

CAO van 4 juli 2022 tot toekenning van bijkomende vakantiedagen aan de Zorggraden

Een woordje toelichting

Het paritair comité 331 (hierna: PC 331) heeft op datum van 4 juli 2022 de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de toekenning van bijkomende vakantiedagen aan de samenwerkingsinitiatieven eerstelijnsgezondheidszorg, de eerstelijnszones en de zorggraden goedgekeurd (hierna: cao vakantiedagen). Een toelichting.

Context & Toepassingsgebied

Het toepassingsgebied van de cao vakantiedagen is beperkt tot de eerstelijnszones en de zorggraden. De rechten hernomen in deze cao zijn sinds lange tijd al van toepassing op de andere sectoren die onder PC 331 ressorteren: sinds 1991⁽¹⁾ voor de vakantiedagen in afdeling II van de cao en sinds 2001⁽²⁾ voor de vakantiedagen onder afdeling III. In tegenstelling tot het leeuwendeel van de cao's in PC 331 die toepassing vinden op alle werkgevers en werknemers onder dit paritair comité, sommen de cao's van 1991 en 2001 de sectoren waarop zij toepassing vinden exhaustief op. De zorggraden die pas sinds 2020 operationeel zijn, maken logischerwijze geen onderdeel uit van deze opsomming. Dit verklaart waarom de cao vakantiedagen noodzakelijk is om deze rechten ook op de werknemers van de zorggraden te kunnen toepassen.

De cao vakantiedagen herneemt letterlijk de bepalingen van de oorspronkelijke cao's van 1991 en 2001. De sociale partners hebben voor deze aanpak gekozen met het oog op een snelle goedkeuring van de tekst. Deze copy/paste verklaart ook waarom de bewoordingen in afdelingen II en III niet altijd gestroomlijnd zijn zoals we onderstaand nader zullen uitleggen.

Aantal bijkomende vakantiedagen

De cao vakantiedagen voorziet in twee verschillende types van bijkomende vakantiedagen:

1. Afdeling II van de cao vakantiedagen definieert de bijkomende vakantiedagen waarop een werknemer recht heeft in functie van de leeftijd van de werknemer op 1 januari van het vakantiejaar en het bij de werkgever in het vakantiejaar gepresteerde aantal volle maanden of daarmee gelijkgestelde arbeidsonderbrekingen⁽³⁾ (in wat volgt: **leeftijdsdagen**). We benadrukken dat de leeftijd en prestaties in het vakantiejaar het

⁽¹⁾ CAO van 25 maart 1991 betreffende de toekenning van bijkomende vakantiedagen

⁽²⁾ CAO van 28 februari 2001 inzake de toekenning van conventionele verlofdagen in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord van de social profit sector.

⁽³⁾ Gelijkgestelde periode overeenkomstig de reglementering jaarlijkse vakantie (KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers)

recht bepalen, in tegenstelling tot de regelgeving jaarlijkse vakantie die vertrekt van de prestaties in het vakantiedienstjaar.

Onderstaande tabel herneemt het aantal vakantiedagen waarop de voltijdse werknemer krachtens de bepalingen van afdeling II van de cao vakantiedagen recht heeft:

Gepresteerde of gelijkgestelde volle maanden	Leeftijd en dagen bijkomende vakantie		
	<u>Min. 45 jaar</u>	<u>45-49 jaar</u>	<u>50 jaar en +</u>
3	0,5	0,5	1
6	1	1,5	2
9	1,5	2	3
12	2	3	4

Bij deeltijdse tewerkstelling wordt het aantal bijkomende vakantiedagen toegekend pro rata van een voltijdse tewerkstelling, met weglating van de fracties die geen halve dag bedragen.

Blijft het recht op de leeftijdsdagen overeind indien een zorgraad op eigen initiatief bijkomende vakantiedagen geeft? Het antwoord hangt af van het aantal dagen:

- Als lokaal meer dagen gegeven worden in vergelijking met het aantal in bovenstaande tabel, dan blijft de lokale regeling van toepassing en vervalt het recht op de leeftijdsdagen.
- Als lokaal minder dagen gegeven worden, dan vervalt de lokale regeling en vinden de leeftijdsdagen toepassing.

2. Afdeling III van de cao vakantiedagen bevat de 5 bijkomende dagen waarop een voltijdse werknemer in de leeftijdscategorie van 35 jaar en met 44 jaar recht heeft (in wat volgt: **dagen 35/44 jaar**). Vanaf de maand waarin de werknemer 35 jaar bereikt, wordt het recht op deze verlofdagen geactiveerd, in verhouding tot het in de het lopende kalenderjaar gepresteerde of gelijkstelde maanden. Het recht neemt een einde vanaf de maand waarin de werknemer de leeftijd van 45 jaar bereikt.

