u en 16u en dat ten vroegste eindigt om 22u.

Voor Parttime tewerkgestelde personeelsleden:

- Namiddag en avondwerk, dat aanvangt tussen 12 u en 14u.30 en dat ten vroegste eindigt om 20 u.
- Voor - en namiddagwerk zonder pauze (bv. dagcollecte), dat aanvangt vóór 11 u en ten vroegste eindigt om 14u.

De afrekening van de eventuele maaltijdvergoeding gebeurt nu maandelijks nadat de voormelde voorwaarden per personeelslid werden afgetoetst.

De voormelde personeelsleden die tijdens de referteperiode 01.01.05 tot en met 31.12.06 genoten van de vergoeding behouden het recht op maaltijdvergoeding evenwel conform de gewijzigde modaliteiten zoals beschreven in §2 van dit artikel 3.5.1.

Par. 2

Vanaf de datum van inwerkingtreding van deze CAO wordt aan de rechthebbende personeelsleden – zoals vermeld in §1 van artikel 3.5.1. - een forfaitaire maaltijdvergoeding betaald gebaseerd op het gemiddelde van alle betaalde maaltijdvergoedingen in de periode 01.01.05 tot en met 31.12.06.

Concreet zal het totaal bedrag aan betaalde maaltijdvergoedingen in de voormelde referteperiode gedeeld worden door het aantal maanden van effectieve tewerkstelling in de bedoelde referteperiode. Onder effectieve tewerkstelling wordt niet begrepen : jaarlijkse vakantie en ziekte dagen. Het bekomen bedrag geldt vervolgens als maandelijks te betalen forfait.

Par. 3

Op 01.12.08 wordt de referteperiode, vermeld in §2 van dit artikel, uitzonderlijk en éénmalig herzien: de periode 01 .01 .07 tot en met 30.11.08 geldt vanaf 01.12.08 als referteperiode om het gemiddelde van alle betaalde maaltijdvergoedingen te bepalen en vervolgens een aangepast en definitief forfait vast te leggen conform de methodiek beschreven in §2 en dit uitsluitend voor de personeelsleden die eerder al genoten van het recht. De nieuw berekende forfaitaire maaltijdvergoeding geldt vervolgens met ingang van 01.01.08 tot het einde van de loopbaan van de betrokken werknemer.

Par. 4

Voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is wegens ziekte of tijdskrediet of voltijds ouderschapsverlof en dit gedurende de volledige referteperiode zoals voorzien in §2 en die vóór de schorsing van de arbeidsovereenkomst van het recht genoten, ontvangen een forfaitaire maaltijdvergoeding dat gelijk is aan de betaalde vergoeding in de eerstvolgende maand van tewerkstelling (minstens 20 werkdagen) na de schorsing en dat tot de volgende referteperiode zoals bepaald in §3.

Voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is wegens ziekte of tijdskrediet of voltijds ouderschapsverlof en dit gedurende de volledige referteperiode zoals voorzien in §3 en die vóór de schorsing van de arbeidsovereenkomst van het recht genoten, ontvangen een forfaitaire maaltijdvergoeding zoals bepaald in §2.

Par. 5

Voor werknemers die na de referteperiode vermeld in §3 wijzigen van arbeidsregime (uurvermeerdering of -vermindering) en waarbij het aantal effectieve werkdagen per week niet wijzigt, blijft de forfaitaire vergoeding bepaald volgens §2, §3 of §4 ongewijzigd.

Voor werknemers die na de referteperiode vermeld in §3 wijzigen van arbeidsregime (uurvermeerdering of -vermindering) en waarbij het aantal effectieve werkdagen per week wijzigt, wordt een forfaitaire maaltijdvergoeding toegekend dat gelijk is aan de betaalde vergoeding in de eerstvolgende maand van tewerkstelling (minstens 20 werkdagen) na aanvang van het gewijzigd arbeidsregime.

Par. 6.

De maaltijdvergoeding zoals vastgesteld onder §2, §3 en §4 van dit artikel wordt doorbetaald tijdens de periode van gewaarborgd maandloon en jaarlijkse vakantie.

Par. 7

Het recht op toekenning van een maaltijdvergoeding zoals bepaald in dit artikel heeft een uitdovend karakter ten aanzien van de personeelsleden die tijdens de referentieperiode vermeld in §1 recht hadden en opent in geen enkel opzicht rechten naar andere personeelsleden in dienst of nieuwe personeelsleden die noch voordien noch in de toekomst desgevallend aan de oorspronkelijke voorwaarden voor toekenning van een maaltijdvergoeding, zoals bepaald in §1, zouden voldoen.

3.4.2 Bijkomende kinderbijslag, onregelmatige prestaties extern labo en CAO/COM dagen BTC Vlaams-Brabant-Limburg

Par. 8

De extra vergoeding aan bijkomende kinderbijslag blijft behouden voor die personeelsleden van BTC Vlaams-Brabant - Limburg die tot nog toe genoten van deze extra vergoeding en voor zover zij ook effectief kinderen ten laste hebben. De vergoeding zal vanaf de datum van inwerkingtreding van deze CAO betaald worden onder een looncode van het loonpakket waarop RSZ-bijdragen door de werknemer verschuldigd zijn.

De vergoeding aan bijkomende kinderbijslag vervalt zodra het kind (of kinderen) ten laste wegvalt en/of wanneer de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer eindigt.

Par. 9

De toekenning van de vergoeding zoals bepaald in §1 van artikel 3.5.2. heeft een uitdovend karakter en opent in geen enkel opzicht rechten naar andere personeelsleden in dienst die nooit eerder van het recht genoten of nieuwe personeelsleden,

Par. 10

De toeslagen voor onregelmatige prestaties voor het extern labo van BTC Vlaams-Brabant - Limburg - tewerkstellingsplaats BTC Leuven - wordt beperkt tot twee systemen:

Voor de personeelsleden in dienst vóór 2001 gelden de volgende vergoedingen:

- Nachtprestaties (uren tussen 20u en 6u) aan 35 %
- Zaterdagprestaties (tot 20u) aan 26 %
- Prestaties op zon- of feestdagen aan 100 %, hetzij uitbetaald als toeslag, hetzij toegekend als recuperatiedag.

De uitbetaling als toeslag of de toekenning als recuperatiedag is individueel per personeelslid vastgelegd en kan niet wijzigen.

Voor de personeelsleden in dienst vóór 2001 waarvan de nacht-, zaterdag- en/of prestaties op zon- en feestdagen omwille van bestaande afspraken uit het verleden in een aaneengesloten werkperiode beginnen vóór 20u en eindigen na 6u, blijft de voorziene toeslag die gekoppeld wordt aan het prestatie-type behouden.

Het systeem voor de personeelsleden in dienst vóór 2001 is uitdovend, dwz dat de regeling stopt bij uitdiensttreding van het personeelslid dat op datum van het ondertekenen van de onderhavige CAO van de regeling geniet. Het systeem voor de personeelsleden in dienst vóór 2001 kan onder geen enkel beding toegekend worden aan personeelsleden die na 2001 in dienst getreden zijn.

Voor de personeelsleden in dienst na 2001 gelden de toeslagen voor onregelmatige prestaties zoals bepaald in de sectorale CAOs voor de gezondheidsdiensten die eveneens van toepassing zijn op de Diensten voor het Bloed van het Belgische Rode Kruis.

Par. 11

4.1 De CAO en COM -dagen voor een aantal personeelsleden van donorcentrum Jette worden voortaan toegekend overeenkomstig de algemene regeling Dienst voor het Bloed:

- 3 CAO - dagen
- COM - dagen zoveel als er feestdagen vallen in een weekend (inclusief 11 juli)

Deze harmonisatie brengt geen wijziging mee in het totaal aantal verlofdagen van de betrokken personeelsleden.

4. Duur van de CAO

4.1 Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2007, met uitzondering van artikel 1 dat in werking treedt op 1 december 2006. Iedere Partij kan de CAO opzeggen, wat op straffe van nietigheid, schriftelijk moet gebeuren en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden

4.2 De individuele normatieve bepalingen vervat in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden slechts in de individuele arbeidsovereenkomsten opgenomen voor de overeengekomen toepassingsduur van deze CAO.

CAO van 21/12/2006 – arbeidsvoorwaarden harmonisatie

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04. 2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de heer Guido Kestens, Gemeenschapsvoorzitter van Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal Ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en

Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van de Humanitaire Diensten van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Motstraat 40 te Mechelen.

Hierna “Rode Kruis” genoemd;

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32, vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, gevestigd te 1000 Brussel, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris;

hierna aangeduid met "de Syndicale Delegatie".

werd het volgende overeengekomen

1. Toepassingsgebied van deze cao

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers van de Dienst voor het Bloed.

2. Doel

Onderhavige regeling heeft tot doel de arbeidsvoorwaarden in alle tewerkstellingsplaatsen van de Dienst voor het Bloed maximaal te harmoniseren

3. Overzicht van de te harmoniseren regels en vergoedingen

3.1. Regeling Pasen, Kerstmis en Nieuwjaar

Er wordt afgestapt van het collectief vroeger stoppen op Goede vrijdag, op 24 december en 31 december. De arbeidsprestaties worden bijgevolg geleverd conform het werkschema (en de werkplanning) dat geldt voor de betrokken werknemer.

Aan elk personeelslid - ongeacht het deeltijds of voltijds arbeidsstelsel worden 3 kredieturen toegekend bij aanvang van een nieuw kalenderjaar. De 3 kredieturen worden in een aparte teller bijkomend verlof gezet.

Bij opname ervan moet de werknemer expliciet aangeven wanneer hij deze 3 kredieturen geheel of gedeeltelijk wenst op te nemen. Dit bijkomend verlof kan niet overgedragen worden naar een volgend kalenderjaar en wordt evenmin uitbetaald bij niet opname ervan per einde kalenderjaar.

3.2. Koffiepauzes

Een betaalde koffiepauze van maximaal 10 minuten in voor- of namiddag los van de eetpauze wordt voorzien voor de personeelsleden

- Die een werkrooster hebben van maximaal 4 uur arbeidstijd in voor - of namiddag en
- Die door de aard van hun taken niet tussendoor iets kunnen drinken

Voor de personeelsleden

- Die een werkrooster hebben van minstens 6 uur arbeidstijd in voor- of namiddag en
- Die door de aard van hun taken niet tussendoor iets kunnen drinken
- Kunnen in de loop van hun globale werkshift van die dag twee betaalde koffiepauzes van telkens maximaal 10 minuten opnemen los van de eetpauze.

Een werkshift kan niet vroegtijdig worden beëindigd om een niet eerder opgenomen koffiepauze alsnog op te nemen.

Voor het administratief personeel, dat wel de mogelijkheid heeft om tussendoor iets te drinken, wordt geen aparte koffiepauze voorzien.

3.3. Indexering wachtvergoedingen

De collectieve arbeidsovereenkomst, 24/09/1997 regelt de vergoeding voor oproepbare wachten. In artikel 4 van voormelde CAO wordt de hierna vermelde Paragraaf toegevoegd:

" De forfaitaire vergoedingen van 14,87 € (600 BEF), 19,83 E (800 BEF) en 29,75 € (1200 BEF) worden vanaf 1 januari 2007 - de datum van inwerkingtreding van deze onderhavige CAO - aangepast aan eventuele indexstijgingen. Een eventuele stijging van de forfaitaire vergoedingen zal dus Par. allel lopen met een stijging van de wedden overeenkomstig een indexstijging."

3.4. Harmonisatie centrumgebonden regelingen

3.4.1. Maaltijdvergoedingen B TC Oost-Vlaanderen

Par. 1

Aan bepaalde personeelsleden van BTC Oost-Vlaanderen wordt een maaltijdvergoeding t.b.v. 4,96 € bruto per dag toegekend op basis van de volgende voorwaarden:

Voor fulltime tewerkgestelde personeelsleden:

- Namiddag - en avondwerk, dat aanvangt tussen 12 uur en 14u.30 en dat ten vroegste eindigt om 20u.
- Voor - en namiddagwerk zonder pauze (bv. dagcollecte), dat aanvangt vóór 11 u. en ten vroegste eindigt om 14u.
- Namiddag en avondwerk in de tewerkstellingsplaats externe labo UZ Gent, dat aanvangt tussen 14u. en 16u.en dat ten vroegste eindig om 22u.

Voor parttime tewerkgestelde personeelsleden:

- Namiddag- en avondwerk, dat aanvangt tussen 12 u. en 14u.30 en dat ten vroegste eindigt om 20u.

- Voor- en namiddagwerk zonder pauze (bv. dagcollecte), dat aanvangt vóór 11u. en ten vroegste eindigt om 14u.

De afrekening van de eventuele maaltijdvergoeding gebeurt nu maandelijks nadat de voormelde voorwaarden per personeelslid werden afgetoetst.

De voormelde personeelsleden die tijdens de referteperiode 01.01.2005 tot en met 31.12.2006 genoten van de vergoeding behouden het recht op maaltijdvergoeding evenwel conform de gewijzigde modaliteiten zoals beschreven in §2 van dit artikel 3.5.1.

Par. 2

Vanaf de datum van inwerkingtreding van deze CAO wordt aan de rechthebbende personeelsleden- zoals vermeld in §1 van artikel 3.5.1, een forfaitaire maaltijdvergoeding betaald gebaseerd op het gemiddelde van alle betaalde maaltijdvergoedingen in de periode 01.01.2005 tot en met 31.12.2006.

Concreet zal het totaal bedrag aan betaalde maaltijdvergoedingen in de voormelde referteperiode gedeeld worden door het aantal maanden van effectieve tewerkstelling in de bedoelde referteperiode. Onder effectieve tewerkstelling wordt niet begrepen: jaarlijkse vakantie en ziektedagen. Het bekomen bedrag geldt vervolgens als maandelijks te betalen forfait.

Par. 3

Op 01.12.2008 wordt de referteperiode, vermeld in §2 van dit artikel, uitzonderlijk en éénmalig herzien: de periode 01.01.2007 tot en met 30.11.2008 geldt vanaf 01.12.2008 als referteperiode om het gemiddelde van alle betaalde maaltijdvergoedingen te bepalen en vervolgens een aangepast en definitief forfait vast te leggen conform de methodiek beschreven in §2 en dit uitsluitend voor de personeelsleden die eerder al genoten van het recht. De nieuw berekende forfaitaire maaltijdvergoeding geldt vervolgens met ingang van 01.01.08 tot het einde van de loopbaan van de betrokken werknemer.

Par. 4

Voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is wegens ziekte of tijdskrediet of voltijds ouderschapsverlof en dit gedurende de volledige referteperiode zoals voorzien in §2 en die vóór de schorsing van de arbeidsovereenkomst van het recht genoten, ontvangen een forfaitaire maaltijdvergoeding die gelijk is aan de betaalde vergoeding in de eerstvolgende maand van tewerkstelling (minstens 20 werkdagen) na de schorsing en dat tot de volgende referteperiode zoals bepaald in §3.

Voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is wegens ziekte of tijdskrediet of voltijds ouderschapsverlof en dit gedurende de volledige referteperiode zoals voorzien in §3 en die vóór de schorsing van de arbeidsovereenkomst van het recht genoten, ontvangen een forfaitaire maaltijdvergoeding zoals bepaald in §2.

Par. 5

Voor werknemers die na de referteperiode vermeld in §3 wijzigen van arbeidsregime (uurvermeerdering of -vermindering) en waarbij het aantal effectieve werkdagen per week niet wijzigt, blijft de forfaitaire vergoeding bepaald volgens §2, §3 of §4 ongewijzigd.

Voor werknemers die na de referteperiode vermeld in §3 wijzigen van arbeidsregime (uurvermeerdering of -vermindering) en waarbij het aantal effectieve werkdagen per week wijzigt, wordt een forfaitaire maaltijdvergoeding toegekend dat gelijk is aan de betaalde vergoeding in de eerstvolgende maand van tewerkstelling (minstens 20 werkdagen) na aanvang van het gewijzigd arbeidsregime.

Par. 6

De maaltijdvergoeding zoals vastgesteld onder §2, §3 en §4 van dit artikel wordt doorbetaald tijdens de periode van gewaarborgd maandloon en jaarlijkse vakantie.

Par. 7

Het recht op toekenning van een maaltijdvergoeding zoals bepaald in dit artikel heeft een uitdovend karakter ten aanzien van de personeelsleden die tijdens de referentieperiode vermeld in §1 recht hadden en opent in geen enkel opzicht rechten naar andere personeelsleden in dienst of nieuwe personeelsleden die noch voordien noch in de toekomst desgevallend aan de oorspronkelijke voorwaarden voor toekenning van een maaltijdvergoeding, zoals bepaald in §1, zouden voldoen.

3.4.2. Bijkomende kinderbijslag onregelmatige prestaties extern labo en CAO/COM dagen BTC Vlaams-Brabant - Limburg.

Par. 1

De extra vergoeding aan bijkomende kinderbijslag blijft behouden voor die personeelsleden van BTC Vlaams-Brabant - Limburg die tot nog toe genoten van deze extra vergoeding en voor zover zij ook effectief kinderen ten laste hebben. De vergoeding zal vanaf de datum van inwerkingtreding van deze CAO betaald worden onder een looncode van het loonpakket waarop RSZ-bijdragen door de werknemer verschuldigd zijn.

De vergoeding aan bijkomende kinderbijslag vervalt zodra het kind (of kinderen) ten laste wegvalt of wanneer de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer eindigt.

Par. 2

De toekenning van de vergoeding zoals bepaald in §1 van artikel 3.5.2 heeft een uitdovend karakter en opent in geen enkel opzicht rechten naar andere personeelsleden in dienst die nooit eerder van het recht genoten of nieuwe personeelsleden.

Par. 3

De toeslagen voor onregelmatige prestaties voor het extern labo van BTC Vlaams-Brabant - Limburg - tewerkstellingsplaats BTC Leuven - wordt beperkt tot twee systemen:

Voor de personeelsleden in dienst vóór 2001 gelden de volgende vergoedingen:

- Nachtprestaties (uren tussen 20u en 6u.) aan 35%
- Zaterdagprestaties (tot 20u) aan 26 %
- Prestaties op zon- of feestdagen aan 100%, hetzij uitbetaald als toeslag, hetzij toegekend als recuperatiedag.

De uitbetaling als toeslag of de toekenning als recuperatiedag is individueel per personeelslid vastgelegd en kan niet wijzigen.

Voor de personeelsleden in dienst vóór 2001 waarvan de nacht-, zaterdag- en/of prestaties op zon- en feestdagen omwille van bestaande afspraken uit het verleden in een aaneengesloten werkperiode beginnen vóór 20u en eindigen na 6u., blijft de voorziene toeslag die gekoppeld wordt aan het prestatie-type behouden.

Het systeem voor de personeelsleden in dienst vóór 2001 is uitdovend, d.w.z. dat de regeling stopt bij uitdiensttreding van het personeelslid dat op datum van het ondertekenen van de onderhavige CAO van

de regeling geniet. Het systeem voor de personeelsleden in dienst vóór 2001 kan onder geen enkel beding toegekend worden aan personeelsleden die na 2001 in dienst getreden zijn.

Voor de personeelsleden in dienst na 2001 gelden de toeslagen voor onregelmatige prestaties zoals bepaald in de sectorale CAO's voor de gezondheidsdiensten die eveneens van toepassing zijn op de Diensten voor het Bloed van het Belgische Rode Kruis.

Par. 4

De CAO en COM -dagen voor een aantal personeelsleden van donorcentrum Jette worden voortaan toegekend overeenkomstig de algemene regeling Dienst voor het Bloed:

- 3 CAO-dagen
- COM-dagen zoveel als er feestdagen vallen in een weekend (inclusief 11 juli)

Deze harmonisatie brengt geen wijziging mee in het totaal aantal verlofdagen van de betrokken personeelsleden.

4. Duur van de cao

4.1. Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2007, met uitzondering van artikel 1 dat in werking treedt op 1 december 2006. Iedere Par. tij kan de CAO opzeggen, wat op straffe van nietigheid, schriftelijk moet gebeuren en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

4.2. De individuele normatieve bepalingen vervat in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden slechts in de individuele arbeidsovereenkomsten opgenomen voor de overeengekomen toepassingsduur van deze CAO.

CAO van 4/04/2008 tot toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04. 2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de heer Guido Kestens, Gemeenschapsvoorzitter van Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal Ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en

Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van de Humanitaire Diensten van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Motstraat 40 te Mechelen.

Hierna "Rode Kruis" genoemd;

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32, vertegenwoordigd door Geert De Wortelaer, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, gevestigd te 1000 Brussel, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris; hierna aangeduid met "de Syndicale Delegatie".

→ **Art. 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers, tewerkgesteld in de Dienst voor het Bloed van Rode Kruis Vlaanderen.

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

→ **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 conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.

→ **Art. 3**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben en voor zover ze werkloosheidsuitkeringen genieten en aan de leeftijds- en de anciënniteitsvoorwaarden voldoen zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen en het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.

→ Art. 4

De regeling van dit conventioneel brugpensioen geldt voor de werknemers van 58 jaar en ouder en die rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende reden.

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijd en de anciënniteitsvoorwaarden te bepalen, is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Bovendien moeten de werknemers een anciënniteit van minimum 5 jaar hebben binnen het Belgische Rode Kruis.

→ Art. 5

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 werkloosheidsuitkeringen verliest.

