

1 1 -02- 2Q03

1 7 -03- 20C 31

65738 16/3/2014

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES
D'ÉDUCATION ET D'HÉBERGEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (319.01)

Convention collective de travail du 27 janvier 2003 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des établissements et services ressortissant à la Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01) (Maribel social)

Chapitre Ier Cadre juridique

Article 1 er

La présente convention collective de travail est conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et de l'arrêté royal du 18 juillet 2002, portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand.

Chapitre II Champ d'application

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services ressortissant à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande.

Chapitre III. Définitions

Article 3.

§1^{er}. Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

§2. Par parties, on entend les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs qui ont conclu la présente convention et les employeurs et les travailleurs qui seront liés par sa force obligatoire.

§3. Par secteur, on entend le secteur visé à l'article 2 de la présente convention collective de travail

§4. Par arrêté royal, on entend l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

§5. Par ministres compétents, on entend le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail et le Ministre fédéral des Affaires sociales et le Ministre flamand ayant la Famille et le Bien-être dans ses compétences.

§6. Par établissement, on entend l'établissement ou le service auquel le Fonds Maribel a notifié l'octroi d'acquérir des moyens financiers supplémentaires en vue de la promotion de l'emploi, comme prévu dans la présente convention collective de travail.

§7. Par Fonds Maribel, on entend le *Sectoraal Fonds sociale Maribel voor de Opvoedings en Huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap* (319.01), institué comme

9

fonds de sécurité d'existence au sein de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la communauté flamande (319.01)

Chapitre IV. Réduction de cotisation ONSS patronale

Article 4

§1^{er}. Conformément à l'article 2 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 et aux dispositions de la présente convention collective de travail, le secteur peut bénéficier d'une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

Le produit total de la réduction de cotisation, visée à l'article 3§1^{er} de l'arrêté royal, est calculé comme suit : le nombre de travailleurs occupés au moins à mi-temps, multiplié par le montant de la réduction de cotisation fixé conformément à l'article 2 de l'arrêté royal, à savoir au moment de la conclusion de la présente convention collective de travail : 288,18€ par travailleur et par trimestre.

§2. Les parties conviennent de charger le *Sectoraal Fonds sociale Maribel voor de Opvoedings en Huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap* de recevoir, contrôler, gérer et attribuer le produit total de la réduction de cotisation visée au précédent article.

L'attribution des moyens financiers, visée à l'alinéa précédent, se fait selon les modalités fixées par convention collective de travail conclue au sein de la sous-commission paritaire compétente et selon les modalités d'exécution décidées par le Conseil d'administration du fonds maribel.

Chapitre V. Perception et affectation de la réduction de cotisation

Article 5.

§1^{er}. Le secteur s'engage à utiliser le produit de la réduction des cotisations pour l'accroissement de l'emploi régulier.

Le secteur s'engage à créer une augmentation du volume de travail d'au moins le produit de la réduction de cotisation visée à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

§2. L'augmentation du volume de travail par travailleur, attribué après 2002, conformément aux dispositions de l'arrêté royal doit se faire par rapport au volume de travail moyen de 2002, en ce inclus le maintien de l'emploi maribel social déjà octroyé à ce moment.

§3. L'intervention du fonds maribel dans le coût salarial annuel de l'emploi supplémentaire s'élève à 31.532,06€ par volume de travail à temps plein supplémentaire au niveau de l'établissement, ou au pro rata applicable.

Ce plafond peut être relevé par décision unanime du conseil d'administration du fonds maribel.

Ledit plafond ne peut toutefois pas excéder 64.937,84€ par an et par volume de travail à temps plein supplémentaire. Si le coût salarial annuel devait excéder 64.937,84€ par an, l'intervention du fonds maribel serait plafonnée à 31.532€ par an.

§4. Par coût salarial, on entend le salaire brut du travailleur correspondant avec les échelles barémiques et les conditions salariales pour les fonctions exercées, majorées des cotisations patronales à la sécurité sociale, ainsi que toutes les allocations et avantages dus au travailleurs par ou en vertu des dispositions légales ou réglementaires, ainsi que ceux dus

4

en vertu des conventions collectives de travail conclues au sein de l'organe paritaires auquel ressortit le travailleur.