Bij deeltijdse tewerkstelling wordt het aantal verlofdagen toegekend pro rata van een voltijdse tewerkstelling.

In tegenstelling tot de leeftijdsdagen vermeld in punt 1, worden de dagen 35/44 jaar toegekend bovenop eventueel lokaal toegekend bijkomend verlof.

Opname van de bijkomende vakantiedagen

De cao vakantiedagen definieert **enkel en alleen regels over de opname van de leeftijdsdagen**. De cao bevat met andere woorden geen nadere bepalingen voor de opname van de dagen 35/44 jaar die dus in onderling overleg tussen werkgever en werknemer opgenomen kunnen worden.

De werkgever kan, indien gewenst, de opname van de eerste twee leeftijdsdagen vaststellen na overleg met het personeel tijdens periodes van afnemende activiteit of naar aanleiding van gewestelijke of plaatselijke feestdagen. De derde en de vierde bijkomende vakantiedagen worden opgenomen in gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer en dit rekening houdend met de noodwendigheden van de dienst.

SOM de federatie van sociale ondernemingen vzw

Sint-Jansstraat 30 - 1000 Brussel || T: 0490 11 98 20 || E: info@som.be

Zorgnet-Icuro vzw – Guimardstraat 1, 1040 Brussel – ondernemingsnr. 417659828

T. 02 511 80 08 – www.zorgneticuro.be – post@zorgneticuro.be

Verschuldigd loon & Uitsluiting

De werknemer ontvangt bij opname van deze bijkomende vakantiedagen (leeftijdsgedagen en dagen 35/44 jaar) uiteraard een **loon**.

- Voor de leeftijdsgedagen ontvangt de werknemer uitsluitend het enkel vakantiegeld.
- Bij opname van de dagen 35/44 jaar, ontvangt de werknemer het normaal loon.

Hoewel de gebruikte terminologie verschillend is (enkel vakantiegeld versus normaal loon), dekken beide noties eenzelfde lading. De wetgeving definieert enkel vakantiegeld als het normale loon tijdens de vakantieperiode. De werknemer zal voor zijn vakantiedagen zijn gewoon loon ontvangen en daarenboven recht hebben op alle voordelen die uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeien alsof hij gewerkt zou hebben.

In het verlengde van het voorgaande, ontvangt de werknemer bij **uitsluiting**:

- Voor de leeftijdsgedagen het enkel vakantiegeld voor de tijdens het vakantiejaar niet genoten bijkomende vakantiedagen
- Voor de dagen 35/44 jaar het normaal loon vermenigvuldigd met het aantal niet opgenomen vakantiedagen (uitgedrukt in arbeidsuren).

Om misverstanden te vermijden verduidelijken we dat voor de leeftijdsgedagen en dagen 35/44 jaar geen vertrekvakantiegeld verschuldigd is bij uitsluiting, zoals de verwijzing naar de reglementering jaarlijks vakantie verkeerdelijk zou kunnen doen vermoeden.

In de situatie waarin de werknemer op het einde van het vakantiejaar niet alle vakantiedagen opgenomen heeft, is de werkgever voor de dagen 35/44 jaar het normaal loon verschuldigd vermenigvuldigd met het aantal niet genoten vakantiedagen (uitgedrukt in arbeidsuren). De cao blijft stilzwijgend wat er in dit geval dient te gebeuren voor de leeftijdsgedagen. Het komt derhalve toe aan de werkgever om te beslissen welk gevolg aan deze dagen gegeven wordt.

Inwerkingtreding

De cao vakantiedagen treedt in werking op 1 juli 2022.

In 2022 hebben de werknemers in uitvoering van deze cao nog recht op de helft van de leeftijdsgedagen en de dagen 35/44 jaar bepaald in de cao. Voor de deeltijdse werknemers kan deze halvering er niet toe leiden dat hun recht lager zou liggen dan een halve dag bijkomend verlof voor beide categorieën.

15 juli 2022

SOM de federatie van sociale ondernemingen vzw

Sint-Jansstraat 30 - 1000 Brussel || T: 0490 11 98 20 || E: info@som.be

Zorgnet-Icuro vzw – Guimardstraat 1, 1040 Brussel – ondernemingsnr. 417659828

T. 02 511 80 08 – www.zorgneticuro.be – post@zorgneticuro.be