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 is gelijk aan 65% van het verschil tussen het 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 1/12^e 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, 1/2^e van het dubbel vakantiegeld en van de eindejaarspremie.

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 halftijdse beroepsloopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen: het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de vorige 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. 7**

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. 8**

De bruggepensioneerde jonger dan 60 jaar wordt overeenkomstig artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. De vervangingsplicht wordt vervuld voor een minimale periode van 36 maanden. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of functie als die van de bruggepensioneerde.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 4, Par. 2 van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de bevoegde directeur van het werkloosheidsbureau.

➔ **Art. 9**

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.

➔ **Art. 10**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 januari 2008 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010.

CAO van 1/09/2008 – syndicale afvaardiging

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04. 2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de Prof. Dr. Vandekerckhove, directeur-generaal, Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal Ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur – generaal, Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Motstraat 40 te Mechelen.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

Gelet op de omdememingsovereenkomst betreffende de vakbondsafvaardiging van 28 mei 1996;

Gelet op de beslissing van de directie om de sociale verkiezingen van 15 mei 2008 te organiseren voor 2 technische entiteiten, in casu Rode Kruis Vlaanderen – Dienst voor het Bloed en Rode Kruis Franstalige Gemeenschap - Dienst voor het Bloed;

Gelet op het feit dat deze beslissing geen voorwerp was van juridische betwisting;

Gelet op de praktijk van het sociaal overleg op het niveau van de syndicale delegatie.

OPRICHTING EN SAMENSTELLING

➔ Art. 1

Het aantal mandaten wordt op basis van de sociale verkiezingen van 15 mei 2008 vastgesteld op 10 effectieve en 10 plaatsvervangende mandaten, overeenkomstig het aantal effectieve en plaatsvervangende mandaten voor de sociale verkiezingen van het comité preventie, bescherming en welzijn op het werk.

Het aantal effectieve en plaatsvervangende mandaten zal bij de volgende sociale verkiezingen worden verhoogd indien het aantal mandaten voor het comité preventie, bescherming en welzijn op het werk, op basis van de wet betreffende de sociale verkiezingen verhoogt.

→ Art. 2

De effectieve en plaatsvervangende gemandateerden worden aangeduid door de respectievelijke vakbonden, overeenkomstig het aantal behaalde mandaten zoals voorzien in artikel 1.

AANDUIDING VAN DE AFGEVAARIGDEN

→ Art. 3

De representatieve vakorganisaties duiden, rekening houdend met de bepalingen van artikel 1 en artikel 2 hun afgevaardigden aan. Zij versturen een aangetekend schrijven aan de directie binnen de maand na de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dit voor de installatie van de syndicale delegatie na de sociale verkiezingen van 15 mei 2008.

→ Art. 4

Wijzigingen binnen de delegatie worden eveneens per aangetekend schrijven aan de directie meegedeeld.

→ Art. 5

Bij volgende sociale verkiezingen worden de namen van de afgevaardigden op dezelfde manier meegedeeld, binnen de 2 maanden na de bekendmaking van de definitieve uitslag van de sociale verkiezingen.

→ Art. 6

Gezien de gewijzigde technische entiteiten binnen het Rode Kruis, zoals toegelicht supra, verbinden de ondertekenende representatieve werknemersorganisaties zich ertoe om enkel mandaten in te dienen conform de bepalingen van onderhavige overeenkomst en dit voor de technische entiteit Rode Kruis Vlaanderen - dienst voor het bloed.

Er worden geen mandaten ingediend voor het Rode Kruis Vlaanderen op basis van de CAO van 28 mei 1996.

BEVOEGDHEID

→ Art. 7

De bevoegdheid van de syndicale delegatie heeft betrekking op:

- De arbeidsverhoudingen;
- De onderhandelingen met het oog op het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden in de schoot van de instelling;
- Waken over de toepassing van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten.

WERKING

→ Art. 8

De syndicale delegatie mag na raadpleging van de directie mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig kunnen zijn voor het personeel zonder dat dit het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

→ Art. 9

Vergaderingen met het personeel kunnen in de instelling en /of hun onderdelen plaats hebben, dit na overleg tussen de directie en de afvaardiging.

→ **Art. 10**

Teneinde de bijeenkomsten met de directie voor te bereiden zal de syndicale delegatie eveneens kunnen vergaderen tijdens de diensturen, volgens praktische schikkingen die bij onderling akkoord tussen de directie en de syndicale afvaardiging worden vastgesteld.

→ **Art. 11**

De directie raadpleegt de syndicale afvaardiging wanneer belangrijke wijzigingen overwogen worden die rechtstreeks de personeelsproblematiek beïnvloeden.

→ **Art. 12**

De directie en de syndicale afvaardiging gaan de verbintenis aan om met elkaar te onderhandelen telkens één der partijen een onderhoud aanvraagt. Dit onderhoud moet binnen de acht dagen na de aanvraag plaatshebben.

→ **Art. 13**

Wanneer eventuele besprekingen niet tot een akkoord leiden, kunnen de syndicale delegaties beroep doen op vertegenwoordigers van hun syndicale organisaties.

STATUUT EN ROL VAN DE AFGEVAARDIGDE

→ **Art. 14**

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 ze behoren.

→ **Art. 15**

Bewust van de medeverantwoordelijkheid inzake personeelsproblematiek bekijkt en behandelt de afgevaardigde de gestelde problemen met de nodige objectiviteit.

Artikel 16

De afgevaardigde kan in alle omstandigheden met de directie spreken.

AANVULLENDE BEPALINGEN

→ **Art. 17**

Voor alles wat niet door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst geregeld wordt, wordt verwezen naar de sectorale overeenkomsten afgesloten in de schoot van het bevoegde Paritair Comité.

GELDIGHEIDSDUUR VAN DE OVEREENKOMST

→ **Art. 18**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1/9/2008 en wordt voor onbepaalde duur gesloten.

Elk der Par. tijen kan deze overeenkomst beëindigen mits een schriftelijke opzeg van zes maanden wordt gegeven.

De organisatie die daartoe het initiatief neemt, verbindt er zich toe de redenen van haar opzegging bekend te maken.

CAO van 15/12/2009 – arbeidsorganisatie

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen – Dienst voor het Bloed), Instelling van Openbaar nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04. 2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de Prof. Dr. Vandekerckhove, directeur-generaal, Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal Ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur – generaal, Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingsetel gelegen te Motstraat 40 te Mechelen.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

werd het volgende overeengekomen

Toepassingsgebied van deze cao

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op alle werknemers werkzaam in de de Dienst voor het Bloed.

Doel

Onderhavige regeling heeft tot doel de krachtlijnen uit te zetten voor de uurroosters die toegepast worden bij de Dienst voor het Bloed.

Overzicht van de principes volgens dewelke de uurroosters worden opgesteld

Administratie

De werknemers werken volgens een vast uurrooster of volgens een systeem van glijdende uren met tijdsregistratie (prikklok) met dien verstande dat duidelijk aangegeven wordt binnen welke uren de dienst bemand dient te zijn zodat de permanentie bewaakt wordt. Er wordt aangegeven binnen welke uren men kan starten en vanaf welke tijd men kan vertrekken.

Het medisch secretariaat werkt binnen een 6-dagenstelsel met zaterdagprestatie van minimum 3 uren per dag.

Bloedafname

Het departement bloedafname werkt van maandag tot vrijdag, behalve de cel donorwerving die van maandag tot zaterdag werkt.

De werknemers werken volgens een variabele arbeidsduurregeling. Het beginuur, zoals aangegeven in het werkrooster, is vast. Er mag niet eerder "in" getikt worden dan een kwartier voor het vooropgestelde beginuur en er wordt een afronding naar het vooropgestelde beginuur toegepast.

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet gepresteerd worden binnen een kwartaal

Medewerkers worden volgens volgend schema ingezet in de dienst. Dit schema is een richtlijn dewelke over een langere periode moet gerespecteerd worden:

- Contract van 13 uren: 3 dagen
- Contract van 19 uren: 4 dagen
- Meer dan 19 uren: 5 dagen

Voor de medewerkers op collecte is er een betaalde pauze van 15' die in de plaats komt van de betaalde koffiepauze van 10' indien de effectieve collectetijd meer dan 6 uren bedraagt.

Voor de medewerkers die oorspronkelijk voor ETC Antwerpen werden aangeworven en die op 1 december 2009 genieten van een betaalde pauze van 30 minuten per effectief gewerkte voltijdse dag, wordt de betaalde pauze van 30 minuten naar keuze van de medewerker omgezet in:

- Ofwel een proportionele loonsverhoging van het brutobasisloon (perequatie);
- Ofwel betaalde toegestane afwezigheid à rato van het aantal betaalde pauzes van 30 minuten per effectief gewerkte voltijdse dag, in te plannen in de gangbare werkblokken in de variabele urregeling. Deze regeling zal geëvalueerd worden na een periode van 1 jaar.

De medewerkers die op collecte gaan kunnen indien zij dit wensen en op eigen initiatief rechtstreeks naar de collecteplaats rijden. Rechtstreeks rijden kan indien:

- De afstand tussen woonplaats en collecteplaats kleiner is dan de afstand tussen woonplaats en plaats van tewerkstelling en het traject tussen woonplaats en collecteplaats in minder tijd kan afgelegd worden dan het traject tussen woonplaats en plaats van tewerkstelling.
- De collecteplaats bereikbaar is met het openbaar vervoer indien de werknemer geen wagen ter beschikking heeft.

Indien medewerkers die op collecte gaan rechtstreeks naar de collecteplaats rijden wordt als arbeidstijd beschouwd:

- Een half uur voor het aanvangsuur van de collecte,
- De effectieve arbeidsduur tijdens de collecte,
- Maximum 45 minuten na het einde van de collecte.

De verplaatsingskosten worden vergoed als woon-werkverkeer.

Labo

Er wordt gewerkt van maandag tot zondag.

De werknemers werken volgens een variabele arbeidsduurregeling met tijdsregistratie (prikkllok)

Het beginuur, zoals aangegeven in het werkrooster, is vast. Er mag niet eerder "in" getikt worden dan een kwartier voor het vooropgestelde beginuur en er wordt een afronding naar het vooropgestelde beginuur toegepast.

Voor de medewerkers die oorspronkelijk voor ETC Antwerpen werden aangeworven en die op 1 december 2009 genieten van een betaalde pauze van 30 minuten per effectief gewerkte voltijdse dag, wordt de betaalde pauze van 30 minuten naar keuze van de medewerker omgezet in

- Ofwel een proportionele loonsverhoging van het bruto basisloon (perequatie);
- Ofwel betaalde toegestane afwezigheid à rato van het aantal betaalde pauzes van 30 minuten per effectief gewerkte voltijdse dag, in te plannen in de gangbare werkblokken in de variabele uurregeling. Deze regeling zal geëvalueerd worden na een periode van 1 jaar'.

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet gepresteerd worden binnen een kwartaal.

Centrale Ondersteunende Diensten in de Hoofdzetel Rode Kruis Vlaanderen, Mechelen

In de Hoofdzetel Rode Kruis Vlaanderen, Mechelen, is een systeem van flexibele uren van kracht dat het voorwerp zal uitmaken van een aparte CAO.

Meeruren

Alle overuren boven het krediet van de contractuele wekelijkse arbeidstijd op datum van 30/11/2009 zullen na het ondertekenen van deze CAO aan de werknemers van de Dienst voor het Bloed worden uitbetaald. De betaling van de overuren zal op volgende wijze geschieden: basisuurloon aan 100% plus een toeslag overuren van 50%. Het saldo van 30/11/2009 zal worden vergeleken met het saldo van 30/06/2009, en de toeslag overuren van 50% zal worden uitbetaald op het hoogste saldo.

Par. tijen wensen alle geschillen aangaande meeruren en overuren die tussen hen gerezen zijn of nog zouden kunnen rijzen op definitieve wijze te beslechten. Daartoe zal Het Rode Kruis aan de personeelsleden die effectief in dienst zijn bij de Dienst voor het Bloed op 30 juni 2009, volgende brutobedragen toekennen:

Aantal jaren anciënniteit	Bruto bedrag
0 tot 4 jaar	0
5 tot 10 jaar	500 €
10 tot 15 jaar	1000 €
15 tot 20 jaar	1500 €
20 tot 25 jaar	2000 €
25 tot 30 jaar	2500 €
30 tot 35 jaar	3000 €
35 tot 40 jaar	4000 €
40 tot 45 jaar	5000€

Deze bedragen zullen uitgekeerd worden onder de vorm van overuren en het daarop verschuldigde vakantiegeld op variabel loon. Het deel overuren zal bestaan uit basisuurloon aan 100% plus een toeslag overuren van 50% en zal betaald worden in december 2009. Het verschuldigde vakantiegeld op variabel loon zal samen met het vakantiegeld 2010 (vakantiedienstjaar 2009) uitgekeerd worden.

Par. tijen erkennen en aanvaarden dat de hierboven vermelde bedragen alle sommen van welke aard ook omvatten, waarop aanspraak gemaakt zou kunnen worden uit hoofde van de voor 30 juni 2009 geleverde prestaties.

Eindeloopbaan (ELP-dagen)

ELP-dagen worden door de werkgever in functie van de dienstplanning toegekend in halve of volledige werkdagen.

Duur van de CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 15 december 2009. Iedere partij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

CAO van 1/02/2010 – Centralisatie HLA

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen – Dienst voor het Bloed), Instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04. 2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de Prof. DR. Vandekerckhove, directeur-generaal, Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur – generaal, Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Motstraat 40 te Mechelen.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32 , vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

OVERWEGENDE dat het Rode Kruis Vlaanderen heeft besloten tot de centralisatie van de drie bestaande HLA (Antwerpen, Gent en Leuven) tot een HILA dat zal gevestigd zijn Motstraat 40 te 2800 Mechelen;

OVERWEGENDE dat deze beslissing gevolgen heeft voor de tewerkstellingsmodaliteiten van de betrokken werknemers;

OVERWEGENDE dat Rode Kruis Vlaanderen de uitdrukkelijke intentie heeft dat deze centralisatie niet zal leiden tot afbouw van het personeel;

OVERWEGENDE dat Rode Kruis Vlaanderen bereid is tot het nemen van begeleidende maatregelen om de gevolgen van deze centralisatie te humaniseren;

OVERWEGENDE Rode Kruis Vlaanderen maximaal rekening wenst te houden met de wensen van de betrokken werknemers;

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

Toepassingsgebied

Het hierna vermelde is van toepassing op alle werknemers van de Dienst voor het Bloed van Rode Kruis Vlaanderen die tewerkgesteld zijn in HILA Antwerpen, Leuven en Gent en die in dienst zijn op de datum van de ondertekening van de onderhavige Convenant middels een contract voor onbepaalde duur.

→ Art. 1: Vrijwillige keuze

Het is de uitdrukkelijke wens van Rode Kruis Vlaanderen dat zoveel mogelijk van de betrokken werknemers de overstap maken naar het HILA. Nochtans hebben de betrokken werknemers de volgende keuzemogelijkheden:

- Vrijwillige overstap naar HILA te Mechelen
- Niet overgaan naar HILA te Mechelen, maar een andere functie aanvaarden binnen het BTC waar men actueel tewerkgesteld is
- Niet overgaan naar HILA te Mechelen, noch een andere functie aanvaarden binnen het BTC waar men actueel tewerkgesteld is

De arbeidsovereenkomst van de werknemers die kiezen voor keuzemogelijkheid C zal beëindigd worden door Rode Kruis Vlaanderen op datum van de effectieve overgang naar Mechelen, met betaling van een verbrekingsvergoeding, gelijk aan het aantal maanden volgens de formule Claeys.

De werknemers die kiezen voor keuzemogelijkheid B hebben de garantie dat ze, ongeacht de functie die ze aanvaarden en ongeacht het barema van die functie, het actuele salaris behouden.

Alle verdere artikels hebben betrekking op die werknemers die kiezen voor keuzemogelijkheid A.

→ Art. 2: Salaris HILA

Het loutere feit van vrijwillig over te stappen naar het HILA te Mechelen verandert niets aan de verloning. De functies binnen HILA worden ingeschaald binnen de bestaande baremieke verloningsstructuur.

→ Art. 3: Verplaatsingen

Alle werknemers, behalve zij die over een bedrijfswagen beschikken, ontvangen vanaf het ogenblik van de effectieve overstap naar Mechelen, een bedrag, gebaseerd op de wettelijke afstand tussen woonplaats en werkplaats te Mechelen; gelijk aan 100% van het Sociaal Abonnement. Deze verhoogde tegemoetkoming blijft behouden zolang deze werknemer tewerkgesteld is in HILA te Mechelen.

Indien een werknemer die verder dan 25 km van HILA woont besluit te verhuizen naar een woonplaats in een straal van 25 km rond HILA, zullen de verhuiskosten (verhuiswagen inclusief verpakkingskosten) integraal ten laste genomen worden door Rode Kruis Vlaanderen, na voorlegging door bediende van de nodige facturen en /of bewijsstukken.

Betrokken werknemers die niet beschikken over een rijbewijs B en die dit wensen te behalen in het kader van de verplaatsingen naar Mechelen, zullen de kosten hiervan terugbetaald krijgen door Rode Kruis Vlaanderen.

→ Art. 4: Werktijden

De arbeidsorganisatie binnen HILA bestaat uit enerzijds een dagshift, anderzijds een tweeploegenstelsel.

Dagshift: aanvang tussen 7u30 en 9u00, einde tussen 15u30 en 17u00. Rode Kruis Vlaanderen zal maximaal rekening houden met de dienstregelingen van het openbaar vervoer voor de bepaling van begin- en einduur van elke individuele werknemer.

Tweeploegenstelsel: de vroege ploeg werkt van 7u00 tot 15u00 en de late ploeg van 11u00 tot 19u00; tussen twee shiften zal er altijd minimaal 11 uur vrij zijn.

De bepalingen van dit artikel kunnen enkel gewijzigd worden middels een wijziging van het Arbeidsreglement.

➔ **Art. 5: Organisatie wachtdiensten**

HILA dient 24/24 en 7/7 beschikbaar te zijn voor het leveren van diensten. Elke weekdag dient er een wachtdienst te zijn tussen 19u en 7u 's morgens, alsook tijdens het weekend en op feestdagen.

Om dit te realiseren zal per week een werknemer de wachtdienst waarnemen. De wachtdienst vangt aan zaterdagmorgen om 7u00 en eindigt zeven dagen later op zaterdagmorgen 6u59. De werknemer met wachtdienst dient geen prestaties te leveren tussen 7u en 19u op weekdays, en dient niet permanent aanwezig te zijn in Mechelen.

De werknemer met wachtdienst zal opgeroepen worden indien de noodzaak zich voordoet. Het aantal oproepen tijdens een week wachtdienst is variabel en kan niet bij voorbaat vastgelegd worden.

Ongeacht het aantal oproepen en de gepresteerde uren heeft de werknemer met wachtdienst de garantie dat er 38 uur betaald wordt als gepresteerde uren. Indien het werkelijk aantal gepresteerde uren boven de 38 u ligt, worden die uren betaald als meeruren/overuren. De uren, gepresteerd boven de 38u geven tevens recht op recuperatie. De vergoedingen voor wacht en de toeslagen voor prestatie tijdens de nacht of tijdens het weekend blijven ongewijzigd.

Tijdens de week van wacht gelden de volgende regels i.v.m. de verplaatsingen. Aan de werknemer met wachtdienst wordt een bedrijfsvoertuig met tankkaart ter beschikking gesteld. Het aantal verplaatsingen tussen woonplaats en werkplaats tot een maximum van het normale aantal verplaatsingen tijdens een normale werkweek, wordt niet beschouwd als arbeidstijd. Indien het aantal oproepen tijdens de week met wachtdienst veroorzaakt dat het aantal verplaatsingen hoger ligt dan het normale, worden de bijkomende verplaatsingen beschouwd als arbeidstijd. De arbeidstijd wordt bijgevolg berekend van het moment dat men vertrekt in de woonplaats, tot het moment dat de werknemer opnieuw in zijn woonplaats is.

De werknemer die kiest om te blijven inslapen na een oproep, zal, indien dit gebeurt, vanaf de vijfde oproep tijdens een week wacht, een extra half uur betaald worden.

De werknemer met wachtdienst heeft tevens de beschikking over een GSM-toestel van Rode Kruis Vlaanderen.

De deeltijdse werknemers nemen ook deel aan het wachtdienstenrooster. Voor hen geldt de volgende regeling: de dag(en) die in de week wachtdienst meer worden gepresteerd dan in een normale werkweek, resulteren in recuperatie tijdens de eerste werkdag(en) na de week wachtdienst.

Er wordt een aparte lokaal ingericht in HILA, waar de werknemer met wachtdienst kan rusten, slapen en zich verfrissen. Tevens worden alle faciliteiten voorzien wat betreft maaltijden. Rode Kruis Vlaanderen verbindt er zich toe alle maatregelen te nemen die maximaal de veiligheid waarborgen van de werknemer met wachtdienst die aan het werk is.

Om piekmomenten op te vangen tijdens de wachtdiensten zal steeds bekend zijn wie in voorkomend geval gecontacteerd kan worden.

Het systeem van de wachtdiensten zal na zes maanden geëvalueerd worden.

➔ **Art. 6 : Wachtvergoedingen**

De wachtvergoedingen na de centralisatie worden bepaald op respectievelijk € 15 (weekdagen) €3 0 (zaterdagen) en € 30 (zondagen), wat betekent dat de vergoeding voor een volledige week wacht € 135

bedraagt. Deze bedragen zullen jaarlijks op 1 januari worden aangepast aan de index der consumptieprijzen, en dit voor de eerste maal op 1 januari 2009.