L'intervention est limitée aux prestations rémunérées, effectives ou assimilées.

Article 6.

Le maintien de l'emploi supplémentaire net et l'accroissement du volume de travail dont il est question dans la présente convention collective de travail doivent être réalisés au niveau :

- du secteur ;
- de chaque établissement qui réalise de l'emploi grâce aux moyens financiers « maribel social », découlant de l'arrêté royal et de la présente convention collective de travail.

Si l'employeur doit appliquer la dérogation prévue à l'article 14 de l'arrêté royal, il doit satisfaire aux conditions fixées et recevoir préalablement l'accord du fonds maribel.

Chapitre VI. Modalités d'attribution de l'emploi supplémentaire

Article 7.

Lors des embauches, il sera donné exécution à la destination prévue par les partenaires sociaux par convention collective de travail.

Article 8.

Les fonctions qui entrent en ligne de compte pour l'engagement supplémentaire, rémunérées suivant les barèmes et conditions en vigueur, appartiennent aux catégories de fonctions fixées dans les conventions collectives de travail en vigueur concernant les conditions de rémunération.

Article 9.

Une concertation aura lieu au niveau des établissements, au sein du Conseil d'entreprise, ou à défaut, avec la délégation syndicale, pour déterminer dans quels services et fonctions il faut réaliser l'emploi supplémentaire et quelles seront les conditions de travail. Au cas où cette discussion ne mènerait pas à un accord, les représentants des travailleurs peuvent faire appel aux secrétaires syndicaux régionaux.

En cas de constatation d'un défaut d'accord, le Fonds Maribel déterminera l'attribution des moyens à sa disposition.

Article 10

Les établissements, visés à l'article 2 et l'article 3§6 de la présente convention collective de travail, et qui entrent en compte pour recevoir l'octroi pour réaliser l'emploi supplémentaire, introduisent préalablement un dossier de demande.

Article 11

§1^{er}. Le modèle de dossier de demande et le délai de renvoi sont déterminés par le Fonds maribel.

§2. Le dossier de demande introduit doit être accompagné de l'accord unanime de tous les membres du conseil d'entreprise, ou à défaut, du conseil pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut, de la délégation syndicale. Les membres reçoivent, au moins 14 jours avant la décision, un exemplaire du dossier de demande. Ils peuvent obtenir tous les renseignements nécessaires pour une bonne compréhension de l'emploi Maribel social. Si l'établissement ne dispose d'aucun des organes de concertation cités, la procédure suivie est d'application : le dossier de demande doit être affiché durant une période

de 14 jours à un endroit accessible à tous les travailleurs et être signé par au moins 50% des travailleurs indiqués sur la déclaration du trimestre précédent celui de l'introduction du dossier de demande.

Les travailleurs peuvent faire connaître d'éventuelles objections à ce dossier par l'intermédiaire du secrétaire syndical régional d'une organisation syndicale représentative.

Le jour où l'employeur affiche le dossier de demande, il en envoie une copie aux secrétaires régionaux des organisations syndicales représentatives.

A l'échéance de cette période de 14 jours et à défaut d'objections, le dossier de demande est envoyé au Fonds maribel.

Article 12.

Les employeurs qui acquièrent un dossier approuvé par le Fonds maribel doivent, dans le délai fixé par le Conseil d'administration du Fonds maribel, à compter de la notification de l'octroi de l'emploi supplémentaire, procéder aux embauches et à l'augmentation du volume de travail requises.

Ne sont pas considérés comme emploi supplémentaire, les travailleurs engagés à la suite d'une fusion ou d'une reprise d'un autre organisme et/ou les travailleurs engagés suite à une augmentation de la part du pouvoir subsidiant.

Chapitre VII Garanties concernant l'utilisation de la réduction des cotisations ONSS en faveur de l'emploi.

Article 13.