➔ **Art. 7 : Periodiek rapport**

Het Rode Kruis Vlaanderen engageert zich om op maandelijkse basis, en dit tot een maand na de feitelijke overgang naar Mechelen, de Syndicale Delegatie een rapport te bezorgen met daarin volgende gegevens:

- Het aantal werknemers dat effectief verhuist naar zetel Mechelen
- Het aantal werknemers dat een andere functie aanvaardt binnen zijn BTC
- Het aantal werknemers dat noch mee verhuist, noch een andere functie wenst te aanvaarden

➔ **Art. 8: Duur van de CAO**

Deze CAO treedt in werking op 12.04.2008 en houdt op uitwerking te hebben op 30 juni 2008, met uitzondering van:

- De bepalingen van artikel 3, §1, artikel 5 en artikel 6, die van onbepaalde duur zijn, voor zover het wettelijk kader het toelaat.
- Artikel 4 is van onbepaalde duur, behoudens wijziging in het Arbeidsreglement.

Iedere Par. tij kan de CAO opzeggen, meer bepaald de bepalingen van artikel 3, §1, artikel 5 en artikel 6, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden. Artikel 4 kan gewijzigd worden via het Arbeidsreglement.

CAO van 9/06/2010 – Nachtarbeid – Centraal Lab

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling **Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed**), Instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

wordt overeengekomen hetgeen volgt

➔ **Art. 1: Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de medewerkers van Dienst voor het Bloed die in volgende labo werken:

- Centraal labo, Herestraat 49 / BTC te 3000 Leuven
- Labo IH Jette, Laarbeeklaan 105 te 1090 Brussel
- Labo IH Gent, Ottergemsesteenweg 441 te 9000 Gent (gelegen in het UZ Gent)
- Labo IH Antwerpen, Wilrijkstraat 8 te 2650 Edegem
- Componentenlabo en bedeling BTC Antwerpen, Wilrijkstraat 8 te 2650 Edegem

➔ **Art. 2: Duurtijd**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij heeft uitwerking vanaf 1 april 2011.

Elke Par. tij kan de overeenkomst opzeggen mits een opzeggingstermijn van 6 maanden. De opzegging dient op straffe van nietigheid te gebeuren door een ter post aangetekende brief die betekend wordt aan alle contracterende Par. tijen.

De opzeggende Par. tij stelt eveneens de griffie van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg hiervan in kennis.

De Par. tij die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementvoorstellen indienen. De andere Par. tijen verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan te bespreken.

➔ **Art. 3: Arbeidsregeling met nachtarbeid**

3.1. Voor de toepassing van deze CAO wordt begrepen onder nachtarbeid: alle arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.

3.2 Volgende arbeidsregeling met nachtarbeid is van toepassing op de medewerkers in het centraal labo:

Eenzijds is er een vaste nachtploeg van het centraal labo belast met het pré-analytisch werk in het labo.

Anderzijds wordt door de laboranten van het centraal labo op vrijwillige basis nachtarbeid verricht via een beurtrol. Concreet betekent dit dat er gedurende 4 opeenvolgende nachten ten belope van 32 uren nachtprestaties worden verricht.

Voor voltijdse medewerkers geldt dat om de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 38 uur te bereiken, er na vier opeenvolgende nachten 6u vrijstelling van prestaties wordt ingepland.

Voor deeltijdse medewerkers geldt dat er per gepresteerde nacht van 8 u een vrijstelling van prestaties ten belope van 1.5 u toegegekend wordt.

3.3 Voor de concrete uurroosters wordt verwezen naar het arbeidsreglement

➔ **Art. 4 Alle andere artikels blijven onveranderd.**

Protocol van 9/6/2010 – Arbeidsregeling met nachtarbeid

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling **Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed**), Instelling van Openbaar Nut met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingregel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door André Langenus, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

wordt overeengekomen hetgeen volgt

Gelet op het voornemen van de werkgever om de arbeidsregeling inzake nachtarbeid te regelen;

Gezien de uitdrukkelijke wens van de medewerkers van Rode Kruis Vlaanderen om het aantal nachtprestaties te groeperen teneinde tot een betere verdeling van hun privé-tijd en hun arbeidstijd te komen, zodanig dat hun privé-tijd maximaal is afgestemd op hun gezinsleven;

Gezien de uitdrukkelijke wens van de medewerkers van Rode Kruis Vlaanderen om het aantal verplaatsingen te beperken;

Gezien de uitdrukkelijke wens van de werkgever om de loon- en arbeidsvoorwaarden voor gelijkaardige prestaties op de verschillende vestigingen / locaties zoveel mogelijk te uniformiseren,

➔ **Art. 1: Toepassingsgebied**

Dit protocol is van toepassing op de medewerkers van Dienst voor het Bloed.

- Labo IH Leuven, Herestraat 49 / BTC te 3000 Leuven (gelegen in het UZ Leuven)
- Labo IH Gent, Ottergemsesteenweg 413 te 9000 Gent (gelegen in het UZ Gent)
- Labo IH Antwerpen, Wilrijkstraat 8 te 2650 Edegem
- Componentenlabo en bedeling ETC Antwerpen, Wilrijkstraat 8 te 2650 Edegem

Dit artikel sluit aan bij de CAO'S nachtarbeid afgesloten op 9 juni 2010 binnen de Dienst voor het Bloed.

➔ **Art. 2.1: Concrete arbeidstijden en pauzes in de respectieve laboratoria**

Bedeling Antwerpen, Wilrijkstraat 8 te 2650 Edegem

WEEK 1

Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
22u-23u30 23u50-24u	Ou-3u30 4u30-6u15 6u45-8u	Ou-3u30 4u30-6u15 6u45-8u	Ou-3u30 4u30-6u15 6u45-8u	Ou-3u30 4u30-6u15 6u45-8u	Ou-3u30 4u30-6u15 6u45-8u	Ou-3u30 4u30-6u15 6u45-8u
22u-23u30 23u50-24u	22u-23u15 23u45-24u	22u-23u15 23u45-24u	22u-23u15 23u45-24u	22u-23u15 23u45-24u	20u-23u15 23u45-24u	20u-23u15 23u45-24u

Verrekening van de arbeidstijd en de pauzes in bovenvermeld uurrooster (in minuten)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag	Som in '
Arbeidstijd	120	480 120	480 120	480 120	480 120	480 240	480 240	
	120	600	600	600	600	720	720	3960
Pauzes	-20	-60 -30 -30	-60 -25 -30	-60 -25 -30	-60 -25 -30	-60 -25 -30	-60 -30 -30	
	-20	-120	-115	-115	-115	-115	-120	-720

50,00 uren in week 1

WEEK 2

Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
0U-3U30 5U-6U15 6U25-8U	0	0	0	0	0	0

Verrekening van de arbeidstijd en de pauzes in bovenvermeld uurrooster (in minuten)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag	Som in '
Arbeidstijd	480							480
	480							
Pauzes	-30 -10							
	-10							-10

7,83 uren in week 2

Componentenlabo Antwerpen, Wilrijkstraat 8 te Edegem

WEEK 1

Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
21 u- 23u30 23u50-24u	0u-3u30 4u-6u30 6u40-7u	0u-3u30 4u-6u30 6u40-7u	0u-3u30 4u-6u30 6u40-7u	0u-3u30 4u-6u30 6u40-7u	Overname door bedeling	Overname door bedeling
	21u-23u20 23u50-24u	21u-23u20 23u50-24u	21u-23u20 23u50-24u			

Verrekening van de arbeidstijd en de pauzes in bovenvermeld uurooster (in minuten)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag	Som in '
Arbeidstijd	180	420 180	420 180	420 180	420 180			
	180	600	600	600	600	0	0	2580
Pauzes	-20	-30 -10 -30	-30 -30 -30	-30 -15 -30	-30 -15			
	-20	-70	-90	-75	-45	0	0	-300

38 uren in week 1

Verrekening van de arbeidstijd en de pauzes in bovenvermeld uurooster (in minuten)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag	Som in '
Arbeidstijd								
								0
Pauzes								
								0

Labo immuno-hematologie Antwerpen, Wilrijkstraat 8 te 2650 Edegem

Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
22u-23u30 23u50-24u	0u-3u30 4u30-6u15 6u45-8u	0u-3u30 4u30-6u15 6u45-8u	0u-3u30 4u30-6u15 6u45-8u	0u-3u30 4u30-6u15 6u45-8u	0u-3u30 4u30-6u15 6u45-8u	0u-3u30 4u30-6u15 6u45-8u
	22u-23u15 23u45-24u	22u-23u15 23u45-24u	22u-23u15 23u45-24u	22u-23u15 23u45-24u	20u-23u15 23u45-24u	20u-23u15 23u45-24u

Verrekening van de arbeidstijd en de pauzes in bovenvermeld uurooster (in minuten)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag	Som in 't
Arbeidstijd	120	480	480	480	480	480	480	
		120	120	120	120	240	240	
	120	600	600	600	600	720	720	3960
Pauzes	-20	-60	-60	-60	-60	-60	-60	
		-30	-25	-25	-25	-25	-30	
		-30	-30	-30	-30	-30	-30	
	-20	-120	-115	-115	-115	-115	-120	-720

50,00 uren in week 1

WEEK 2

Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
0U-3U30	0	0	0	0	0	0
5U-6U15						
6U25-8U						

Verrekening van de arbeidstijd en de pauzes in bovenvermeld uurooster (in minuten)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag	Som in 't
Arbeidstijd	480							480
	480							
Pauzes	-30							
	-10							
	-10							-10

7,83 uren in week 2

Momenteel wordt in twee groepen gewerkt : één groep presteert de week-nachten en één groep de weekendnachten. De week-nachten zijn verdeeld onder twee personen, één persoon presteert maandag- en dinsdagnacht en één presteert woensdag- en donderdagnacht. De weekendgroep presteert de nachten van vrijdag- tot en met maandagmorgen.

Labo immuno-hematologie Gent, Ottergemsesteenweg 413 te 9000 Gent (gelegen in IZ Gent)

WEEK 1

Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
		0u-3u30	0u-3u30	0u-3u30	0u-3u30	0u-3u30
		4u-6u00	4u-6u00	4u-6u00	4u-6u00	4u-6u00
		6u10-7u15	6u10-7u15	6u10-7u15	6u10-7u15	6u10-7u15
	22u-23u30	22u-23u30	22u-23u30	22u-23u30	22u-23u30	22u-23u30
	23u40-24u	23u40-24u	23u40-24u	23u40-24u	23u40-24u	23u40-24u

Verrekening van de arbeidstijd en de pauzes in bovenvermeld uurrooster (in minuten)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag	Som in 't
Arbeidstijd		120	435	435	435	435	435	
			120	120	120	120	120	
		120	555	555	555	555	555	2895
Pauzes		-10	-30	-30	-30	-30	-30	
			-10	-10	-10	-10	-10	
			-10	-10	-10	-10	-10	
		-10	-50	-50	-50	-50	-50	-260

43,92 uren in week 1

WEEK 2

Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
0U-3U30	0U-3U30	0	0	0	0	0
4u30-6u15	4u30-6u15					
6u25-7u15	6u25-7u15					
22u-23u30						
23u40-24u						

Verrekening van de arbeidstijd en de pauzes in bovenvermeld uurrooster (in minuten)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag	Som in 't
Arbeidstijd	435	435						480
	120							
	555							
Pauzes	-30							
	-10							
	-10							-10

9,08 uren in week 2

Momenteel wordt deze beurtrol toegepast in een systeem van de eerste persoon presteert vier nachten, van dinsdagavond tot en met zaterdagmorgen. De tweede persoon presteert de volgende drie nachten, van zaterdagavond tot en met dinsdagmorgen

Labo immuno-hematologie Leuven, Herestraat 49/BTC te 3000 Leuven (gelegen in UZ Leuven)

Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
	0u-3u30	0u-3u30	0u-3u30	0u-3u30	0u-3u30	0u-3u30
	4u30-6u15	4u30-6u15	4u30-6u15	4u30-5u30	4u30-5u30	4u30-5u30
	6u45-8u	6u45-8u	6u45-8u	5u35-8u	5u35-6u	5u35-6u
22u-23u30	22u-23u30	22u-23u30	22u-23u30	22u-23u30	22u-23u30	22u-23u30
23u40-24u	23u40-24u	23u40-24u	23u40-24u	23u40-24u	23u40-24u	23u40-24u

Verrekening van de arbeidstijd en de pauzes in bovenvermeld uurrooster (in minuten)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag	Som in 't
Arbeidstijd	120	480	480	480	480	480	480	
		120	120	120	120	240	240	
	120	600	600	600	600	720	720	3480
Pauzes	-10	-60	-60	-60	-60	-60	-60	
		-10	-10	-10	-10	-10	-10	
		-10	-10	-10	-5	-5	-10	
	-10	-80	-80	-80	-75	-75	-75	-480

50,00 uren in week 1

WEEK 2

Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
0U-3U30	0	0	0	0	0	0
4u-8u						

Verrekening van de arbeidstijd en de pauzes in bovenvermeld uurrooster (in minuten)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag	Som in 't
Arbeidstijd	480							480
	480							
Pauzes	-30							
	-30							-30

7,5 uren in week 2

→ Art. 2.2: Pauzes

Aangezien de medewerkers tijdens de nacht alleen of in kleine groep tewerkgesteld zijn in het laboratorium zullen zij de nodige verantwoordelijkheid opnemen en loyaliteit aan de dag leggen om de binnenkomende of opgelegde taken / testen / aanvragen voor bloedproducten binnen de vooropgestelde tijd af te werken. Tijdens de pauzes tijdens de nacht zullen zij het laboratorium niet verlaten. De pauzes worden dan ook beschouwd en verrekend als arbeidstijd.

→ Art. 3: Overurentoeslag bij variabele uurroosters

→ Art. 3.1: Definitie bijkomende uren

3.1.1 Bijkomende uren zijn prestaties buiten het toepasselijke uurrooster waarbij de daggrens van 9 uur en de weekgrens van 40 uur niet overschreden worden.

3.1.2 Bijkomende uren in het kader van een variabel uurrooster zijn het resultaat van elke prestatie buiten het ten minste 5 dagen op voorhand vastgelegde uurrooster.

3.1.3 De referentieperiode is een kwartaal. Het eerste kwartaal loopt van 1 januari tot 31 maart; het tweede kwartaal loopt van 1 april tot 30 juni; het derde kwartaal loopt van 1 juli tot 30 september en het vierde

kwartaal loopt van 1 oktober tot 31 december van elk jaar. Per kwartaal is er een "krediet" van bijkomende uren waarvoor geen overurentoeslag verschuldigd is, dat gelijk is aan de contractuele wekelijkse arbeidstijd zoals vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst met een minimum van 19 uren. Deze geven geen recht op overloon. De bijkomende uren buiten dit krediet worden beschouwd als overuren.

➔ **Art. 3.2: Overloon. met uitzondering van de prestaties geleverd op zon- of feestdagen**

3.2.1. Voor elke prestatie die ongepland de daggrens van 9 uren of de weekgrens van 40 uur overschrijdt, zal een overurentoeslag van 50% worden betaald ten laatste de maand die volgt op de prestatie.

3.2.2. Voor elke niet-geplande prestatie buiten het rooster om collega's te vervangen ingeval van onvoorziene afwezigheden, zal een overurentoeslag van 50% worden betaald ten laatste de maand die volgt op de prestatie.

3.2.3. Voor prestaties die het geplande variabel rooster overschrijden en die het krediet zoals beschreven in 3.3. Overschrijden, zal een overurentoeslag van 50% worden betaald ten laatste de maand die volgt op het einde van het kwartaal zoals beschreven in 3.3.

3.2.4 Er is geen overloon verschuldigd voor de prestaties die worden verricht buiten het uurrooster dat werd bekendgemaakt wanneer er een:

- Omwisseling van uurrooster is na een schriftelijk vastgesteld akkoord van de betrokken werknemers;
- Verschuiving van uurrooster is op schriftelijk verzoek van de werknemer.

➔ **Art. 3.3. Overloon en inhaalrust voor prestaties geleverd op zon- of feestdagen**

Naast de toepassing van de sectorvoorwaarden wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat voor de dag- en nachtdiensten op zon- en feestdagen het volgende wordt toegepast:

(Inhaalrust = gepresteerde uren x 2) + toeslag 56 % op gepresteerde uren

Een uitzondering met uitdovend karakter wordt gemaakt voor de prestaties op feestdagen voor dagdienst waarbij in het verleden de gepresteerde uren x 2 werden vergoed + normtijd betaalde feestdag. Dit is de nominatieve lijst van personeelsleden op wie dit uitdovend systeem van toepassing is:

- 1. An Van Bortel
- 2. Anita Pauwels
- 3. Ben Derynck
- 4. Carine Van Elsen
- 5. Chris Van Zaelen
- 6. Christel Schelfhout
- 7. Danny Stuer
- 8. Diane Van den Broeck
- 9. Diane Vandeperre
- 10. Els Maris
- 11. Gerd Schaffrath
- 12. Gino Drieghe
- 13. Gisa Van den Broeck
- 14. Hanna De Weerd
- 15. Juliette Huysmans
- 16. Kristel Gobbaert
- 17. Marc Van Beethoven
- 18. Marina Geysmans

- 19. Marleen Fierens
- 20. Martine De Bock
- 21. Martine Dierickx
- 22. Nancy Van Nunen
- 23. Nicole Van de Cruys
- 24. Ria Willemsens
- 25. Rita Franck
- 26. Sandra Heylen
- 27. Thierry Verhoeven
- 28. Vera De Ridder
- 29. Wendy Schoenmaekers

➔ **Art. 3.4: Overzicht toeslagen en inhaalrust variabele uurroosters**

Toeslagen: hoogste telt	Maandag - vrijdag	Zaterdag	Zondag & feestdagen
Onrechtmatige prestaties		26 %	56 % en 200 % inhaalrust
Nachtarbeid	35 %	35 %	56 % en 200 % inhaalrust
Voor niet-geplande vervanging	Bijkomend overloon van 50 % en 100 % inhaalrust	35 %	56 % en 200 % inhaalrust

➔ **Art. 4: Afspraken in verband met het rechtstreeks rijden**

Medewerkers die dat wensen, moeten de mogelijkheid hebben om rechtstreeks naar de collecte te rijden. Dit gebeurt steeds op basis van vrijwilligheid. Er wordt getracht zo decentraal mogelijk naar de collecte te vertrekken.

4.1. De bloedinzameling is minder ver dan de standplaats

De verplaatsing wordt beschouwd als woon-werkverkeer. Als arbeidstijd wordt 30' voor aanvangsuur collecte + effectieve arbeidsduur collecte + 45' na einde collecte in aanmerking genomen.

4.2. De bloedinzameling is verder dan de standplaats

De afstand thuis | plaats van de bloedinzameling wordt berekend volgens "Route 66. Van deze afstand wordt het gebruikelijke woon-werkverkeer afgetrokken. Het verschil in afstand wordt beschouwd als een dienstopdracht en ook als dienstopdracht vergoed.

Het verschil in tijd wordt beschouwd als een dienstopdracht en derhalve beschouwd als arbeidstijd De totale arbeidstijd wordt aldus:

Het verschil in tijd + 30' voor aanvangsuur collecte + effectieve arbeidsduur collecte + 45' na einde collecte.

➔ **Art. 5: Afspraken in verband met wachtdienst weefsel- en navelstrengbloedbank en ontdooien van rode bloedcellen**

	Te verrekenen uren protime	Te verrekenen toeslag
Oproep tijdens weekdag		Forfaitaire premie van 14,87 € (code 4010)
	Indien effectieve arbeidstijd -> effectieve arbeidstijd met minimum van 3 uur	<ul style="list-style-type: none"> • 50 % toeslag op effectieve prestaties voor 20u (code 1011) • 70 % toeslag op effectieve prestaties tussen 20u en 6u (code 1012) • Verplaatsingsvergoeding forfaitair (code 4050)
Oproep op zaterdag		Forfaitaire premie van 19,83 € (code 4020)
	Indien effectieve arbeidstijd -> effectieve arbeidstijd met minimum van 3 uur	<ul style="list-style-type: none"> • 50% toeslag op effectieve prestaties voor 20u (code 1011) • 70% toeslag op effectieve prestaties tussen 20u en 6u (code 1012) • Verplaatsingsvergoeding forfaitair (code 4050)
Oproep op zon- of feestdag		Forfaitaire premie van 29,75 € (code 4030)
	Indien effectieve arbeidstijd -> effectieve arbeidstijd met minimum van 3 uur	<ul style="list-style-type: none"> • 150 % toeslag op effectieve prestaties op zon- en feestdagen (code 1013) • Verplaatsingsvergoeding forfaitair (code 4050)

➔ **Art. 6: Evaluatie en aanpassingen**

De concrete modaliteiten van deze arbeidsregeling inclusief de nachtarbeid kunnen te allen tijde deel uitmaken van een evaluatie, op basis waarvan bijsturing van de organisatie mogelijk is. Een dergelijke evaluatie zal gebeuren in de schoot van de ondernemingsraad en/of de syndicale delegatie.

CAO van 10/12/2010 – Brugpensioen

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen – Dienst voor het Bloed), Instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd);

Hier vertegenwoordigd door de Prof. Dr. Vandekerckhove, directeur-generaal, Rode Kruis Vlaanderen en Nationaal Ondervoorzitter van het Belgische Rode Kruis, en Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur – generaal, Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingsetel gelegen te Motstraat 40 te Mechelen.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 3000 Leuven, L. Vanderkelenstraat 32, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan-Piet Bauwens, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

werd het volgende overeengekomen

➔ **Art. 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers tewerkgesteld bij de Dienst voor het Bloed van Rode Kruis Vlaanderen.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk 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 KB 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in kader van het Generatiepact.

➔ **Art. 3**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben en voor zover ze werkloosheidsuitkeringen genieten en aan de leeftijd- en

de anciënniteitvoorwaarden voldoen zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

→ **Art. 4**

De regeling van dit conventioneel brugpensioen geldt voor de werknemers van 58 jaar en ouder en die rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende reden.

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijd en de anciënniteitvoorwaarden te bepalen, is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De bedienden moeten bovendien minstens 5 jaar anciënniteit hebben van bij het Rode Kruis.

→ **Art. 5**

De aanvullende vergoeding wordt door de werkgever betaald op voorwaarde dat de werknemer het bewijs van recht op werkloosheidsuitkeringen levert.

De aanvullende vergoeding zal niet meer worden betaald vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op werkloosheidsuitkeringen verliest behalve in geval van hervatting van werk, zoals bedoeld in het Generatiepact.

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 is gelijk aan 50% van het verschil tussen het 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 1/12^{de} 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, 1/12^{de} van het dubbel vakantiegeld en van de eindejaarspremie.

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 4/5^{de} betrekking of een halftijdse betrekking, beroepsloopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen: het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de vorige arbeidsduurregeling.

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

De medewerkers die een geldige aanvraag indienen of ingediend hebben voor 31 december 2010 en wiens brugpensioen ingaat voor het verstrijken van onderhavige CAO, kunnen het voordeel van het brugpensioen bekomen aan dezelfde voorwaarden als de aflopende ondernemings-cao, namelijk een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever gelijk aan 65% van het verschil tussen het nettoreferteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

➔ **Art. 7**

De vergoeding wordt maandelijks betaald aan de betrokken werknemers vanaf de aanvangsdatum van het brugpensioen tot de aanvangsdatum van het wettelijk pensioen, behalve wanneer de werknemer ondertussen overlijdt.

De wettelijke inhoudingen worden, desgevallend, afgehouden van deze aanvullende vergoeding en vallen altijd ten laste van de werknemer.

➔ **Art. 8**

De bruggepensioneerde jonger dan 60 jaar wordt overeenkomstig artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. De vervangingsplicht wordt vervuld voor een minimale periode van 36 maanden. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of functie als die van de bruggepensioneerde.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 4, Par. 2 van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992, vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de bevoegde directeur van het werkloosheidsbureau.

➔ **Art. 9**

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.

CAO van 10/12/2010 tot toekenning van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Humanitaire Diensten), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal, Rode Kruis Vlaanderen met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;
- Algemene Centrale, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 26-28, vertegenwoordigd door Werner Van Heetvelde, federaal secretaris;

Hierna “de vakorganisaties” genoemd;

➔ Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers tewerkgesteld bij de Humanitaire Diensten van Rode Kruis Vlaanderen.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- 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 KB 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in kader van het Generatiepact.

➔ Art. 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben en voor zover ze werkloosheidsuitkeringen genieten en aan de leeftijds- en de anciënniteitsvoorwaarden voldoen zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

→ Art. 4

De regeling van dit conventioneel brugpensioen geldt voor de werknemers van 58 jaar en ouder en die rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende reden.

De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijd en de anciënniteitsvoorwaarden te bepalen, is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

De opzeggingstermijnen zijn deze die bepaald zijn volgens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De bedienden en arbeiders moeten bovendien minstens 5 jaar anciënniteit hebben van bij het Rode Kruis.

→ Art. 5

De aanvullende vergoeding wordt door de werkgever betaald op voorwaarde dat de werknemer het bewijs van recht op werkloosheidsuitkeringen levert.

De aanvullende vergoeding zal niet meer worden betaald vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op werkloosheidsuitkeringen verliest behalve in geval van hervatting van het werk, zoals bedoeld in het Generatiepact.

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 is gelijk aan 50% van het verschil tussen het 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 1/12^{de} 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, 1/12^{de} van het dubbel vakantiegeld en van de eindejaarspremie.

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;
- In geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een 4/5^{de} betrekking of een halftijdse betrekking, beroepsloopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen: het in acht te nemen brutomaandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de vorige arbeidsduurregeling.

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

De medewerkers die een geldige aanvraag indienen of ingediend hebben voor 31 december 2010 en wiens brugpensioen ingaat voor het verstrijken van onderhavige CAO, kunnen het voordeel van het brugpensioen bekomen aan dezelfde voorwaarden als de aflopende onderneming CAO, namelijk een

aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever gelijk aan 65 % van het verschil tussen het nettoreferenteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

➔ **Art. 7**

De vergoeding wordt maandelijks betaald aan de betrokken werknemers vanaf de aanvangsdatum van het brugpensioen tot de aanvangsdatum van het wettelijk pensioen, behalve wanneer de werknemer ondertussen overlijdt.

De wettelijke inhoudingen worden, desgevallend, afgehouden van deze aanvullende vergoeding en vallen altijd ten laste van de werknemer.

➔ **Art. 8**

De bruggepensioneerde jonger dan 60 jaar wordt overeenkomstig artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. De vervangingsplicht wordt vervuld voor een minimale periode van 36 maanden. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of functie als die van de bruggepensioneerde.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 4, Par. 2 van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992, vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de bevoegde directeur van het werkloosheidsbureau.

➔ **Art. 9**

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.

➔ **Art. 10**

De huidige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur van drie jaar. Ze treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op uitwerking te hebben op 31 december 2013.

CAO van 8/06/2011 – glijdende werktijden BTC's

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling **Rode Kruis Vlaanderen – Dienst voor het Bloed**), Instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) – met ondernemingsnummer 0406.729.809.

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;
- hierna aangeduid met ‘de Syndicale Delegatie’

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

➔ **Art. 1: Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de medewerkers van de Bloedtransfusiecentra:

- BTC Leuven, Herestraat 49/BTC te 3000 Leuven (vestigingsnummer 2.147.647.504)
- BTC Brugge, L. Bauwensstraat 16, 2000 Brugge (vestigingsnummer 2.147.652.254)
- BTC Gent, Oitergemsesteenweg 413 te 9000 Gent (vestigingsnummer 2.147.654.729)
- BTC Antwerpen, Wilrijkstraat 8 te 2650 Edegem (vestigingsnummer 2.147.634.339)

met volgende functies: Secretaressen managers/artsen - assistent donorwervers - validatie-uitvoerders – procesingenieurs - verantwoordelijke gebouwen en logistiek.

➔ **Art. 2: Principes en organisatie voor Groep 1**

(Secretaressen managers/artsen – validatie-uitvoerders - procesingenieurs - verantwoordelijke gebouwen en logistiek)

1. Basisprincipe: gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week.

Als basis geldt voor de voltijds tewerkgestelde personeelsleden een werktijdregeling van gemiddeld 38 uur per week, met een gemiddelde van 7u38 per dag te realiseren binnen de referentieperiode van een kwartaal. Het 1^{ste} kwartaal loopt van 1 januari tot 31 maart; het 2^{de} kwartaal loopt van 1 april tot 30 juni.; het 3^{de} kwartaal loopt van 1 juli tot 30 september en het 4^{de} kwartaal loopt van 1 oktober tot 31 december van elk jaar.

Voor de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden wordt uitgegaan van de contracturen vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

2. Uurrooster- glijtijd - stamtijd

Bij glijdende arbeidsduurregeling wordt steeds een onderscheid gemaakt tussen stamtijden, glijtijden en bereikbaarheid van de dienst.

Uurrooster

De werknemers die onder de glijdende uurregeling vallen, presteren hun arbeidsduur in het kader van volgend uurrooster.

Glijtijd	Stamtijd	Glijtijd
7u30 - 13u59	14u - 16u	16u01 - 20u

Periode van verplichte aanwezigheid (Stamtijd):

De medewerkers dienen dus verplicht elke werkdag prestaties te verrichten in de namiddag van 14U00 tot 16U00. De minimumduur per prestatie bedraagt 3 uren.

Ten laatste na 6 uur prestatie dient een pauze genomen te worden van minimum 30 minuten en maximum 2 uur. Dat geldt eveneens voor alle deeltijdse medewerkers met een uurrooster van meer dan 6 uur per dag.

De medewerkers mogen bovendien geen prestaties verrichten voor 7u30 's morgens en na 20u00 's avonds, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan, en op uitdrukkelijk verzoek van een hiërarchisch verantwoordelijke.

Periode van flexibiliteit (glijtijd)

De glijtijd is de periode waarin het personeelslid elke dag zijn uur van aankomst of vertrek kiest, rekening houdend met de goede werking van de afdeling of dienst en de gemaakte afspraken met het dienst- of departementshoofd betreffende de servicetijd. De glijtijden zijn bepaald als volgt:

- Voormiddag: van 7u30 tot 13u59
- Avond: van 16u01 tot 20u00

Servicetijd

De servicetijd is de tijdsduur waarbinnen iedere afdeling (en niet elk individueel personeelslid) bereikbaar moet zijn. De servicetijd loopt van 9u tot 17u.M). Het dienst- of departementshoofd moet ervoor zorgen dat binnen deze servicetijd de dienst steeds operationeel is.

In functie van de behoeften van een afdeling of dienst kan een dienst- of departementshoofd, - na overleg met het betrokken personeelslid én de afdeling personeelszaken -, aan een personeelslid een afwijking op de specifieke werktijdregeling opleggen. Naargelang het geval kan aan het personeelslid de verplichting worden opgelegd.:

- Om bepaalde vaste uren te presteren binnen de glijtijden
- Om andere glijtijden vast te leggen

3. Gelijktellingen

Bij de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het bovenvermeld rooster wordt rekening gehouden met afwezigheden (ziekte, ongeval, vakantie, ...). Voor een volledige dag afwezigheid wordt 7uur en 36 minuten geboekt, voor een halve dag (voor- of namiddag) 3 uur en 48 minuten. In geval van afwezigheid, IN het kader van een door de werkgever opgelegde opdracht, wordt de dag of de halve

dag gelijkgesteld met prestaties. Net zoals dat het geval is voor afwezigheden (ziekte, ongeval, ...) wordt een opdracht in aanmerking genomen à rato van 7uur 36 minuten voor een volledige dag en van 3 uur 48 minuten voor een voor- of een namiddag. Voor de deeltijdse werknemers wordt de gelijkstelling gedaan in functie van hun uurrooster.

4. Indeling van de arbeidsprestaties:

De medewerkers die prestaties verrichten in het kader van een stelsel met glijdende uren' moeten volgende regels respecteren:

1. Er mag nooit meer dan 9.00 uur per dag worden gewerkt;
2. Er mag nooit meer dan 3 x 7 uur 36 minuten per kalendermaand worden overgedragen;
3. Op het einde van iedere kalendermaand mag het aantal debeturen niet hoger liggen dan 4 uur;
4. Op kwartaalbasis moet een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur gerespecteerd worden (er wordt gewerkt met volgende kwartalen: januari – maart/april - juni/juli - september/oktober - december).

5. Credit- en debeturen

Werknemers die minder presteren dan gemiddeld 7uur 36 minuten /dag (= "debeturen") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren door binnen de periode van flexibiliteit meer te presteren, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels.

Werknemers die meer presteren dan gemiddeld 7 uur 36 minuten / dag (= "credituren") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren hetzij door binnen de periode van flexibiliteit minder te presteren hetzij in dagen doch beperkt tot 3 volle dagen of 6 halve dagen per maand en in overleg met de verantwoordelijke, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels. Het aantal 'kredieturen' dat aldus wordt gecompenseerd is op zich niet onderworpen aan een Bepaald maximum doch decompensatie via inhaalrustdagen is beperkt tot 3 volle dagen of 6 halve dagen per kalendermaand

De werknemers worden als volgt op de hoogte gesteld van hun saldo credit/debeturen: ofwel via de tikklommen, ofwel via hun verantwoordelijke, ofwel via een programma op hun PC.

Indien er op het einde van net kwartaal nog 'credit-uren' overblijven mag dit 'credit-saldo' worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het met een maximum van 3 x 7 uur 36 minuten. De medewerkers moeten er dus op toezien dat er op het einde van elk kwartaal een 'credit-saldo' van maximum 3x 7 uur 36 minuten overblijft. Indien het saldo toch hoger is, wordt het immers automatisch tot dit maximum herleid en dit zonder enig recht op compensatie of vergoeding in hoofde van de medewerker.

Indien er op het einde van het vierde kwartaal een credit-saldo overblijft, geldt hetzelfde principe: de opgebouwde credituren mogen worden overgedragen naar het volgend kwartaal zij het beperkt tot een maximum van 7 uur 36 minuten. Deze credituren die werden opgebouwd in het vierde kwartaal, moeten dan worden opgenomen voor eind februari van het daarop volgende kalenderjaar.

Het afbouwen en het overdragen van credit-uren, zoals hierboven uiteengezet, dient te gebeuren overeenkomstig de noodwendigheden van de dienst en mits toestemming via de hiërarchische meerdere. Het opbouwen van credit-uren mag geenszins worden beschouwd als een recht om bijkomende verlofdagen te krijgen.

Een eventueel 'debetsaldo' (d.w.z. een lager gemiddelde dan 38 u/week) op het einde van het kalenderkwartaal is slechts in uitzonderlijke gevallen toegelaten en moet, desgevallend, in de loop van

het volgend kwartaal door de medewerker worden weggewerkt met naleving van de vier hoger onder punt 2.4. aangehaalde principes.

6. Overschrijding van de grenzen

Meeruren die men zelf genereert kunnen nooit aanleiding geven tot overurentoeslag. De overschrijding van de grenzen van 9.00 uur per dag is niet toegestaan en kan geen aanleiding geven tot overloon en/of recuperatie, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan en bovendien enkel op uitdrukkelijke vraag van de hiërarchische overste.

Wanneer de arbeidsovereenkomst - om welke reden ook - in de loop van het kwartaal een einde neemt, wordt elke debettijd van meer dan 4 uur verrekend, en elke credittijd van meer dan 15 minuten aan 100 % uitbetaald.

➔ **Art. 3: Principes en organisatie voor Groep 2**

(Assistent donorwervers)

1. Basisprincipe: gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week.

Als basis geldt voor de voltijds tewerkgestelde personeelsleden een werktijdregeling van gemiddeld 38 uur per week, met een gemiddelde van 7u 36 per dag, te realiseren binnen de referteperiode van een kwartaal. Het 1^{ste} kwartaal LOOPT van 1 januari tot 31 maart; het 2^{de} kwartaal loopt van 1 april tot 30 juli; het 3^{de} kwartaal loopt van 1 juli tot 30 september en het 4^{de} kwartaal loopt van 1 oktober tot 31 december van elk jaar.

Voor de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden wordt uitgegaan van de contracturen vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

2. Uurrooster - glijtijd - stamtijd

Bij glijdende arbeidsduurregeling wordt steeds een onderscheid gemaakt tussen stamtijden; glijtijden en bereikbaarheid van de dienst.

Uurrooster

De werknemers die onder de glijdende uurregeling vallen presteren hun arbeidsduur in het kader van volgend uurrooster:

Glijtijd	Stamtijd	Glijtijd
7u30 - 13u59	14u - 16u	16u01 - 22u

Periode van verplichte aanwezigheid ("stamtijd"):

De medewerkers dienen dus verplicht elke werkdag prestaties te verrichten in de namiddag van 14u00 tot 16u00. De minimumduur per prestatie bedraagt 3 uren.

Ten laatste na 6 uur prestatie dient een pauze genomen te worden van minimum 30 minuten en minimum 2 uur. Dat geldt eveneens voor alle deeltijdse medewerkers met een uurrooster van meer dan 6 uur per dag.

De medewerkers mogen bovendien geen prestaties verrichten voor 7.30 u 's morgens en na 22.00 uur 's avonds, behoudens in de gevallen waak het presteren van overuren wettelijk is toegestaan, en op uitdrukkelijk verzoek van een hiërarchisch verantwoordelijke.

Periode van flexibiliteit ("glijtijd"):

De glijtijd is de periode waarin het personeelslid elke dag zijn uur van aankomst of vertrek kiest, rekening houdend met de goede werking van de afdeling of dienst en de gemaakte afspraken met het dienst- of departementshoofd betreffende de -servicetijd. De glijtijden zijn bepaald als volgt:

- Voormiddag: van 7u30 tot 13u59
- Avond: van 16u01 tot 22u00

Servicetijd

De servicetijd is de tijdsduur waarbinnen iedere afdeling (en niet elk individueel personeelslid) bereikbaar moet zijn. De servicetijd loopt van 9u tot 17u00. Het dienst- of departementshoofd moet ervoor zorgen dat binnen deze servicetijd de dienst steeds operationeel is.

In functie van de behoeften van een afdeling of dienst kan een dienst- of departementshoofd, -na overleg met het betrokken personeelslid en de afdeling personeelszaken -, aan een personeelslid een afwijking op de specifieke werktijdregeling opleggen. Naargelang het geval kan aan het personeelslid de verplichting worden opgelegd,

- Om bepaalde vaste uren te presteren binnen de glijtijden
- Om andere glijtijden vast te leggen

3 Gelijktellingen

Bij de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het bovenvermeld rooster wordt rekening gehouden met afwezigheden (ziekte, ongeval, vakantie, ..). Voor een volledige dag afwezigheid wordt 7 uur en 36 minuten geboekt, voor een halve dag (voor- of namiddag) 3 uur en 48 minuten. In geval van afwezigheid, in het kader van een door de werkgever opgelegde opdracht, wordt de dag of de halve dag gelijkgesteld met prestaties. Net zoals dat het geval is voor afwezigheden (ziekte, ongeval, ...) wordt een opdracht in aanmerking genomen a rato van 7 uur 36 minuten voor een volledige dag en van 3 uur 48 minuten voor een voor- of een namiddag. Voor de deeltijdse werknemers wordt de gelijkstelling gedaan in functie van hun uurrooster.

4. Indeling van de arbeidsprestaties:

De medewerkers die prestaties verrichten in het kader van een stelsel met 'glijdende uren' moeten volgende regels respecteren:

- Er mag nooit meer dan 9.00 uur per dag worden gewerkt;
- Er mag nooit meer dan 3 x 7 uur 36 minuten per kalendermaand worden overgedragen;
- Op het einde van iedere kalendermaand mag het aantal debeturen niet hoger liggen dan 4 uur;
- Op kwartaalbasis moet een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur gerespecteerd worden (er wordt gewerkt met volgende kwartalen: januari - maart / april – juni / juli – september / oktober - december)

5. Credit- en debeturen

Werknemers die minder presteren dan gemiddeld 7uur 36 minuten /dag (= "debeturen") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren door binnen de periode van flexibiliteit meer te presteren, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels.

Werknemers die meer presteren dan gemiddeld 7 uur 36 minuten / dag (= "credituren") dienen dit tijdens het lopende kwartaal te compenseren, hetzij door binnen de periode van flexibiliteit minder te presteren, hetzij in dagen doch beperkt tot 3 volle dagen of 6 halve dagen per maand en in overleg met

de verantwoordelijke, derhalve dat zij op het einde van het kwartaal voldoen aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, en dit steeds met naleving van de vier hiervoor vermelde regels. Het aantal 'credituren' dat aldus wordt gecompenseerd, is op zich niet onderworpen aan een bepaald maximum doch de compensatie via inhaalrustdagen is beperkt tot 3 volle dagen of 6 halve dagen per kalendermaand.

De werknemers worden als volgt op de hoogte gesteld van hun saldo credit/debeturen: ofwel via de tikklokken, ofwel via hun verantwoordelijke, ofwel via een programma op hun PC indien er op het einde van het kwartaal nog 'credit-uren' overblijven, mag dit 'credit-saldo' worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het met een maximum van 3 x 7 uur 36 minuten. De medewerkers moeten er dus op toezien dat er op 0.415 het einde van elk kwartaal een 'credit-saldo' van maximum 3 x 7 uur 36 minuten overblijft. Indien het saldo toch hoger is, wordt het immers automatisch tot dit maximum herleid en dit zonder enig recht op compensatie of vergoeding in hoofde van de medewerker.

Indien er op het einde van het vierde kwartaal een credit-saldo overblijft, geldt hetzelfde principe: de opgebouwde credit-uren mogen worden overgedragen naar het volgend kwartaal, zij het beperkt tot een maximum van 7 uur 36 minuten. Deze credituren die werden opgebouwd in het vierde kwartaal moeten dan worden opgenomen voor eind februari van het daarop volgende kalenderjaar.

Het afbouwen en het overdragen van credit-uren, zoals hierboven uiteengezet, dient te gebeuren overeenkomstig de noodwendigheden van de dienst en mits toestemming van de hiërarchische meerdere. Het opbouwen van credit-uren mag geenszins worden beschouwd als een recht om bijkomende verlofdagen te krijgen.