En exécution de l'article 3§6 de l'arrêté royal, chaque employeur, qui bénéficie de moyens financiers maribel social, transmettra tous les six mois un rapport au Fonds Maribel, selon le modèle rédigé par le Fonds.

Le Fonds maribel peut, le cas échéant, fixer une autre échéance pour le rapport.

Le Fonds maribel peut, le cas échéant, demander un supplément d'information à l'employeur.

Les employeurs s'engagent à fournir toutes les données relatives à l'emploi dans le cadre du maribel social demandées par le Fonds maribel.

Article 14.

Le rapport doit être transmis au plus tard à la date fixée par le Fonds. Il doit être attesté par l'employeur et par tous les membres du Conseil d'entreprise, ou à défaut, par les membres du conseil pour la prévention et la protection au travail, ou par tous les membres de la délégation syndicale, ou à défaut, par au moins 50% des travailleurs. Les membres des organes de concertations précités reçoivent un exemplaire du rapport au moins 14 jours avant l'attestation.

Ils peuvent obtenir tous les renseignements nécessaires pour une bonne compréhension de l'emploi Maribel social dans l'institution.

Article 15.

Si des fonds sont reçus auxquels ne correspond pas de l'emploi conformément à l'octroi, ou pour lesquels les renseignements et/ou documents nécessaires ne peuvent pas être présentés, ces fonds seront réclamés ou les moyens à recevoir seront minorés d'autant.

Chapitre VIII. Dispositions finales et durée de validité

Article 16.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juin 2000, portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des établissements et services ressortissant à la Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande.

La présente convention entre en vigueur en date du 1^{er} janvier 2003 et est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée adressée au président de la Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande.

11-02-2003

7-03-2003

NR.

N°

65738

1'CO/31901

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE OPVOEDINGS- EN
HUISVESTINGSINRICHTINGEN EN DIENSTEN VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP
(319.01)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2003 met betrekking tot de maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Vlaamse Gemeenschap (sociale maribel)

Hoofdstuk I . Juridisch kader

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

Hoofdstuk II. Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de instellingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Hoofdstuk III. Begripsomschrijvingen

Artikel 3

§1. Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

§2. Onder "partijen" wordt verstaan de representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werknemersorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten en de werkgevers en de werknemers die door de algemeen verbindend verklaring ervan zullen gebonden zijn.

§3. Onder "sector" wordt verstaan de sector zoals bedoeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§4. Onder "het Koninklijk Besluit" wordt verstaan het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

§5. Onder "bevoegde Ministers" wordt verstaan: de Fédérale Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de Fédérale Minister van Sociale Zaken, en de Vlaamse Minister van Gezin en Welzijn.

§6. Onder "voorziening" wordt verstaan de instelling of dienst welke vanwege het Maribelfonds een toekenning betekend krijgt om bijkomende financiële middelen te verwerven met het oog op de bevordering van de tewerkstelling zoals voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§7. Onder "Maribelfonds" wordt verstaan het "Sectoraal Fonds Sociale Maribel voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap" opgericht als Fonds voor Bestaanszekerheid in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Hoofdstuk IV. Vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen

Artikel 4

§1. Overeenkomstig artikel 2 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan de sector genieten van een forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen in de sociale zekerheid.

De globale opbrengst van de bijdragevermindering, vermeld in artikel 3 §1 van het koninklijk besluit, wordt als volgt berekend: het aantal werknemers dat minstens halftijds is tewerkgesteld, vermenigvuldigd met het bedrag van de bijdragevermindering vastgesteld overeenkomstig artikel 2 van het koninklijk besluit, namelijk op nefogenblik van het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst: 288,18€ per werknemer en per kwartaal.

§2. Partijen komen overeen het "Sectoraal Fonds Sociale Maribel voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap" te belasten met het ontvangen, controleren, beheren en toewijzen van de intégrale opbrengst van de in vorig artikel bedoelde bijdragevermindering.