Een eventueel 'debetsaldo' (d.w.z. een lager gemiddelde dan 38 / week) op het einde van het kalenderkwartaal is slechts in uitzonderlijke gevallen toegelaten en moet, desgevallend, in de loop van het volgend kwartaal door de medewerker worden weggewerkt met naleving van de vier hoger onder punt 3.4. aangehaalde principes.

6. Overschrijding van de grenzen

Meeruren die men zelf genereert kunnen nooit aanleiding geven tot overurentoeslag. De overschrijding van de grenzen van 9.00 uur per dag is niet toegestaan en kan geen aanleiding geven tot overloon en/of recuperatie, behoudens in de gevallen waarin het presteren van overuren wettelijk is toegestaan en bovendien enkel op uitdrukkelijke vraag van de hiërarchische overste.

Wanneer de arbeidsovereenkomst - om welke reden ook - in de bop van het kwartaal een einde neemt, wordt elke debettijd van meer dan 4 uur verrekend, en elke credittijd van meer dan 15 minuten aan 100 % uitbetaald.

➔ Art. 4. Evaluatie

Onderhavige CAO zal geëvalueerd worden in juli 2012

➔ Art. 5. Duur van de CAO

Deze CAO is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 juli 2011. Iedere partij kan de CAO opzeggen, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

CAO van 13/09/2011 – Centralisatie

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling **Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed**), instelling van Openbaar Nut. met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;

hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

wordt overeengekomen hetgeen volgt

OVERWEGENDE dat Rode Kruis Vlaanderen besloten heeft tot centralisatie van de bestaande componentenlaboratoria in Brugge en in Gent tot één componentenlaboratoria dat in Gent gevestigd zal zijn.

OVERWEGENDE dat deze beslissing gevolgen heeft voor de tewerkstellingsmodaliteiten van de betrokken werknemers.

OVERWEGENDE dat Rode Kruis Vlaanderen de uitdrukkelijke intentie heeft om de afbouw van het personeel te beperken.

OVERWEGENDE dat Rode Kruis Vlaanderen bereid is tot het nemen van begeleidende maatregelen om de gevolgen van deze centralisatie te humaniseren

OVERWEGENDE dat Rode Kruis Vlaanderen rekening wenst te houden met de wensen van de betrokken werknemers.

wordt overeengekomen hetgeen volgt

➔ **Art. 1: Toepassingsgebied**

1.A. Artikel 2 tot en met artikel 8: voor de medewerkers van BTC West-Vlaanderen, Lieven Bauwensstraat 16, 8200 Brugge, vestigingsnummer 2.147.652.254 die op datum van het afsluiten van deze CAO werkzaam zijn in:

- In donorwerving
- Als administratieve medewerker
- Als chauffeur
- Als validatiemedewerker kwaliteit
- In het magazijn (Dirk Martensstraat 14a, te 8200 Brugge) en voorraadbeheer.

Deze artikels 2 tot en met 8 zijn eveneens van toepassing op medewerkers die de transfer al hebben gemaakt, namelijk Karoline Dewispelaere, Anja Flaisie, Stefaan Decaluwe, Elsje Sypré en Magda De Ketele. Deze artikels 2 tot en met 8 zijn eveneens van toepassing op medewerkers Stefaan Vanhooren en Karien Dhoop.

De richtdatum van de verhuis van het componentenlaboratorium in Brugge naar Gent is 1 september 2012. Dit geldt eveneens voor het magazijn dat van Brugge naar Nederzwijnaarde verhuist.

1.B. Artikels 7 en 8: voor de medewerkers van BTC Oost-Vlaanderen, Ottergemsesteenweg 413, 9000 Gent, vestigingsnummer 2.147.654.729 die op datum van het afsluiten van deze CAO werkzaam zijn in het componentenlabo of als administratief medewerker.

➔ **Art. 2: Opleidingsmodaliteiten**

Werknemers die niet overgaan naar tewerkstellingsregio Oost-Vlaanderen (ETC Gent, DC Aalst en Magazijn Nederzwijnaarde), maar een andere functie aanvaarden binnen de tewerkstellingsplaatsen van regio West-Vlaanderen (DC Brugge en DC Kortrijk), kunnen een rijbewijs D behalen onder volgende voorwaarden: de lessen worden gelijkgesteld met arbeidstijd, integrale betaling van de lessen en examens van de rijsschool. Er wordt een maximum van twee praktische examens terugbetaald. Kandidaten moeten hun aanvraag indienen voor eind 2013.

➔ **Art. 3: Salaris van medewerkers die een andere functie aanvaarden in ETC West-Vlaanderen**

Voor de medewerkers die vrijwillig een functie aanvaarden met een lager loon wordt een degressieve regeling voorzien waarbij in het eerste jaar 75 % van het nettojaarloon wordt gecompenseerd, tijdens het tweede jaar 50 % en tijdens het derde jaar 25 %.

➔ **Art. 4: Gedeeltelijk werken van thuis**

Medewerkers met een tewerkstelling van 80 % of meer die werkzaam zijn als administratief medewerker, planner of donorwerver kunnen gedurende 1 dag per week werken van thuis uit. Zij ontvangen hiervoor een vaste vergoeding van 5 % per maand als kosten eigen aan de werkgever voor het inrichten van een kantoor thuis en van 2 % per maand als kosten eigen aan de werkgever voor een internetaansluiting. Voor de dagen dat er van thuis uit wordt gewerkt is er geen verplaatsingsvergoeding. De inhoud van het thuiswerk wordt bepaald in overleg met de direct leidinggevende.

➔ **Art. 5: Verplaatsingen**

5.1 Alle werknemers, behalve zij die over een bedrijfswagen beschikken of die een gezamenlijk transfervoertuig ter beschikking worden gesteld, ontvangen vanaf het ogenblik van de effectieve overstap naar BTC Oost-Vlaanderen, een bedrag, gebaseerd op de wettelijke afstand tussen woonplaats en hun tewerkstellingsplaatsen in de regio Oost-Vlaanderen; gelijk aan 100% van het sociaal treinabonnement (2^{de} klasse) voor elke werkdag die zij effectief in de regio van BTC Oost-Vlaanderen werken. Deze verhoogde tegemoetkoming blijft behouden zolang deze werknemer tewerkgesteld is in de tewerkstellingsplaatsen van de regio Oost-Vlaanderen.

5.2. Werknemers die zich organiseren in een systeem van carpooling waarbij gebruik gemaakt wordt van een voertuig dat geschikt is voor het vervoer van minimum drie personen kunnen aanspraak maken op een hogere vergoeding dan vermeld in 5.1. indien zij:

- In de aangifte personenbelasting kiezen voor de aftrek van forfaitaire beroepskosten;
- Een individuele overeenkomst ondertekenen met de werkgever;
- Het systeem van carpooling voorleggen aan de werkgever en zoals de wet het voorschrijft de werkgever in staat stellen om toezicht uit te oefenen nadat de werkgever de modaliteiten heeft vastgelegd op ondernemingsniveau.

De carpooling moet met minstens twee collega's gebeuren plus de chauffeur, dus in totaal minstens drie medewerkers. De vergoeding "carpooling", zowel voor chauffeur als inzittende collega, is gelijk aan de prijs van een treinabonnement 1^{ste} klasse, tarief per week gedeeld door vijf. Ze wordt uitgekeerd aan de werknemers voor elke werkdag die zij effectief in de regio van BTC Oost-Vlaanderen presteren en carpoolen. De vergoeding bedraagt op 1/12/2011:

- Voor een afstand van 30 km: 45 € per week, of 9 € per dag;
- Voor een afstand van 40 km: 55 € per week, of 11 € per dag;
- Voor een afstand van 50 km: 63 € per week, of 12,60 € per dag;
- Voor een afstand van 60 km : 69 € per week, of 13,80 € per dag.

De vergoeding wordt elk jaar de maand nadat de NMBS haar tarieven heeft gewijzigd aan de tarieven treinabonnement 1^{ste} klasse van de NMBS aangepast. De betrokken werknemers engageren zich om correcte informatie aangaande de carpooling aan de werkgever te bezorgen. Bij fraude of doorgeven van valse gegevens verliest de werknemer onmiddellijk en onherroepelijk het recht op enige verdere vergoeding "carpooling".

5.3 Als overgangsmaatregel van maximum 3 jaar wordt aan de chauffeurs die werden aangeworven uit de regio van Brugge om van daaruit naar de verschillende collecten te vertrekken, en die de overgang naar tewerkstellingsplaats Zwijnaarde die moeilijk bereikbaar is met het openbaar vervoer maken, de kans geboden om gebruik te maken van de trekker van de collectewagen.

Het is de bedoeling dat de chauffeur de trekker neemt op de parking van de provinciale zetel, naar het magazijn in Zwijnaarde rijdt om daar zijn trailer (die op voorhand volledig is klaargemaakt) aan te pikken, vervolgens naar de collecte rijdt en na de collecte terug naar Zwijnaarde rijdt om de trailer af te zetten om dan opnieuw met de trekker naar Brugge te rijden en om deze te stationeren op de parking van de provinciale zetel. Hiervoor krijgen zowel bestuurder als inzittenden de vergoeding "carpooling" zoals hierboven beschreven in 5.2 indien het voertuig dat door de werkgever ter beschikking is gesteld minstens twee personen vervoert. De bestuurder ontvangt forfaitair 1 uur arbeidstijd per gepresteerde dag.

Voor deze chauffeurs zal binnen de 3 jaar een functie binnen de regio BTC West-Vlaanderen worden gezocht en aangeboden die aansluit bij hun opleiding en ervaring.

Betrokken werknemers die niet beschikken over een rijbewijs B en die dit wensen te behalen in het kader van de verplaatsingen naar BTC Oost-Vlaanderen, zullen de kosten hiervan terugbetaald krijgen door Rode Kruis Vlaanderen. Er wordt een maximum van 2 examens praktijk terugbetaald.

➔ **Art. 6: Loyaliteitspremie**

Medewerkers van BTC West-Vlaanderen, Lieven Bauwensstraat 16, 8200 Brugge en vermeld worden in artikel I. A. en die in 2011 of 2012 overgaan naar de tewerkstellingsregio Oost-Vlaanderen (BTC Gent, DC Aalst en Magazijn Nederzwijnaarde), kunnen aanspraak maken op een loyaliteitspremie van in totaal 6.000€ voor een voltijdse tewerkstelling, betaalbaar in 3 schijven:

- 1000 € betaalbaar in december 2013 aan degenen die in dienst zijn op 1 december 2013;
- 2000 € betaalbaar in december 2014 aan degenen die in dienst zijn op 1 december 2014;
- 3000 € betaalbaar in december 2015 aan degenen die in dienst zijn op 1 december 2015.

De loyaliteitspremie wordt pro-rata van de effectieve tewerkstellingsratio berekend voor deeltijdse medewerkers en medewerkers met gedeeltelijke schorsingen (o.a. in tijdskrediet). Voor medewerkers wiens tewerkstellingsratio in de loop van het jaar wijzigt zal de berekening gebeuren in twaalfden, waarbij 15 kalenderdagen en meer beschouwd zullen worden als een volledige maand en 14 kalenderdagen of minder komen te vervallen. Dezelfde pro-rata berekening zal worden gemaakt voor de medewerkers die in 2013, 2014 of 2015 ontslagen zouden worden, behalve voor degenen die ontslagen zouden worden om dringende redenen, zware fout of waarvoor het gebrekkig functioneren of slecht presteren aan de basis ligt van het ontslag en die hierdoor het recht op een loyaliteitspremie verliezen.

➔ **Art. 7: Tijdskrediet Plus**

Werknemers die op datum van de effectieve overstap naar de tewerkstellingsplaatsen van de regio Oost-Vlaanderen 55 jaar zijn of ouder en die 75 % tewerkgesteld zijn of meer, kunnen aanspraak maken op een regeling waarbij zij 50 % tijdskrediet aanvragen en waarbij Rode Kruis Vlaanderen hun een maandelijkse toeslag toekent van 250€, indexeerbaar.

Werknemers die op datum van de effectieve overstap naar de tewerkstellingsplaatsen van de regio Oost-Vlaanderen 50 jaar zijn of ouder kunnen wanneer ze 4/5 tijdskrediet vier vijfde aanvragen, genieten van een maandelijkse toeslag van 15 € indexeerbaar.

De aanvragen voor het 50% tijdskrediet moeten ingediend worden voor 31 december 2011, aanvragen voor het 4/5 tijdskrediet moeten ingediend worden voor 31 december 2012. Aanvragen tijdskrediet ingediend na dit tijdstip komen niet in aanmerking voor toeslagen.

➔ **Art. 8: Brugpensioen**

Werknemers die op datum van de centralisatie componentenlabo Oost- en West-Vlaanderen 58 jaar zijn of ouder en die aan de leeftijds- en de anciënniteitvooraarden voldoen zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen en bovendien minstens 10 jaar anciënniteit hebben bij het Rode Kruis, kunnen aanspraak maken op aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever die gelijk is aan 75% van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

➔ **Art. 9: Duur van de CAO**

Deze CAO treedt in werking op 01/10/2011, is afgesloten voor onbepaalde duur en kan door iedere Par. tij opgezegd worden, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden, met uitzondering van volgende artikels die van bepaalde duur zijn:

- Artikels 3, 5.3 en 6 die ophouden uitwerking te hebben op 31 december 2015;
- Artikels 6 en 7 die ophouden uitwerking te hebben op 31 december 2027, en die gelden voor zover het wettelijk kader het toelaat.

CAO van 1/10/2014 – Centralisatie 2015

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling **Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed**), instelling van Openbaar Nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

Wordt overeengekomen hetgeen volgt

OVERWEGENDE dat Rode Kruis Vlaanderen besloten heeft tot centralisatie van de bestaande bloedtransfusiecentra in Leuven en in Antwerpen en tot verhuis naar de campus Mechelen gevestigd te Motstraat, 2800 Mechelen..

OVERWEGENDE dat Rode Kruis Vlaanderen bereid is tot het nemen van begeleidende maatregelen om de gevolgen van deze centralisatie te humaniseren

Wordt overeengekomen hetgeen volgt

➔ **Art. 1: Toepassingsgebied**

Artikels 2, 3 (enkel paragraaf 2), 4, 7 en 9 zijn van toepassing op alle medewerkers die in dienst zijn op datum van afsluiten van de CAO en meer bepaald tewerkgesteld zijn in:

- Proloog en meer bepaald Productie - Bedeling (componentenlabo) -en Logistiek bloedproducten van BTC Antwerpen en BTC Leuven
- Administratie Campus Gent, BTC Antwerpen en BTC Leuven,
- Donorrelaties: BTC Antwerpen en BTC Leuven
- Centraal Labo: BTC Leuven

Kwaliteitsverzekering: BTC Antwerpen en BTC Leuven

Het betreft de volgende vestigingsnummers:

- | | | | |
|------------------|------------|------------------------|-------------|
| ▪ BTC Antwerpen: | 2147634339 | Wilrijkstraat 8 | 2650 Edegem |
| ▪ BTC Leuven: | 2147647504 | Herestraat 49 | 3000 Leuven |
| ▪ Campus Gent: | 2147654729 | Ottergemsesteenweg 413 | 9000 Gent |
| ▪ | | | |

Artikels 3 (enkel paragrafen 1 en 3), 5 en 6 gelden enkel voor medewerkers die in dienst zijn op datum van afsluiten van de CAO én die effectief zullen worden tewerkgesteld op de Campus Mechelen, Motstraat te Mechelen én waarvoor in de individuele arbeidsovereenkomst niet reeds werd opgenomen dat een verhuis naar Mechelen voorzien was.

Artikel 8 is van toepassing op de medewerkers die historisch recht hebben op toekenning van de zogenaamde 'Kermisdagen' én 'Verlofuren of premie ter compensatie van de betaalde pauzes', enkel recht hebben op 'Verlofuren of premie ter compensatie van de betaalde pauzes' of enkel recht hebben op 'Kermisdagen'.

➔ **Art. 2: Ondersteuning Vervroegd Pensioen**

Werknemers die die binnen de periode 01/10/14 t.e.m. 31/12/2015 in vervroegd pensioen gaan én bij afsluiten van de CAO reeds 5 jaar in dienst zijn van Rode Kruis-Vlaanderen, wordt een éénmalige premie in de groepsverzekering voorzien als compensatie voor het verlies aan werkgeversbijdragen. De beslissing om in vervroegd pensioen te gaan, dient uiterlijk op 31/10/14 aan de dienst personeelszaken schriftelijk overgemaakt te worden.

De éénmalige premie bedraagt 25% van de jaarpremie (= premie voor 12 maanden) die door de werkgever wordt betaald en dit voor elk jaar dat de betrokken werknemer vroeger dan zijn 65^e verjaardag in vervroegd pensioen is gegaan. De maximale premie kan hoogstens 25% van 5 jaarpremies (= 60 maanden) zijn. De totale éénmalige premie wordt bepaald op basis van het aantal maanden dat de betrokken medewerker nog verwijderd is van zijn 65^e verjaardag.

➔ **Art. 3: Vergoeding woon-werkverkeer**

- Alle werknemers, behalve zij die over een bedrijfswagen beschikken, ontvangen vanaf het ogenblik van de effectieve overstap naar campus Mechelen, Motstraat, 2800 Mechelen, een bedrag voor de extra kilometers die zij moeten afleggen in vergelijking met hun huidige woon-werk afstand. De extra vergoeding is gelijk aan 100% van het sociaal treinabonnement (2^{de} klasse), zoals voorzien in de tabel van artikel 3 van de CAO nr 19 octies van 20/02/2009, voor elke werkdag die zij effectief in campus Mechelen werken. De berekening van de afstand gebeurt op basis van Routeplanner. Indien de medewerker in de toekomst zou verhuizen en daardoor een woon-werkafstand aflegt die lager ligt dan de oorspronkelijke woon-werkafstand van voor de centralisatie, vervalt het recht op verhoogde tussenkomst.
- Werknemers die zich organiseren in een systeem van carpooling, waarbij gebruik gemaakt wordt van een voertuig dat geschikt is voor het vervoer van minimum drie personen, kunnen aanspraak maken op een hogere vergoeding, indien zij:
 - In de aangifte personenbelasting kiezen voor de aftrek van forfaitaire beroepskosten;
 - Een individuele overeenkomst ondertekenen met de werkgever;
 - het systeem van carpooling voorleggen aan de werkgever en zoals de wet het voorschrijft de werkgever in staat stellen om toezicht uit te oefenen nadat de werkgever de modaliteiten heeft vastgelegd op ondernemingsniveau.De carpooling moet met minstens twee collega's gebeuren plus de chauffeur, dus in totaal minstens drie medewerkers. De vergoeding "carpooling" voor de chauffeur is gelijk aan de prijs van een treinabonnement 1ste klasse, tarief per week gedeeld door vijf. Ze wordt uitgekeerd aan de werknemers voor elke werkdag die zij effectief in

campus Mechelen presteren en carpoolen.

De vergoeding wordt elk jaar, de maand nadat de NMBS haar tarieven heeft gewijzigd aan de tarieven treinabonnement 1ste klasse van de NMBS, aangepast. De betrokken werknemers engageren zich om correcte informatie aangaande de carpooling aan de werkgever te bezorgen. Bij fraude of doorgeven van valse gegevens verliest de werknemer onmiddellijk en onherroepelijk het recht op enige verdere vergoeding "carpooling" en is dit mogelijk reden voor een dringend ontslag.

- Voor medewerkers die meerijden geldt de regeling zoals hoger vermeld in paragraaf 1 van dit artikel.
- De medewerkers die met het openbaar vervoer komen, wordt een terugbetaling voorzien van 100% op alle vormen van het openbaar vervoer (ttz: trein, tram, metro en bus). De werkgever engageert zich om in de mate van het mogelijke met een derdebetalersregeling te werken.

➔ **Art. 4: Telethuiswerk**

Telethuiswerk is een werkvorm waarbij met behulp van informatietechnologie, een gedeelte van de arbeid thuis wordt verricht en dit op regelmatige basis. Onder 'thuis' wordt het domiciliëringadres of een vooraf gekend verblijfsadres van de werknemer bedoeld.

Om een aanvraag voor telethuiswerk te kunnen indienen moeten de voorwaarden, opgesomd in de procedure telethuiswerken, gelijktijdig vervuld worden:

- Mits akkoord van de werkgever
- Op een vrijwillige basis
- Indien het takenpakket geschikt is om van op afstand uitgevoerd te worden en geen fysieke aanwezigheid op het werk noodzakelijk is.

De modaliteiten van het telethuiswerk worden uitgerold in de hele organisatie. De aanvraag dient volgens de daartoe voorziene procedure gevolgd te worden en is voorwerp van goedkeuring door de stuurgroep telethuiswerk.

➔ **Art. 5: Verhuispremie**

Voor medewerkers die in de periode tussen 01/10/2014 en 31/12/15 verhuizen met het oog om dichter (in een straal van 15 km) bij de nieuwe effectieve tewerkstellingsplaats te gaan wonen, wordt een éénmalige verhuispremie toegekend van max. 3.000 euro en dit om de verhuiskosten te dekken.

Volgende modaliteiten dienen te worden gerespecteerd:

- De medewerker heeft zich effectief gedomicilieerd in zijn nieuwe woonplaats.
- De medewerker legt de facturen van de onkosten voor aan personeelszaken.

➔ **Art. 6: Ondersteuning rij-opleiding voor het behalen van rijbewijs B**

Medewerkers die bij afsluiten van de CAO niet over een rijbewijs B beschikken én die als gevolg van de verhuis naar Mechelen moeilijk met openbaar vervoer de nieuwe tewerkstellingsplaats kunnen bereiken, wordt de mogelijkheid geboden om de kosten van het behalen van een rijbewijs B terugbetaald te krijgen.

De vergoeding bedraagt maximaal 1.275 euro per persoon. De medewerker ontvangt bij het voorleggen van zijn inschrijving en betalingsbewijs van de rijbewijsopleiding, een vergoeding van 600 euro. Het resterende bedrag van 675 euro wordt betaald na het effectief behalen van het rijbewijs B.

Het rijbewijs B dient uiterlijk 31/12/2015 behaald te worden.

→ Art. 7: Tijdskrediet

Voor alle betrokken medewerkers die uiterlijk op 31/03/15, 55 jaar zijn én uiterlijk op 31/10/14 ook kenbaar maken dat ze 1/5^e tijdskrediet wensen op te nemen vanaf 01/04/15 tot aan hun pensioenleeftijd, zal een extra maandelijkse premie van 125 euro worden toegekend voor zover ze voldoen aan de voorwaarden om '1/5^e tijdskrediet eindeloopbaan' op te nemen.

Voor alle betrokken medewerkers die uiterlijk op 31/03/15, 50 jaar zijn én uiterlijk op 31/10/14 ook kenbaar maken dat ze 1/5^e tijdskrediet wensen op te nemen vanaf 01/04/15 tot aan hun pensioenleeftijd, zal een extra maandelijkse premie van 75 euro worden toegekend voor zover ze voldoen aan de voorwaarden om '1/5^e tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 50 jaar' op te nemen.

→ Art. 8: Uniformisering van de afwezigheidsdagen

De doelstelling van dit artikel is om de rechten op afwezigheid op de werkvloer voor iedereen gelijk te schakelen. Vanaf 01/01/2015 vervalt het recht op 'Kermisdagen' (= de maximum 7 extra betaalde verlofdagen n.a.v. 2^e kerstdag, 2 januari, Pasen, Antwerpen Kermis, 2 en 15 november die op basis van een bijlage aan de individuele arbeidsovereenkomst of op basis van enige andere schriftelijke overeenkomst of op basis van het gebruik, werden toegekend) én "Verlofuren of premie ter compensatie van de betaalde pauzes".

Ter compensatie van het hierboven genoemde vervallen recht, wordt voor de betrokken medewerkers die historisch recht hebben op de zogenaamde 'Kermisdagen' en/of 'Verlofuren of premie ter compensatie van de betaalde pauzes' volgende keuzeopties voorgelegd:

1. Medewerkers met 'Kermisdagen' én 'Verlofuren of premie ter compensatie van betaalde pauzes'
 - Keuzeoptie 1: arbeidstijdkrediet
 - Er wordt de mogelijkheid geboden om een keuze te maken voor 'arbeidstijdkrediet' ter waarde van maximaal 3 maanden. Dit arbeidstijdkrediet wordt vastgeklikt en kan opgenomen worden n.a.v. SWT, vervroegd pensioen of wettelijk pensioen. Concreet betekent dit dat de werknemer vroeger kan stoppen met de effectieve arbeidsprestaties en dit door toepassing van toegestane afwezigheid ten belope van het aantal voorziene maanden. In het kader van verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid kan per uitzondering én bij uitputting van de volledige rechten, maximum 1 maand arbeidstijdkrediet aansluitend op het hiervoor genoemde verlof, worden opgenomen,
 - Het arbeidstijdkrediet wordt pro rata berekend op basis van het effectieve tewerkstellingsregime dat van toepassing is op 01/03/2015.
 - Ingeval van ontslag door de werkgever zal het resterend aantal rechten op arbeidskrediet worden uitbetaald, tenzij in geval van:
 - Ontslag om dringende reden
 - Ontslag in het kader van SWT en in pensioenstelling
 - Ingeval van ontslag door de werknemer wordt het resterend aantal rechten op arbeidskrediet uitbetaald, voor zover de medewerker niet uit dienst gaat vóór 31/12/19
 - Keuzeoptie 2: éénmalige premie in de groepsverzekering
 - Werknemers kunnen kiezen voor een éénmalige premie die door de werkgever extra wordt gestort in de groepsverzekering. Het bedrag van de premie is viermaal 60% van het gewoonlijk maandelijks brutoloon.
Voor de berekening van de premie wordt het gewoonlijk brutomaandloon van maart 2015 genomen, (het gewoonlijk brutomaandloon omvat het vast brutomaandloon + vaste maandelijkse brutopremies, dus excl. variabel loon voor onregelmatige prestaties)

2. Medewerkers met enkel 'Verlofuren of premie ter compensatie van betaalde pauzes'

- Keuzeoptie 1: arbeidstijdkrediet
- Er wordt de mogelijkheid geboden om een keuze te maken voor 'arbeidstijdkrediet' ter waarde van maximaal 2 maanden. Dit arbeidstijdkrediet wordt vastgeklikt en kan opgenomen worden n.a.v. SWT, vervroegd pensioen of wettelijk pensioen. Concreet betekent dit dat de werknemer vroeger kan stoppen met de effectieve arbeidsprestaties en dit door toepassing van toegestane afwezigheid ten belope van het aantal voorziene maanden. In het kader van verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid kan per uitzondering én bij uitputting van de volledige rechten, maximum 1 maand arbeidstijdkrediet aansluitend op het hiervoor genoemde verlof, worden opgenomen,
- Het arbeidstijdkrediet wordt pro rata berekend op basis van het effectieve tewerkstellingsregime dat van toepassing is op 01/03/2015.
- Ingeval van ontslag door de werkgever zal het resterend aantal rechten op arbeidskrediet worden uitbetaald, tenzij in geval van:
 - Ontslag om dringende reden
 - Ontslag in het kader van SWT en in pensioenstelling
- Ingeval van ontslag door de werknemer wordt het resterend aantal rechten op arbeidskrediet uitbetaald, voor zover de medewerker niet uitdienst gaat vóór 31/12/19
- Keuzeoptie 2: éénmalige premie in de groepsverzekering
- Werknemers kunnen kiezen voor een éénmalige premie die door de werkgever extra wordt gestort in de groepsverzekering. Het bedrag van de premie is driemaal 60% van het gewoonlijk maandelijks brutoloon.
Voor de berekening van de premie wordt het gewoonlijk brutomaandloon van maart 2015 genomen, (het gewoonlijk brutomaandloon omvat het vast brutomaandloon + vaste maandelijks brutopremies, dus excl. variabel loon voor onregelmatige prestaties)

Medewerkers met enkel 'Kermisdagen'

- Keuzeoptie 1: arbeidstijdkrediet
- Er wordt de mogelijkheid geboden om een keuze te maken voor 'arbeidstijdkrediet' ter waarde van maximaal 1 maand. Dit arbeidstijdkrediet wordt vastgeklikt en kan opgenomen worden n.a.v. SWT, vervroegd pensioen of wettelijk pensioen. Concreet betekent dit dat de werknemer vroeger kan stoppen met de effectieve arbeidsprestaties en dit door toepassing van toegestane afwezigheid ten belope van het aantal voorziene maanden. In het kader van verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid kan per uitzondering én bij uitputting van de volledige rechten, maximum 1 maand arbeidstijdkrediet aansluitend op het hiervoor genoemde verlof, worden opgenomen,
- Het arbeidstijdkrediet wordt pro rata berekend op basis van het effectieve tewerkstellingsregime dat van toepassing is op 01/03/2015.
- Ingeval van ontslag door de werkgever zal het resterend aantal rechten op arbeidskrediet worden uitbetaald, tenzij in geval van:
 - Ontslag om dringende reden
 - Ontslag in het kader van SWT en in pensioenstelling
- Ingeval van ontslag door de werknemer wordt het resterend aantal rechten op Arbeidskrediet uitbetaald, voor zover de medewerker niet uitdienst gaat vóór 31/12/19
- Keuzeoptie 2: éénmalige premie in de groepsverzekering
- Werknemers kunnen kiezen voor een éénmalige premie die door de werkgever extra wordt gestort in de groepsverzekering. Het bedrag van de premie is tweemaal 60% van het gewoonlijk

maandelijks brutoloon.

Voor de berekening van de premie wordt het gewoonlijk brutomaandloon van maart 2015 genomen, (het gewoonlijk brutomaandloon omvat het vast brutomaandloon + vaste maandelijkse brutopremies, dus excl. variabel loon voor onregelmatige prestaties)

De hierboven genoemde compensatieregeling vervangt alle afspraken die in het verleden hetzij mondeling, hetzij schriftelijk werden gemaakt over de toekenning van “Kermisdagen” en “Verlofuren of premie ter compensatie van de betaalde pauzes”.

De keuze dient uiterlijk op 31/10/2014 aan de werkgever bekend gemaakt te worden.

➔ **Art. 9: Éénmalige centralisatievergoeding**

Voor alle betrokken medewerkers die op 31/12/2015 nog in dienst zijn, worden ecocheques voorzien. Het bedrag wordt als volgt bepaald:

- Voor voltijdsen en medewerkers met een regime van 80% of meer: 250 euro
- Voor de andere deeltijdsen: 200 euro

Het tewerkstellingsregime wordt bepaald op basis van het gemiddelde tewerkstellingsregime van 2015 én op basis van het aantal maanden bezoldigde prestaties en afwezigheden.

➔ **Art. 10: Duur van de CAO**

Deze CAO treedt in werking op 01/10/2014 en is afgesloten voor onbepaalde duur en kan door iedere partij opgezegd worden, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden, met uitzondering van volgende artikels die van bepaalde duur zijn:

- Uitwerking van artikels 2, 5, 6 en 9 houdt op te bestaan vanaf 01/01/16.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Ondertekend te Mechelen, op 01 oktober 2014 in 4 originele exemplaren, waarvan elke partij erkent er één ontvangen te hebben en waarvan er 1 bestemd is voor de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. In geval van twijfel is de Nederlandstalige tekst doorslaggevend.

CAO van 1/04/2015 – Centralisatie 2015

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed), instelling van Openbaar Nut. met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

Wordt overeengekomen hetgeen volgt

OVERWEGENDE dat Rode Kruis Vlaanderen besloten heeft tot centralisatie van de van de magazijnwerking en tot wijziging van de collectevoorbereidingsplaatsten.

OVERWEGENDE dat deze beslissing gevolgen heeft voor de tewerkstellingsmodaliteiten van de betrokken werknemers.

OVERWEGENDE dat Rode Kruis Vlaanderen bereid is tot het nemen van begeleidende maatregelen om de gevolgen van deze centralisatie te humaniseren.

Wordt overeengekomen hetgeen volgt

→ **Art. 1: Toepassingsgebied**

Artikels 2 en 3 zijn van toepassing op de werknemers voor zover in dienst op datum van het afsluiten van de CAO en die effectief van standplaats zullen wijzigen.

- Chauffeurs met een standplaats die wijzigt: cfr lijst op naam
- Medewerkers material management: cfr lijst op naam

Tewerkstellingsplaatsen:

- Roeselare: Beversesteenweg 565 - 8800 Roeselare (vestigingsnummer 2.240.690.892)
- Genk: Bosdel 58 bus 6, 3600 Genk (vestigingsnummer 2.241.339.408)
- Mechelen Sango: Motstraat 42,2800 Mechelen(vestigingsnummer 2.232.710.366)

- Zwijnaarde: Nederzwijnaarde 2, 9052 Zwijnaarde (vestigingsnummer 2.240.715.143)

➔ **Art. 2: Vergoeding woon-werkverkeer**

1. Alle werknemers, behalve zij die over een bedrijfswagen beschikken, ontvangen vanaf het ogenblik van de effectieve wijziging van de standplaats in het kader van de centralisatie magazijn en wijziging collectevoorbereidingsplaatsen, een bedrag voor de extra kilometers die zij moeten afleggen in vergelijking met hun huidige woon-werkafstand. De extra vergoeding is gelijk aan 100% van het sociaal treinabonnement (2de klasse), zoals voorzien in de tabel van artikel 3 van de CAO nr 19 octies van 20/02/2009, voor elke werkdag die zij effectief op een andere standplaats tewerkgesteld worden. De berekening van de afstand gebeurt op basis van Routeplanner. Indien de medewerker in de toekomst zou verhuizen en daardoor een woon-werkafstand aflegt die lager ligt dan de oorspronkelijke woon-werkafstand van voor de centralisatie, vervalt het recht op verhoogde tussenkomst.
2. Werknemers die zich organiseren in een systeem van carpooling, waarbij gebruik gemaakt wordt van een voertuig dat geschikt is voor het vervoer van minimum drie personen, kunnen aanspraak maken op een hogere vergoeding, indien zij:
 - In de aangifte personenbelasting kiezen voor de aftrek van forfaitaire beroepskosten;
 - Een individuele overeenkomst ondertekenen met de werkgever;
 - het systeem van carpooling voorleggen aan de werkgever en zoals de wet het voorschrijft de werkgever in staat stellen om toezicht uit te oefenen nadat de werkgever de modaliteiten heeft vastgelegd op ondernemingsniveau.
De carpooling moet met minstens twee collega's gebeuren plus de chauffeur, dus in totaal minstens drie medewerkers. De vergoeding "carpooling" voor de chauffeur is gelijk aan de prijs van een treinabonnement 1^{ste} klasse, tarief per week gedeeld door vijf. Ze wordt uitgekeerd aan de werknemers voor elke werkdag die zij effectief presteren en carpoolen.
De vergoeding wordt elk jaar, de maand nadat de NMBS haar tarieven heeft gewijzigd aan de tarieven treinabonnement 1^{ste} klasse van de NMBS, aangepast. De betrokken werknemers engageren zich om correcte informatie aangaande de carpooling aan de werkgever te bezorgen. Bij fraude of doorgeven van valse gegevens verliest de werknemer onmiddellijk en onherroepelijk het recht op enige verdere vergoeding "carpooling" en is dit mogelijk reden voor een dringend ontslag.
 - Voor medewerkers die meerijden geldt de regeling zoals hoger vermeld in paragraaf 1 van dit artikel.
3. De medewerkers die met het openbaar vervoer komen, wordt een terugbetaling voorzien van 100% op alle vormen van het openbaar vervoer (ttz: trein, tram, metro en bus). De werkgever engageert zich om in de mate van het mogelijke met een derdebetalersregeling te werken

➔ **Art. 3: Eenmalige centralisatievergoeding**

Voor alle betrokken medewerkers die op 31/12/2015 nog in dienst zijn, worden ecocheques voorzien. Het bedrag wordt als volgt bepaald:

- Voor voltijdsen en medewerkers met een regime van 80% of meer: 250 euro
- Voor de andere deeltijdsen: 200 euro

Het tewerkstellingsregime wordt bepaald op basis van het gemiddelde tewerkstellingsregime van 2015 én op basis van het aantal maanden bezoldigde prestaties en afwezigheden.

➔ **Art. 4: Duur van de CAO**

Deze CAO treedt in werking op 01/04/2015 en is afgesloten voor onbepaalde duur en kan door iedere partij opgezegd worden, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden, met uitzondering van volgende artikels die van bepaalde duur zijn:

- Uitwerking van artikel 3 houdt op te bestaan vanaf 01/01/16.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Ondertekend te Mechelen, op 01/04/2015 in 4 originele exemplaren, waarvan elke partij erkent er één ontvangen te hebben en waarvan er 1 bestemd is voor de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. In geval van twijfel is de Nederlandstalige tekst doorslaggevend.

CAO van 1/07/2015 – Centralisatie nachten en wachten prolog Mechelen

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed), instelling van Openbaar Nut. met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Bert Spitaels, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

Wordt overeengekomen hetgeen volgt

OVERWEGENDE dat Rode Kruis Vlaanderen besloten heeft invoering van een uurroosterregeling met inbegrip van nachtarbeid tijdens weekdays en wachtregeling voor opvolging van speciale bereidingen en cryobiologie.

OVERWEGENDE dat deze beslissing gevolgen voor de tewerkstellingsmodaliteiten van de betrokken werknemers.

OVERWEGENDE dat Rode Kruis bereid is tot het nemen van begeleidende maatregelen om de gevolgen van deze wijzigingen te humaniseren.

➔ **Art. 1: Toepassingsgebied**

Deze CAO is van toepassing op de medewerkers van Dienst voor het Bloed die tewerkgesteld zijn in het labo:

- Prolog Mechelen
- Referentie IH Mechelen

Tewerkstellingsplaatsen:

- Mechelen Sango: Motstraat 42, 2800 Mechelen (vestigingsnummer 2.232.710.366)

➔ **Art. 2: Arbeidsregeling met nachtarbeid**

2.1 Deze CAO kadert binnen en is een aanvulling op de algemene instellings-CAO "Nachtarbeid" die gesloten werd op 9 juni 2010 en geregistreerd werd onder het nummer 101459/CO. Deze CAO vervangt artikel 2.1 van het Protocol van 9 juni 2010 voor wat betreft de concrete arbeidstijdregeling in de vroegere tewerkstellingsplaats componenten en bedeling in Antwerpen (Edegem).

2.2 Voor de toepassing van deze CAO wordt begrepen onder nachtarbeid: alle arbeid verricht van 21u30 tot 6u37.

2.3 Volgende arbeidsregeling met nachtarbeid is van toepassing op de medewerkers tewerkgesteld in prolog Mechelen:

- Nachtarbeid wordt georganiseerd van maandag t.e.m. vrijdag en de nachtprestatie per nacht bedraagt 9u en 7 min.
- De werknemers engageren zich om een beurtrol te organiseren met een voldoende grote groep vrijwilligers zodat de continuïteit van het nachtwerk gegarandeerd is. Indien bij gebrek aan voldoende vrijwilligers de personeelsbezetting tijdens de nachten niet kan worden gegarandeerd, kan de werkgever medewerkers aanduiden om alsnog nachtwerk te presteren. In elk geval engageert de werkgever er zich toe om voldoende opleiding te voorzien zodat voldoende kennis en vaardigheid aanwezig is om de nachtprestaties succesvol af te ronden.
- Voor medewerkers die 5 opeenvolgende nachten presteren wordt er na deze 5 nachten 4u vrijstelling van prestaties toegekend in de teller ROU. Concreet betekent dit dat per nachtprestatie van 9u35min, 0,8u vrijstelling van arbeidstijd wordt toegekend.
- Voor medewerkers die 5 opeenvolgende nachten presteren wordt de maandag volgend op de week nachten als vrije dag ingepland.

2.4 Voor de concrete uurroosters wordt verwezen naar het arbeidsreglement. Het uurrooster werd goedgekeurd in de Ondernemingsraad van 08/06/2015. De werkgever benadrukt dat de begin- en einduren van de schiften gerespecteerd dienen te worden. Concreet wil dit zeggen dat men effectief aanwezig dient te zijn op de werkvloer/werkpost op het startuur van de shift en dit t.e.m. het voorziene einduur van de shift.

2.5 De werkgever streeft ernaar om zo maximaal mogelijk de nachtprestaties volgens de wensen van elke individuele medewerker in te plannen. Concreet betekent dit dat de frequentie van het aantal nachten in 1 week van maandag t.e.m. vrijdag kan variëren van 1 t.e.m. 5 en dit afhankelijk van de vraag van de medewerker en dit voor zover de continuïteit van de planning niet in gevaar komt.

➔ **Art. 3: Organisatie wachttregeling**

Prolog Mechelen

Voor Prolog wordt een wachttregeling voorzien voor speciale bereidingen en cryobiologie.

Deze wacht loopt vanaf zaterdag 21 u t.e.m. maandag 06.30u.

Het systeem van wachtdiensten zal na 6 maanden geëvalueerd worden.

Referentielabo IH Mechelen

Referentielabo IH dient 24/24 en 7/7 beschikbaar te zijn voor het leveren van diensten. Elke weekdag dient er een wachtdienst te zijn tussen 17u en 9u 's morgens, alsook tijdens het weekend en op feestdagen.

Het systeem van wachtdiensten zal na 6 maanden geëvalueerd worden.

→ **Art. 4: Wachtvergoedingen**

4.1 De wachtvergoeding wordt vastgelegd op:

- Weekdagen (maandag tot vrijdag): 18,26 EUR
- Weekenddagen (zaterdag en zondag): 33,72 EUR
- Deze bedragen zijn indexbaar cfr de regeling van toepassing voor index van de lonen binnen p.c. 330.01.

4.2 Voor de wachtprestaties die ten gevolge van een oproep tijdens de wachtdienst worden geleverd, wordt aan de werknemer de volgende toeslag (inclusief sectoriele CAO-toeslag) betaald:

Oproep op	totale toeslag
Zon- en feestdagen tussen 00u00 en 24u00	150%
Andere weekdagen tussen 06u00 en 20u00	50%
Andere weekdagen tussen 20u00 en 06u00	70%

De arbeidsprestaties worden berekend op basis van de tiktijden.

→ **Art. 5: vergoeding en tijd voor verplaatsing tijdens wachtdienst**

Voor alle oproepen tijdens de wachtdienst die een verplaatsing met zich meebrengen, wordt forfaitair 1u verplaatsingstijd toegekend. Het betreft hier 1 u standaard tijd waarop geen toeslagen van toepassing zijn.

De verplaatsingsvergoeding wordt berekend volgens het tarief van de kilometervergoeding voor opdrachten in dienstverband.