Het toewijzen van de financiële middelen, bedoeld in het vorig lid, geschiedt volgens de modaliteiten bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst in het bevoegd Paritair Subcomité en volgens de uitvoeringsmodaliteiten beslist door de Raad van Beheer van het Maribelfonds

Hoofdstuk V. Inning en bestemming van de bijdragevermindering

Artikel 5

§1. De sector verbindt er zich toe de opbrengsten van de bijdragevermindering aan te wenden voor de aangroei van de régulière tewerkstelling.

De sector verbindt zich tot een toename van het arbeidsvolume van ten minste de opbrengst van de bijdragevermindering bepaald in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. De vermeerdering van het arbeidsvolume per werkgever, toegekend na 2002, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit, dient te gebeuren ten aanzien

van het gemiddeld arbeidsvolume van 2002, inclusief het behoud van de op dat ogenblik reeds toegekende sociale maribel tewerkstelling .

§3. De tussenkomst van het Maribelfonds in de jaarloonkost van de bijkomend aangeworven tewerkstelling bedraagt gemiddeld op het niveau van de voorziening 31.532,06 € per bijkomend voltijds arbeidsvolume, of de toepasselijke pro rata daarvan. Dit plafond van tussenkomst kan verhoogd worden bij unanieme beslissing in de Raad van Beheer van het Maribelfonds.

Hogergenoemd plafond kan echter 64.937,84 € per jaar en per bijkomend voltijds arbeidsvolume niet overschrijden . Indien de jaarloonkost 64.937,84 € per jaar zou overschrijden, wordt de tussenkomst van het Maribelfonds geplafonneerd tot 31.532 € per jaar.

§4. Onder loonkost wordt verstaan: het brutoloon van de werknemer overeenkomstig de sectorale baremieke loonschalen en de loonvoorwaarden voor de uitgeoefende functies, verhoogd met de werkgeversbijdrage voor de sociale zekerheid, alsook alle vergoedingen en voordelen die aan de werknemer verschuldigd zijn door of krachtens de wettelijke of réglementaire bepalingen, alsook deze verschuldigd krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen het paritair orgaan waaronder de werkgever ressorteert.

De tussenkomst is beperkt tot de bezoldigde, effectieve of ermee gelijkgestelde prestaties.

Artikel 6

Het behoud en de netto bijkomende tewerkstelling en de aangroei van het arbeidsvolume waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst moet verwezenlijkt worden op het niveau van:

-de sector;

-elke voorziening die via financiële middelen "sociale maribel", voortspruitend uit het koninklijk besluit en uit deze collectieve arbeidsovereenkomst, tewerkstelling realiseert.

Indien de werkgever de afwijking dient toe te passen, voorzien in artikel 14 van het koninklijk besluit, moet hij voldoen aan de daarvoor opgestelde voorwaarden en voorafgaandelijk het akkoord van het Maribelfonds bekomen.

Hoofdstuk VI. Modaliteiten van toewijzing van de bijkomende tewerkstelling

Artikel 7

Bij de aanwervingen zal uitvoering worden gegeven aan de bestemming die door de sociale partners bij collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

Artikel 8

De functies die in aanmerking komen voor de bijkomende aanwervingen, vergoed volgens de vigerende baremieke loonschalen en voorwaarden, behoren tot de functiecategorieën zoals bepaald in de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de loonvoorwaarden.

Artikel 9

Er wordt een overleg op voorzieningsniveau gevoerd in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis met de syndicale afvaardiging, om te bepalen in welke diensten en functies

de bijkomende tewerkstelling moet ingevuld worden en onder welke arbeidsvoorwaarden dit zal gebeuren. Indien deze bespreking niet leidt tot een akkoord, kan door de werknemersvertegenwoordigers beroep gedaan worden op de regionale vakbondssecretarissen.

Bij vaststelling van gebreke aan akkoord zal het Maribelfonds de toewijzing van de ter beschikking staande middelen kunnen bepalen.

Artikel 10

De voorzieningen bedoeld in artikel 2 en in artikel 3 §6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst die in aanmerking komen om een toekenning te ontvangen om bijkomende tewerkstelling te verwezenlijken dienen voorafgaandelijk een aanvraagdossier in.