→ **Art. 6: Compensatieverlof voor wachtdienst**

Voor de duur van de effectieve arbeidsprestaties wordt aan de werknemer overeenkomstig compensatieverlof toegekend onder de vorm van gepresteerde uren die meetellen voor het q-saldo op kwartaalbasis.

→ **Art. 7: Duur van de CAO**

Deze CAO treedt in werking op 01/07/2015 en is afgesloten voor onbepaalde duur en kan door iedere partij opgezegd worden, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden, met uitzondering van volgende artikels die van bepaalde duur zijn.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Ondertekend te Mechelen, op 01/07/2015 in 4 originele exemplaren, waarvan elke partij erkent er één ontvangen te hebben en waarvan er 1 bestemd is voor de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. In geval van twijfel is de Nederlandstalige tekst doorslaggevend.

CAO van 15/03/2016 – Uniformisering afwezigheidsdagen

TUSSEN

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis Vlaanderen - Dienst voor het Bloed), instelling van Openbaar Nut. met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgische Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04.2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgische Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal van het Rode Kruis Vlaanderen, met uitbatingzetel gelegen te Mechelen, Motstraat 40.

Hierna “**Rode Kruis**” genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Stef Doise, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 1000 Brussel, Doornikstraat 10, vertegenwoordigd door Jan Piet Bauwens, federaal secretaris;

Hierna aangeduid met “de Syndicale delegatie”.

Wordt overeengekomen hetgeen volgt

OVERWEGENDE dat Rode Kruis Vlaanderen afwezigheidsdagen bij medewerkers wenst te uniformiseren

Wordt overeengekomen hetgeen volgt

→ **Art. 1: Toepassingsgebied**

De CAO is van toepassing op de medewerkers van Dienst voor het Bloed die historisch recht hebben op toekenning van de zogenaamde ‘Kermisdagen’ én ‘Verlofuren of premie ter compensatie van de betaalde pauzes’, enkel recht hebben op ‘Verlofuren of premie ter compensatie van de betaalde pauzes’ of enkel recht hebben op ‘Kermisdagen’ en voor zover niet reeds vervat in de CAO centralisatie 2015 van 01/10/2014, cfr lijst op naam

→ **Art. 2: Uniformisering van de afwezigheidsdagen**

De doelstelling van dit artikel is om de rechten op afwezigheid op de werkvloer voor iedereen gelijk te schakelen. Vanaf 01/04/2016 vervalt het recht op ‘Kermisdagen’ (= de maximum 7 extra betaalde verlofdagen n.a.v. 2^o kerstdag, 2 januari, Pasen, Antwerpen Kermis, 2 en 15 november die op basis van een bijlage aan de individuele arbeidsovereenkomst of op basis van enige andere schriftelijke overeenkomst of op basis van het gebruik, werden toegekend) én “Verlofuren of premie ter compensatie van de betaalde pauzes”. Voor de periode 01/01/2016 t.e.m. 31/03/2016 worden de rechten pro rata toegekend.

De werkgever verklaart dat het wegvallen van de afwezigheidsdagen voor kermisdagen en betaalde pauzes geen directe aanleiding kan zijn voor een regimedaling van de betrokken medewerkers.

Ter compensatie van het hierboven genoemde vervallen recht, wordt voor de betrokken medewerkers die historisch recht hebben op de zogenaamde 'Kermisdagen' en/of 'Verlofuren of premie ter compensatie van de betaalde pauzes' volgende keuzeopties voorgelegd:

1. Medewerkers met 'Kermisdagen' én 'Verlofuren of premie ter compensatie van betaalde pauzes'

- Keuzeoptie 1: arbeidstijdkrediet
- Er wordt de mogelijkheid geboden om een keuze te maken voor 'arbeidstijdkrediet' ter waarde van maximaal 3 maanden. Dit arbeidstijdkrediet wordt vastgeklikt en kan opgenomen worden n.a.v. SWT, vervroegd pensioen of wettelijk pensioen. Concreet betekent dit dat de werknemer vroeger kan stoppen met de effectieve arbeidsprestaties en dit door toepassing van toegestane afwezigheid ten belope van het aantal voorziene maanden. In het kader van verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid kan per uitzondering én bij uitputting van de volledige rechten, maximum 1 maand arbeidstijdkrediet aansluitend op het hiervoor genoemde verlof, worden opgenomen.
- Het arbeidstijdkrediet wordt pro rata berekend op basis van het effectieve tewerkstellingsregime dat van toepassing is op 31/03/2016.
- Ingeval van ontslag door de werkgever zal het resterend aantal rechten op arbeidskrediet worden uitbetaald, tenzij in geval van:
 - Ontslag om dringende reden
 - Ontslag in het kader van SWT en in pensioenstellingIngeval van ontslag door de werknemer wordt het resterend aantal rechten op arbeidskrediet uitbetaald, voor zover de medewerker niet uitdienst gaat vóór 31/12/19
- Keuzeoptie 2: eenmalige premie in de groepsverzekering
- Werknemers kunnen kiezen voor een eenmalige premie die door de werkgever extra wordt gestort in de groepsverzekering. Het bedrag van de premie is viermaal 60% van het gewoonlijk maandelijks brutoloon.
- Voor de berekening van de premie wordt het gewoonlijk brutomaandloon van maart 2016 genomen, (het gewoonlijk brutomaandloon omvat het vast brutomaandloon + vaste maandelijks brutopremies, excl. variabel loon voor onregelmatige prestaties en premie voor BTA-uren indien van toepassing)

2. Medewerkers met enkel 'Verlofuren of premie ter compensatie van bepaalde pauzes'

- Keuzeoptie 1: arbeidstijdkrediet
- Er wordt de mogelijkheid geboden om een keuze te maken voor 'arbeidstijdkrediet' ter waarde van maximaal 2 maanden. Dit arbeidstijdkrediet wordt vastgeklikt en kan opgenomen worden n.a.v. SWT, vervroegd pensioen of wettelijk pensioen. Concreet betekent dit dat de werknemer vroeger kan stoppen met de effectieve arbeidsprestaties en dit door toepassing van toegestane afwezigheid ten belope van het aantal voorziene maanden. In het kader van verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid kan per uitzondering én bij uitputting van de volledige rechten, maximum 1 maand arbeidstijdkrediet aansluitend op het hiervoor genoemde verlof, worden opgenomen.
- Het arbeidstijdkrediet wordt pro rata berekend op basis van het effectieve tewerkstellingsregime dat van toepassing is op 31/03/2016.
- Ingeval van ontslag door de werkgever zal het resterend aantal rechten op arbeidskrediet worden uitbetaald, tenzij in geval van:

- Ontslag om dringende redenen
- Ontslag in het kader van SWT en pensioen
- Ingeval van ontslag door de werknemer wordt het resterend aantal rechten op arbeidskrediet uitbetaald, voor zover de medewerker niet uitdienst gaat vóór 31/12/19
- Keuzeoptie 2: eenmalige premie in de groepsverzekering
- Werknemers kunnen kiezen voor een eenmalige premie die door de werkgever extra wordt gestort in de groepsverzekering. Het bedrag van de premie is tweemaal 60% van het gewoonlijk maandelijks brutoloon.
Voor de berekening van de premie wordt het gewoonlijk brutomaandloon van maart 2016. Genomen, (het gewoonlijk brutomaandloon omvat het vast brutomaandloon + vaste maandelijks brutopremies, excl. variabel loon voor onregelmatige prestaties en premie voor BTA-uren indien van toepassing)

3. Medewerkers met enkel 'Kermisdagen'

- Keuzeoptie 1: arbeidstijdkrediet
- Er wordt de mogelijkheid geboden om een keuze te maken voor 'arbeidstijdkrediet' ter waarde van maximaal 1 maand. Dit arbeidstijdkrediet wordt vastgeklikt en kan opgenomen worden n.a.v. SWT, vervroegd pensioen of wettelijk pensioen. Concreet betekent dit dat de werknemer vroeger kan stoppen met de effectieve arbeidsprestaties en dit door toepassing van toegestane afwezigheid ten belope van het aantal voorziene maanden. In het kader van verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid kan per uitzondering én bij uitputting van de volledige rechten, maximum 1 maand arbeidstijdkrediet aansluitend op het hiervoor genoemde verlof, worden opgenomen.
- Het arbeidstijdkrediet wordt pro rata berekend op basis van het effectieve tewerkstellingsregime dat van toepassing is op 31/03/2016.
- Ingeval van ontslag door de werkgever zal het resterend aantal rechten op arbeidskrediet worden uitbetaald, tenzij in geval van:
 - Ontslag om dringende redenen
 - Ontslag in het kader van SWT en pensioen
 - Ingeval van ontslag door de werknemer wordt het resterend aantal rechten op arbeidskrediet uitbetaald, voor zover de medewerker niet uitdienst gaat vóór 31/12/19
- Keuzeoptie 2: eenmalige premie in de groepsverzekering
- Werknemers kunnen kiezen voor een eenmalige premie die door de werkgever extra wordt gestort in de groepsverzekering. Het bedrag van de premie is tweemaal 60% van het gewoonlijk maandelijks brutoloon.
Voor de berekening van de premie wordt het gewoonlijk brutomaandloon van maart 2016. genomen, (het gewoonlijk brutomaandloon omvat het vast brutomaandloon + vaste maandelijks brutopremies, excl. variabel loon voor onregelmatige prestaties en premie voor BTA-uren indien van toepassing)

De hierboven genoemde compensatieregeling vervangt alle afspraken die in het verleden hetzij mondeling, hetzij schriftelijk werden gemaakt over de toekenning van "Kermisdagen" en "Verlofuren of premie ter compensatie van de betaalde pauzes".

De keuze dient uiterlijk op 30/04/2016 aan de werkgever bekend gemaakt te worden.

➔ **Art. 3: Duur van de CAO**

Deze CAO treedt in werking op 01/04/2016 en is afgesloten voor onbepaalde duur en kan door iedere partij opgezegd worden, per aangetekend schrijven en mits het respecteren van een opzegtermijn van 6 maanden.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

CAO van 1/03/2018 wachtregeling HILA

Tussen:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis-Vlaanderen – Dienst voor het Bloed), Instelling van openbaar nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1050 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgisch Staatsblad van 14.11.1998 (Besluit van de Vlaamse Regering van 23 juni 1998 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 25.10.1997 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 26.09.1998 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 23 juli 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgisch Staatsblad van 21.11.1998 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 5 oktober 1998 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) – met ondernemingsnummer 0406.729.809;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur - generaal van de Dienst voor het Bloed van het Rode Kruis-Vlaanderen, met uitbatingszetel gelegen te Motstraat 40 te 2800 Mechelen.

Hierna “Rode Kruis - Vlaanderen” genoemd;

en:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- LBC-NVK, aangesloten bij ACV, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Stef Doise, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kader, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 2800 Mechelen, H. Consciencestraat 33, vertegenwoordigd door Marin Matthieu, secretaris;

WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

➔ **Art. 1: Toepassingsgebied**

De hierna vermelde afspraken zijn van toepassing op de medisch laboratoriumtechnologen, die werkzaam zijn binnen HILA. Om deel te nemen aan de wachtregeling dient de medisch laboratoriumtechnoloog competent verklaard te zijn voor de werkplekken, die gebruikt worden tijdens de wacht.

Deze regeling vervangt elke reeds bestaande wachtregeling.

➔ **Art. 3: Organisatie van de wachtregeling**

Er wordt een dagelijkse wachtpermanentie voorzien van 19u00 t.e.m. 7u00 de volgende dag. In het weekend wordt de wachtpermanentie voorzien van vrijdag 19u00 t.e.m. maandagmorgen 7u00.

De werknemer beschikt tijdens de wachtdienst over een gsm-toestel van Rode Kruis-Vlaanderen.

De nodige faciliteiten worden voorzien, waardoor de werknemer met wachtdienst, indien door de werknemer nodig en gewenst geacht, kan rusten en zich kan verfrissen. Deze periode wordt in elk geval niet als arbeidstijd beschouwd.

→ **Art. 3: Planning van de wachtregeling**

De wachtperiodes worden vooraf ingepland per medewerker, minstens een kwartaal op voorhand. In praktijk wordt zoveel mogelijk met een jaarplanning gewerkt zodoende de wachtweken lang op voorhand kunnen worden vastgelegd. Onderlinge wissels van wachtweken zijn toegelaten voor zover de planning van het kwartaal nog niet finaal is. Indien de vraag tot wissel zich stelt voor een periode op zeer korte termijn, kan dit voor zover mogelijk binnen de bestaande kwartaalplanning.

In geval van onvoorziene omstandigheden kan de planning door de werkgever worden gewijzigd. Bij dergelijke situaties gaan we uit van het principe van vrijwilligheid. Werkgever en werknemer gaan echter principieel akkoord dat de wachtpermanentie verzekerd moet blijven. Indien nodig kan een medewerker bijgevolg door de werkgever worden aangesproken om een wachtpermanentie over te nemen.

→ **Art. 4: Verrekening van de arbeidstijd**

De periode tijdens de wachtpermanentie, tijdens dewelke de medewerker géén prestaties levert ten gevolge van een oproep, is principieel geen arbeidstijd. Niettemin wordt volgende vergoeding voorzien:

Aanrekening tijdens week zonder feestdag

- Voor 1 wachtweek (van zaterdag 7u00 week 1 t.e.m. zaterdag 7u00 week 2) wordt altijd minstens 26u arbeidstijd toegekend, zelfs indien in de wachtweek minder effectieve prestaties worden geleverd.
- Ingeval van een gesplitste wachtweek, wordt volgende aanrekening per dag gehanteerd:
 - Maandag t.e.m. vrijdag: 3,12u/dag
 - Zaterdag t.e.m. zondag: 5,2u/dag

Aanrekening tijdens week mét feestdag

- Indien tijdens de wachtpermanentie een feestdag valt in de periode maandag t.e.m. vrijdag, wordt die aangerekend aan het aantal uren, geldig voor een weekenddag indien er op de desbetreffende feestdag geen effectieve prestaties worden geleverd.
- Indien de medewerker echter op de feestdag wordt opgeroepen, dan geldt volgende regeling:
 - Effectieve prestatie < 4u => recht op 3,8u recuperatie feestdag
 - Effectieve prestatie > 4u => recht op 7,6u recuperatie feestdag

Indien de effectieve wekelijkse arbeidstijd de 26u (28,08) overschrijdt, wordt elk uur aangerekend als arbeidstijd.

Aanrekening ingeval van ziekte

In geval van ziekte tijdens de wachtweek, wordt een andere aanrekening gehanteerd. Het aantal ziekte-uren per dag wordt als volgt bepaald:

- Tewerkstellingsregime/7 = aan te rekenen uren per dag ziekte.
- Concreet betekent dit voor volgende regimes (bij wijze van voorbeeld):
 - tewerkstellingsregime 38/38 = aanrekening van 5,4u/dag in geval van ziekte
 - tewerkstellingsregime 30,4/38 = aanrekening van 4,3u/dag in geval van ziekte
 - tewerkstellingsregime 19/38 = aanrekening van 2,71u/dag in geval van ziekte

Gezien de bovenstaande regeling de medewerker die ziek is, een positiever vooruitzicht geeft met betrekking tot het Q-saldo, dan medewerkers die effectief de wachtpermanentie presteren, zal deze regeling na 12 maanden worden geëvalueerd. Tijdens deze evaluatie zal de evolutie van het ziektecijfer tijdens de wachtpermanentie worden beoordeeld. De vakorganisaties engageren zich om – in geval van een disproportionele stijging van het ziektecijfer - de bovenstaande regeling m.b.t. ziekte te herbekijken.

Bovendien worden de wachtweken billijk verdeeld onder de medewerkers. Medewerkers die hun wachtweek of een aantal wachtdagen niet hebben kunnen uitvoeren als gevolg van ziekte, nemen later de wachtweek/wachtdagen van hun vervanger over.

Voor het inhalen van eventuele minuren die ontstaan als gevolg van het uitvoeren van de wacht, wordt een periode van 1 jaar voorzien.

→ **Art. 5: Oproepvergoeding**

Ingeval één of meerdere oproepen per dag, wordt een forfaitaire vergoeding van 1u arbeidstijd voorzien per oproep voor zover de oproep(en) ook aanleiding heeft (hebben) gegeven tot een effectieve verplaatsing. Deze forfaitaire arbeidstijd wordt bovenop de gegarandeerde minimale 26u (28,08) arbeidstijd geteld.

→ **Art. 6: Vergoeding wachtpermanentie**

Er wordt volgende vergoeding voorzien voor het opnemen van de wachtpermanentie:

- Van maandag 19u00 t.e.m. zaterdag 7u00: 16,95 euro per dag
- Van zaterdag 7u00 t.e.m. maandag 7u00: 33,90 euro per dag

Toepassing van indexering conform de bepalingen van PC 330.

Er wordt geen vergoeding voor de afwezigheidsdag(en) wegens ziekte tijdens de wachtpermanentie voorzien.

Voor elke prestatie n.a.v. een oproep tijdens de wachtpermanentie, worden volgende toeslagen voorzien:

- 50% toeslag voor oproepprestaties in de periode van maandag 19u00 t.e.m. zaterdag 20u00
- 70% toeslag voor oproepprestaties tijdens periode 20u00 t.e.m. 6u00.
- 150% toeslag voor oproepprestaties tijdens zon- en feestdagen tijdens periode van 00u00 tem 24u00.

Deze toeslagen kunnen niet gecumuleerd worden met andere sectortoeslagen. Ingeval van gelijktijdigheid wordt de hoogste toeslag toegekend aan de werknemer.

Het aantal kilometers dat wordt gereden n.a.v. een oproep wordt vergoed volgens de kilometervergoeding die wordt voorzien voor opdrachten op vraag van de werkgever.

→ **Art. 7: Leeftijdsbewuste wachtregeling**

Vanaf de leeftijd van 55 jaar heeft de medewerker, die is ingeschakeld in de wachtpermanentie én een beroepsactiviteit van 20j kan voorleggen in gelijk welke arbeidsregeling en een dienstanciënniteit van 10 jaar bij Rode Kruis – Vlaanderen, het recht om uit de structurele wachtpermanentie te stappen. Hij/zij kan dan in principe niet meer werkzaam zijn binnen HILA.

Voor diegenen, die finaal uit de wachtpermanentie treden, engageert de werkgever zich om te zoeken naar mogelijkheden om de betrokken werknemer dan tewerk te stellen in een ander labo of een andere afdeling, waarin voor de betrokkene een mogelijk beter aansluitende wachtpermanentie van toepassing is.

Er wordt een uitzondering voor volgende medewerkers voorzien:

- Martine Wauman
- Aertgeerts Michel
- Anne Cloots
- Verreck Jozef
- Marijke Verlinden
- Geertrui Rylant

Bovengenoemde medewerkers kunnen zich vanaf 55 jaar onttrekken aan de wachtpermanentie én toch blijven werken binnen het HILA, voor zover de continuïteit van de organisatie van de wachtpermanentie kan worden gegarandeerd.

Hierbij wordt volgende criterium in acht genomen:

- Aan de wachtregeling dienen minimaal 10 medisch laboratoriumtechnologen actief deel te nemen om te kunnen spreken van een haalbare wachtregeling.

Dit betekent concreet dat deze medewerkers met uitzonderingsclausule wél wachtprestaties dienen te leveren van zodra het minimum aantal medewerkers niet wordt bereikt. (bv als gevolg van afwezigheid door ziekte, ongeval of zwangerschap of bij onvoldoende competent verklaarde medewerkers) (Cfr.Art.1)

➔ **Art. 8: Neerlegging**

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing vanaf 1 maart 2018 en zal door Rode Kruis Vlaanderen neergelegd worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

CAO van 18 december 2020 – Kerstakkoord

TUSSEN:

Het Belgische Rode Kruis (afdeling Rode Kruis-Vlaanderen – Dienst voor het Bloed),

Instelling van openbaar nut, met rechtspersoonlijkheid krachtens de Wet van 30 maart 1891, met maatschappelijke zetel gelegen te 1180 Brussel, Stallestraat 96, waarvan de gewijzigde statuten bekendgemaakt zijn in het Belgisch Staatsblad van 01.07.2004 (Besluit van de Vlaamse Regering van 02.04. 2004 houdende de bekrachtiging van de beslissing van de bijzondere algemene vergadering van het Belgische Rode Kruis van 11.10.2003 tot herziening van de statuten), het Belgische Staatsblad van 22.04.2004 (Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 04.12.2003 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd), en het Belgisch Staatsblad van 20.08.2004 (Besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 04.06.2004 waarbij de nieuwe statuten van het Belgische Rode Kruis worden goedgekeurd) – met **ondernemingsnummer 0406.729.809**;

Hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. P. Vandekerckhove, directeur-generaal, Rode KruisVlaanderen met uitbatingzetel gelegen te 2800 Mechelen, Motstraat 40.

Hierna **“Rode Kruis”** genoemd;

EN:

De volgende representatieve vakorganisaties:

- ACV Puls, gevestigd te 9000 Gent, Poel 7, vertegenwoordigd door Stef Doise, secretaris;
- Bond der Bedienden, Technici en Kaders, aangesloten bij ABVV, gevestigd te 2800 Mechelen, Hendrik Consciencestraat 33, vertegenwoordigd door Dimitri Govers, secretaris;

Hierna **'de vakorganisaties'** genoemd;

WERD HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

Artikel 1. Toepassingsgebied

Voor wat betreft de artikelen 2, 7, 8 en 9, is de CAO van toepassing op de medewerkers die tewerkgesteld zijn binnen de Technische Bedrijfsseenheid Dienst voor het Bloed.

Voor wat betreft artikel 3, is de CAO van toepassing op de laboratoriumtechnologen die tewerkgesteld zijn binnen de bloedbanklabo's van Brussel en Leuven

Voor wat betreft artikel 4, is de CAO van toepassing op de laboratoriumtechnologen die tewerkgesteld zijn binnen CELA.

Voor wat betreft artikel 5, is de CAO van toepassing op de medewerkers die tewerkgesteld zijn binnen de dienst Collecte, Productie & Distributie.

Voor wat betreft artikel 6, is de CAO van toepassing op de medewerkers die tewerkgesteld zijn binnen de dienst Collecte, Productie & Distributie

Vestigingsnummer	Omschrijving	Adres	Plaats
2240640216	Donorcentrum Aalst	Vaartstraat 12	Aalst
2202992932	Donorcentrum Brugge	Stationsstraat 10/ 0102	Brugge
2269895911	Donorcentrum Brussel	Cellebroersstraat 16b	Brussel
2147634339	Donorcentrum Edegem	Wilrijkstraat 8	Edegem
2202991942	Donorcentrum Geel	Markt 12	Geel
2241339408	Collectevoorbereidingsplaats Genk	Bosdel 58/ 6	Genk
2147648888	Donorcentrum Genk	Schiepse Bos 4	Genk
2147654729	Campus Gent – Exploro	Ottergemsesteenweg 413	Gent
2233651365	Donorcentrum Gent	Sint-pietersnieuwstraat 107	Gent
2147632062	Bloedbanklab Brussel	Laarbeeklaan 105	Jette
2202992437	Donorcentrum Kortrijk	Doorniksewijk(kor) 56	Kortrijk
2147647504	Donorcentrum Leuven	Herestraat 49	Leuven
2147647504	Bloedbanklabo Leuven	Herestraat 49	Leuven
2183275208	Bloedbanklabo Gent	Corneel Heymanslaan 10	Gent
2147646712	Campus Mechelen - Sukuro	Motstraat 40	Mechelen
2232710366	Campus Mechelen - Sango	Motstraat 42	Mechelen
2232710366	Donorcentrum Mechelen	Motstraat 42	Mechelen
2232710366	Collectevoorbereidingsplaats Mechelen	Motstraat 42	Mechelen
2292431484	Donorcentrum Sint-Niklaas	Stationsplein 16	Sint-Niklaas
2292431187	Donorcentrum Roeselare	Ooststraat 148	Roeselare

2240690892	Collectevoorbereidingsplaats Roeselare	Beversesteenweg 565 F	Roeselare
2147654630	Collectevoorbereidingsplaats Zwijnaarde	Nederzijnwaarde 2	Zwijnaarde
2202991744	Donorcentrum Turnhout	Albert van Dyckstraat 10	Turnhout

De partijen spreken af dat medewerkers die in toekomst behoren tot de Technische Bedrijfseenheid Dienst voor het Bloed, maar in een andere vestigingseenheid tewerkgesteld zijn dan hierboven benoemd onder het toepassingsgebied van deze CAO vallen.

Artikel 2. Modaliteiten van zelfplanning

Het zelf inplannen van de arbeidstijd kan voor werknemers een positieve bijdrage betekenen aan de arbeidsbeleving: meer autonomie over de eigen werktijd, met minder tussenkomst van het management. Het is bovendien een efficiënte manier om de werkorganisatie op punt te zetten. De werkgever engageert zich om voor de medewerkers van de dienst Collecte en meer bepaald de medewerkers die ingezet worden op de mobiele collectes, de afstand naar de verschillende tewerkstellingsplaatsen te organiseren binnen een straal van 50km en 45min verplaatsingstijd.

Met het oog op het efficiënt organiseren van de mobiele collectes bepaalt de werkgever de collectieve vertrekplaatsen van de medewerkers op basis van woonplaats en afstand tot de mobiele collectes.

De werkgever rolt vanaf 01/01/21 een zelfplanningssysteem gefaseerd uit waardoor medewerkers de mogelijkheid krijgen om - op basis van de bezettingseisen van de werkgever - zichzelf in te plannen. Voor deze planningsactiviteit wordt geen arbeidstijd voorzien.

De planning wordt per kwartaal opgemaakt en is een 'indicatieve planning'. Planningswijzigingen binnen de lopende maand zullen steeds door de planner afgetoetst worden met de betrokken medewerker.

De planning is per definitie vastgeklikt op maandagmiddag voor de volgende week. Concreet betekent dit dat telkens 14 kalenderdagen zijn vastgeklikt. Ingeval van ongepland werken zal de planner dit aanduiden in de tijdsregistratie, zodat dit correct verloond kan worden. Wissels tussen medewerkers moeten doorgegeven worden aan de planner. Op termijn bekijkt de werkgever of de mogelijkheid bestaat dat medewerkers dit in het systeem zelf kunnen aanvragen en oplossen. Uiteraard dienen daarvoor randvoorwaarden gedefinieerd te worden.

De werknemer kan per kwartaal drie keer een veto ingeven. Een veto wordt per dagdeel bepaald. Het is een dagdeel waarvan de medewerker de garantie wil dat hij/zij vrij is (lees: niet ingepland). De planner dient hier maximaal rekening mee te houden, tenzij de continuïteit van de dienstverlening in gedrang komt. Medewerkers moeten in het opmaken van de eigen planning, het verplicht minimum aantal te werken uren volgens het arbeidsregime respecteren.

De werkgever zorgt dat de nodige opleidingen inzake zelfplanning worden voorzien. De tijd die hieraan besteed wordt, is arbeidstijd.

Voor wat betreft de dienst Collecte wordt afgesproken dat voor medewerkers waarvoor een Donorcentrum de standplaats is en die sporadisch gevraagd worden om in een ander Donorcentrum in te springen voor de volledige geplande arbeidsduur van die dag, de verplaatsingstijd niet als arbeidstijd wordt beschouwd, indien de afstand kleiner is dan de afstand naar de normale tewerkstellingsplaats. Van zodra de afstand groter is dan de afstand naar de normale tewerkstellingsplaats, wordt enkel de extra tijd als arbeidstijd in rekening gebracht. De werkgever behoudt zich het recht voor om voor nieuwe medewerkers geen arbeidstijd toe te kennen voor deze verplaatsingen naar een ander Donorcentrum.

Partijen spreken af dat het systeem zal geëvalueerd worden na een periode van vier kwartalen en dus in het 1^e kwartaal 2022.

Artikel 3. Werkschema's Bloedbanklabo's Brussel en Leuven

De werkgever wenst de huidige ongezonde en inefficiënte arbeidsroosters in de Bloedbanklabo's van Jette en Leuven aan te passen. Het aantal uren dat tijdens nacht- en weekenddienst moet worden gepresteerd, wordt beperkt.

Partijen komen overeen dat voor de Bloedbanklabo's Leuven en Brussel:

- vanaf 01/04/21 het huidige werkrooster wordt vervangen door het werkrooster dat door de werkgever werd opgemaakt. Concreet betekent dit dat het nieuwe werkrooster in voege zal zijn vanaf de start van het 3e kwartaal 2021.
- in de periode 01 januari tot en met 31/03 overleg tussen werknemers en werkgever zal georganiseerd worden met het oog op het opstellen van een mogelijk alternatief uurrooster waarover beide partijen akkoord kunnen gaan. De werknemers engageren zich om de bespreking te starten door een voorstel ter zake bij de werkgever neer te leggen.
- hierover geen overleg meer op niveau van de Ondernemingsraad en de Syndicale Overleg zal gevoerd worden en partijen erkennen dat als ze niet tot eensgezindheid komen wat betreft een mogelijk alternatief werkrooster, het voorstel van de werkgever ingevoerd zal worden vanaf de start van het 3e kwartaal.

Gezien een aantal medewerkers hierdoor loonverlies lijden, zal de werkgever éénmalig een premie voorzien voor medewerkers. Medewerkers wordt een premie toegekend van zodra het nieuwe arbeidsrooster van toepassing is en dit op basis van het totaal aantal uren overloontoeslag, code 1550 op de loonbrief, in het kalenderjaar 2020:

- voor medewerkers met toeslaguren in 2020 gelijk aan of hoger dan 180u: 2.500 €.
- voor medewerkers met toeslaguren in 2020 tussen 120u en 179u: 1.500 €
- voor medewerkers met toeslaguren in 2020 tussen de 60u en 119u: 1000 € -
voor medewerkers met toeslaguren in 2020 lager dan 60u: 500 €

De werkgever wenst mee te werken aan elke wettelijk toegelaten betalingsvorm die een fiscaal gunstige behandeling van het premiebedrag toelaat. Partijen komen overeen dat ze dit samen concreet verder uitwerken en zorgen ervoor dat ze uiterlijk tegen 30/06/21 hierover duidelijkheid hebben.

De medewerkers ontvangen de premie de maand na de ingang van het nieuwe uurrooster.

Artikel 4. Nachtarbeid in CELA

De partijen komen overeen dat voor de medewerkers die in dienst zijn op 30/11/20 de huidige regeling voor nachtarbeid waarbij de werkgever 1,5u extra vrijgestelde arbeidstijd voorziet na het presteren van één nacht dienst behouden blijft.

Voor de nieuwe aanwervingen na 30/11/20 zal de werkgever die compensatie niet meer voorzien en een aangepast werkschema opmaken.

Artikel 5. Vrijwilligheid van nacht- en zaterdagdiensten

Het wordt steeds moeilijker om op basis van vrijwilligheid zaterdag- en nachtdiensten te organiseren.

Partijen komen overeen dat medewerkers die zich vrijwillig hebben ingepland om een specifieke zaterdag- en/of nachtdiensten te presteren, door de werkgever aan deze belofte kunnen gehouden worden. M.a.w. indien men vrijwillig heeft toegezegd, geldt dit als een definitieve toekenning en kan daar later niet meer worden van afgeweken.

Indien de continuïteit van de dienstverlening niet meer op basis van vrijwilligheid kan gegarandeerd worden, komen partijen overeen dat de werkgever zelf medewerkers kan aanduiden. Dit kan echter maar na consultatie van en overleg met de betrokken medewerker. Dit systeem zal na 1 jaar geëvalueerd worden.

Artikel 6. Stelsel van kredieturen voor het lezen van SOP's

De werkgever stelt vast dat het huidige systeem van toekenning van de kredieturen voor het lezen van de SOP's niet vlot verloopt.

Partijen komen overeen dat de momenteel toegekende kredieturen (=3u per kwartaal) zullen geïntegreerd worden in de werkschema's.

Artikel 7. Toekenning van maaltijdcheques

De werkgever voorziet in de toekenning van maaltijdcheques voor alle medewerkers van de Technische Bedrijfsseenheid Dienst voor het Bloed en dit vanaf 01/01/21.

7.1) Definities

De termen die in deze overeenkomst worden gebruikt, hebben de hierna verduidelijkte betekenis:

- DE WERKGEVER: "Rode Kruis", zoals hierboven gedefinieerd.
- SODEXO: de NV Sodexo Pass Belgium (nummer KBO 0403.167.335), uitgever van elektronische maaltijdcheques, erkend volgens de modaliteiten bepaald in het Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden en erkenningsprocedure voor uitgevers van maaltijdcheques in een elektronische vorm, tot uitvoering van artikelen 183 tot 185 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen.
- SODEXO CARD met Lunch Pass-functie: de persoonlijke en individuele drager voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.
- DE WERKNEMER: de begunstigde zoals gedefinieerd in artikel 3 van deze overeenkomst, aan wie de SODEXO CARD krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegekend.
- MAALTIJDCHEREKENING: de persoonlijke databank waarin door SODEXO Pass Belgium voor een WERKNEMER een aantal maaltijdcheques in elektronische vorm wordt gestort, geregistreerd en beheerd. De betrokken WERKNEMER kan de maaltijdcheques in elektronische vorm gebruiken voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen door de SODEXO CARD te gebruiken die hem door de WERKGEVER wordt bezorgd.

7.2) Nominale waarde

De maaltijdcheques hebben een nominale waarde van 5 € met een tussenkomst van de werknemer van 1,09 €. De partijen erkennen uitdrukkelijk dat per maaltijdcheque een bedrag van € 1,09 als verplichte tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de werknemer.

De regeling van de maaltijdcheques wordt overeenkomstig de geldende wetgeving opgemaakt:

- artikel 19bis 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;
- Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 tot wijziging van artikel 19bis 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;
- de algemene instructies aan de werkgevers van de RSZ;
- het bericht aan de werkgevers van de Administratie van de directe belastingen.

De toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm moet op ieder ogenblik gebeuren overeenkomstig de voorwaarden die gelden met het oog op de gunstigst mogelijke behandeling inzake belastingen en sociale zekerheid, wat impliceert dat de respectieve tussenkomsten van de werkgever en van de werknemer in de loop van de overeenkomst zullen kunnen worden gewijzigd volgens de evolutie van de reglementering.

7.3) Elektronische maaltijdcheques

Krachtens deze ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst opteren de partijen ervoor dat de maaltijdcheques zullen worden toegekend in elektronische vorm.

De persoonlijke maaltijdchequerekening van de werknemer wordt elke maand in een of meerdere keren gecrediteerd voor de maaltijdcheques in elektronische vorm.

De maaltijdcheques in elektronische vorm hebben een geldigheidsduur van twaalf maanden vanaf het ogenblik dat de maaltijdchequerekening van de werknemer ervoor wordt gecrediteerd.

Het aantal elektronische maaltijdcheques en de bijdrage van de werkgever en de werknemer hierin worden vermeld op de loonbrief van de werknemers. De maaltijdcheques worden eveneens vermeld op de individuele rekening van de werknemers.

De maaltijdcheques in elektronische vorm zijn splitsbaar op het ogenblik dat zij worden gebruikt en kunnen enkel worden gebruikt voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voedingsmiddelen. De werknemer ontvangt daartoe een elektronische betaalkaart, namelijk de SODEXO CARD met Lunch Pass-functie.

Om zijn maaltijdchequerekening te kunnen gebruiken, ontvangt de werknemer éénmalig gratis een beveiligde elektronische kaart op naam, de SODEXO CARD, met Lunch Pass-functie. Samen met deze SODEXO CARD ontvangt de werknemer een praktische gids voor het gebruik van de SODEXO CARD en de algemene gebruiksvoorwaarden.

7.4) Berekeningswijze

Voor de voltijdse of deeltijdse werknemers zal één maaltijdcheque per blok van 7u36 gepresteerde uren worden toegekend, dit wil zeggen dat een maaltijdcheque wordt toegekend per effectief gepresteerde arbeidsdag die aanvangt op dag X en die eindigt op dag X+1.

Per einde maand zal het totaal aantal effectief gepresteerde of daarmee gelijkgestelde arbeidsuren gedeeld worden door 7u36 om het aantal maaltijdcheques voor die maand te bepalen. Per einde kwartaal zal een correctieberekening worden uitgevoerd, waarbij het normaal aantal arbeidsuren op kwartaalbasis gedeeld wordt door 7u36. Het resultaat van deze deling wordt afgerond naar de hogere eenheid zonder het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer te overschrijden. Er kunnen bijgevolg nooit méér maaltijdcheques worden toegekend dan er werkbare dagen zijn in een kwartaal.

Met effectief gepresteerde arbeidsdagen wordt gelijkgesteld:

- de effectieve prestaties buiten het werkschema, meer bepaald prestaties op dagen die in het werkschema initieel als vrije dag werden voorzien;
- de effectieve prestaties op een feestdag;

- o de eerste dag afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval, nadat de werknemer de arbeidsprestaties op die dag heeft aangevat.

Bijgevolg zullen er bijvoorbeeld geen maaltijdcheques worden toegekend voor de dagen arbeidsongeschiktheid, de inactiviteitsdagen, de vakantiedagen of de feestdagen (voor zover er geen prestaties werden geleverd).

7.5) Algemeen

De Partijen gaan ermee akkoord dat de werkgever volgende gegevens van de werknemer zal meedelen aan SODEXO: naam, geboortedatum, geslacht, postcode, taalkeuze en rijksregisternummer.

In geval van verlies of diefstal van zijn SODEXO CARD is de werknemer ertoe gehouden CARDSTOP (070 344 344) daar onmiddellijk van op de hoogte te stellen. Alle transacties die vóór de aangifte van verlies of diefstal worden uitgevoerd, zijn onherroepelijk zonder mogelijkheid van verhaal van de werknemer op de werkgever of SODEXO.

Na de aangifte van verlies of diefstal zal SODEXO voor de werknemer een nieuwe SODEXO CARD uitgeven. Het aantal maaltijdcheques dat op zijn maaltijdchequerekening beschikbaar is, blijft ongewijzigd, maar de geldigheidsduur wordt verlengd met de wettelijke termijn. De partijen erkennen uitdrukkelijk dat in geval een tweede verlies van de kaart een bedrag van € 5,00 als tussenkomst wordt ingehouden op het nettoloon van de werknemer. Met dit bedrag wordt een gedeelte van de kosten gecompenseerd die de werkgever heeft bij de bestelling van de nieuwe SODEXO CARD en de bij verzendkosten van deze SODEXO CARD en pincode.

De partijen gaan ermee akkoord dat de werknemer zich ertoe verbindt de SODEXO CARD als een goede huisvader te gebruiken en te bewaren overeenkomstig de algemene gebruiksvoorwaarden en zich ertoe verbindt zijn werkgever of SODEXO onmiddellijk op de hoogte te stellen van elke onregelmatigheid of elk bedrag met behulp van de SODEXO CARD.

Indien na onderzoek blijkt dat de werknemer actief heeft deelgenomen aan het bedrog of de onregelmatigheden of ze heeft vergemakkelijkt, zal de werknemer hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld voor alle daaruit voortvloeiende schade. Bovendien zullen alle transacties onmiddellijk worden geblokkeerd of afgesloten.

Artikel 8. Sociale vrede

De werkgever erkent dat het invoeren van een nieuw planningssysteem en wijzigingen aan een werkrooster niet eenvoudig zijn. Niettemin verbinden de werknemersdelegatie en de werknemers zich er toe om de komende 3 jaar de sociale vrede te bewaren en op ondernemingsniveau geen verhoging van het remuneratiepakket te vragen.

Artikel 9. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 01/01/2021.

De CAO wordt afgesloten voor een periode van onbepaalde duur.

Elk van de partijen kan deze overeenkomst opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 6 maanden die per aangetekende brief aan de andere partijen moet worden gericht. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde.

In geval van opzegging van deze ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst door een van de ondergetekende partijen kan – verwijzend naar artikel 7 - het saldo op de maaltijdchequerekening dat gekoppeld is aan de SODEXO CARD, worden gebruikt tot op de vervaldatum van de maaltijdcheques in elektronische vorm die al op de maaltijdchequerekening zijn gestort.

Artikel 10. Neerlegging

Deze overeenkomst bevat 8 pagina's.

Aldus opgemaakt te Mechelen, op 17/12/2020, in 4 exemplaren, waarbij elke partij erkent een origineel exemplaar te hebben ontvangen, terwijl het overblijvende exemplaar bestemd is voor registratie en door de meest gereede partij zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie van de Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In geval van twijfel is de Nederlandstalige tekst doorslaggevend.



Federaal secretariaat Social-Profit

Jan Piet Bauwens - Federaal Secretaris
jpbauwens@bbtk-abvv.be
Joseph Stevesstraat 7/5
1000 Brussel
T +32 2 545 69 00
F +32 2 511 05 08



Regionale afdelingen

📍 Aalst – Dendermonde - Ronse – Oudenaarde

Eric Vandepoele
evandepoele@bbtk-abvv.be
Houtmarkt 1
9300 Aalst
T +32 53 72 78 42

📍 Antwerpen

Sigrid De Wilde
SDewilde@bbtk-abvv.be
Ken Van den Heuvel
KVandenheuvel@bbtk-abvv.be
Arteveldstraat 9/11
2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00

📍 Brugge

Wim Govaert
wgovaert@bbtk-abvv.be
Zilverstraat 43 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21

📍 Brussel - Halle – Vilvoorde

Kathleen De Decker
kdedecker@bbtk-abvv.be
Deniz Agbaba
DAgbaba@bbtk-abvv.be
Roupplein 3 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11

📍 Gent

Evert Persoon
epersoon@bbtk-abvv.be
Ons Huis - Vrijdagmarkt 9
9000 Gent
T + 32 9 265 52 70

📍 Kempen

Marieke Van Gils
mvangils@bbtk-abvv.be
Grote Markt 48 2300 Turnhout
T + 32 14 40 03 75

📍 Leuven

Stijn Heuvelmans
sheuvelmans@bbtk-abvv.be
Maria-Theresiastraat 99
3000 Leuven
T +32 16 31 62 50

📍 Limburg

Alex Nijs
Anijs@bbtk-abvv.be
Prins Bisschopssingel 34 bus 1
3500 Hasselt
T +32 11 26 09 00

📍 Mechelen

Dimitri Govers
DGovers@bbtk-abvv.be
H.Consciencestraat 33
2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60

📍 ORIK

Bjorn Mous
bmous@bbtk-abvv.be
Conservatoriumplein 9 bus 2
8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 43
J. Peurquaestraat 1 bus 12
8400 Oostende
T +32 59 70 27 29

📍 Waasland

Sven Robbrecht
srobbrecht@bbtk-abvv.be
Mercatorstraat 90
9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76