Artikel 11

§1 Het model van aanvraagdossier en de termijn van terugzending wordt vastgesteld door het Maribelfonds.

§2 Het ingediende aanvraagdossier moet vergezeld zijn van het unaniem akkoord van alle leden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van het comité preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis, van de syndicale afvaardiging. De leden ontvangen minstens 14 dagen voor de beslissing een exemplaar van het voorgenomen aanvraagdossier. Zij kunnen alle inlichtingen verkrijgen om een goed begrip van de sociale maribel tewerkstelling in de voorziening mogelijk te maken.

Indien in de voorziening geen der voorafgaande overlegorganen is opgericht vindt de volgende procedure toepassing: het voorgenomen aanvraagdossier moet worden uitgehangen gedurende een periode van 14 dagen op een voor alle werknemers toegankelijke plaats en dient voor akkoord te worden getekend door minstens 50% van de werknemers zoals vermeld op de R.S.Z-aangifte van het kwartaal voorafgaand aan dit van de indiening van het aanvraagdossier.

De werknemers kunnen eventuele bezwaren desgevallend kenbaar maken via een gewestelijke vakbondssecretaris van een representatieve werknemersorganisatie.

De dag waarop de werkgever het voorgenomen aanvraagdossier uithangt, stuurt hij een afschrift aan de gewestelijke secretarissen van de representatieve werknemersorganisaties.

Na verloop van de periode van 14 dagen en bij ontstentenis van bezwaren wordt het aanvraagdossier aan het Maribelfonds doorgestuurd.

Artikel 12

De werkgevers die een door het Maribelfonds goedgekeurd dossier verwerven, moeten binnen de termijn vastgesteld door de Raad van Beheer van het Maribelfonds, te rekenen vanaf de betekening van de toekenning van de bijkomende tewerkstelling, overgaan tot de vereiste aanwervingen en de vermeerdering van het totaal arbeidsvolume.

Worden niet beschouwd als bijkomende tewerkstelling, de werknemers aangeworven ten gevolge van een fusie of overname van een instelling en/of werknemers aangeworven in gevolge een verhoging vanuit de subsidiërende overheid.

Hoofdstuk VII. Waarborgen met betrekking tot de aanwending van de R.S.Z.-bijdragevermindering ten voordele van de tewerkstelling

Artikel 13

In uitvoering van artikel 3 §6 van het koninklijk besluit zal elke werkgever die financiële middelen "sociale maribel" geniet, om de zes maanden een verslag bezorgen aan het Maribelfonds, volgens het door het Maribelfonds opgesteld model.

Het Maribelfonds kan desgevallend een andere termijn van verslag bepalen.

Het Maribelfonds kan desgevallend bijkomende informatie opvragen bij de werkgever.

De werkgevers verbinden er zich toe alle gegevens in verband met de sociale maribel tewerkstelling, die door het Maribelfonds worden opgevraagd, te verstrekken.

Artikel 14

Het verslag moet ten laatste op de door het Maribelfonds gestelde datum worden terugbezorgd. Het dient geattesteerd te zijn door de werkgever en door alle leden van de ondernemingsraad, bij ontstentenis van de leden van het comité preventie en bescherming op het werk, of door alle leden van de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis door minstens 50 % van de werknemers.

De leden van het hogergenoemd betrokken overlegorgaan ontvangen minstens 14 dagen voor de attestatie een exemplaar van het verslag.

Zij kunnen alle inlichtingen verkrijgen om een goed begrip van de sociale maribel tewerkstelling in de voorziening mogelijk te maken.

Artikel 15

Indien gelden zouden ontvangen zijn waar geen tewerkstelling tegenover staat overeenkomstig de toekenning, of waarvoor niet de noodzakelijke inlichtingen en/of bewijsstukken voorgelegd worden, zullen de gelden teruggevorderd worden of in mindering gebracht worden van te ontvangen middelen.

Hoofdstuk VIII. Slotbepalingen en geldigheidsduur

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2000, houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de instellingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings-, en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2003. Zij is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan opgezegd worden door elk van de partijen mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Vlaamse Gemeenschap.