

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2019 inzake de stabiliteit in de  
arbeidsovereenkomsten

**Artikel 1**

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

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

**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord ('VIA 5') van 8 juni 2018, hoofdstuk 2.2. 'Stabiliteit in de arbeidsovereenkomsten'.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doel de stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die daar vragende partij voor zijn te verbeteren, in de betekenis van vast werk, hun contractuele arbeidstijd en overeenkomstig inkomen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 35, gesloten op 27 februari 1981 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, en gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst n° 35 bis gesloten op 9 februari 2000 in de Nationale Arbeidsraad.

**Artikel 3: Bekendmaking van alle vacatures**

Wanneer er in de onderneming vacatures zijn voor:

- één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, en/of
- één of meerdere voltijdse arbeidsovereenkomsten, en/of
- beschikbare arbeidsuren of bijkomende arbeidsuren,

zal de werkgever dit voor elk van de gevallen tijdig en schriftelijk bekend maken aan alle werknemers.

De schriftelijke bekendmaking moet gebeuren op dergelijke wijze dat alle werknemers er redelijkerwijze en tijdig kennis kunnen van nemen (bv. algemene personeelsmededeling, mailing, toegankelijk intranet, website, affichering in een voor iedereen toegankelijk personeelslokaal).

**Artikel 4: Voorrangrechten bij vacatures voor reeds in dienst zijnde werknemers**

§1. Bij vacatures voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd wordt voorrang van aanwerving gegeven aan de werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst (hetzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, hetzij een vervangingsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd), voor zover de betrokken werknemer vragende partij is voor deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en voor zover de betrokken werknemer voldoet aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid.

§2. Bij de toekenning van een voltijdse arbeidsovereenkomst wordt voorrang van aanwerving gegeven aan deeltijdse werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming, voor zover de betrokken werknemer vragende partij is voor deze voltijdse arbeidsovereenkomst, en voor zover de betrokken werknemer voldoet aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid.

§3. Bij de toekenning van beschikbare of van bijkomende arbeidsuren wordt voorrang van bijkomende toekenning of aanwerving gegeven aan deeltijdse werknemers die reeds in dienst

zijn van de onderneming, voor zover de betrokken werknemer vragende partij is voor deze aanwerving of verhoging van zijn/haar contractuele arbeidstijd, en voor zover de betrokken werknemer voldoet aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid.

**Artikel 5:** Schriftelijke feedback aan de werknemer die zich kandidaat heeft gesteld

Wanneer, in elk van de in artikel 4 vermelde voorrangrechten, de kandidatuur van een reeds bij de werkgever in dienst zijnde werknemer niet voor aanwerving of toekenning wordt weerhouden, zal de werkgever de betrokken werknemer die zich kandidaat heeft gesteld hierover persoonlijk schriftelijk informeren.

**Artikel 6:** Informering van de werknemersvertegenwoordiging

De informering van de werknemersvertegenwoordiging over de toepassing van de artikelen 4 en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zit vervat in de regelmatige tewerkstellingsinformatie in het kader van het sociaal overleg (in ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk, de syndicale afvaardiging).

**Artikel 7:** Individuele arbeidsovereenkomsten met ontbindende voorwaarde

§1 In onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen dat de werkgever(s) en werknemer(s) onder haar toepassingsgebied geen gebruik maken van ontbindende voorwaarden in individuele arbeidsovereenkomsten. Wanneer een partij de afspraken conform onderhavig artikel niet naleeft, is de partij die de arbeidsovereenkomst ontbindt een opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 verschuldigd jegens de andere partij, desgevallend de vergoedingen in uitvoering van de wet van 19 maart 1991 houdende de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Deze afspraak heeft betrekking op de ontbindende voorwaarde zoals bedoeld in artikel 1168 jo. artikel 1183 van het Burgerlijk Wetboek, namelijk de voorwaarde die verwijst naar een toekomstige en onzekere gebeurtenis en waarvan de vervulling van rechtswege en automatisch en dus zonder dat de werkgever de wil moet uiten de ontbinding te laten gelden, leidt tot het onmiddellijke einde van de arbeidsovereenkomst zonder dat enige opzeggingstermijn in acht genomen moet worden of opzeggingsvergoeding verschuldigd is.

§2. Deze afspraak doet geen afbreuk aan alle andere wettelijke wijzen waarop een individuele arbeidsovereenkomst kan eindigen. Dit houdt in dat de mogelijkheid behouden blijft om vervangingsovereenkomsten automatisch te laten eindigen bij terugkeer van de vervangen werknemer.

§3. Artikel 7§1 doet geen afbreuk aan de mogelijkheid tot het opnemen in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement van essentiële voorwaarden die vervuld moeten zijn zoals het halen van een definitief rijbewijs bij een tewerkstelling als chauffeur, of het behalen van het vereiste diploma, het verplicht medisch onderzoek, de verplichte inenting in het kader van de veiligheid en gezondheid van zowel de werknemer als de patiënt, het beschikken over een verblijfsvergunning.

**Artikel 8**

§1. Op niveau van de ondernemingen kunnen bijkomende specifieke afspraken gemaakt worden, evenwel zonder afbreuk te doen aan de basisprincipes van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover ze gunstiger zijn voor de werknemers.

§2. De afspraken die voor de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming reeds bestaan, blijven van kracht voor zover ze gunstiger zijn dan de bepalingen in deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

**Artikel 9**

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is vanaf haar inwerkingtreding onmiddellijk van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn vanaf 8 juni 2018.

Voor de arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn voorafgaand aan 8 juni 2018 is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing vanaf 1 januari 2021.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft geen uitwerking op contracten die voor het afsluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst ontbonden zijn. De collectieve arbeidsovereenkomst zal niet tussenkomen in lopende procedures.

**Artikel 10**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 17 december 2019 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Convention collective de travail du 17 décembre 2019 relative à la stabilité des contrats de travail

**Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services ressortissant à la Sous-commission des établissements et des services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01).

Par "travailleurs", on entend le personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin.

**Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du Vlaams Intersectoraal Akkoord (Accord intersectoriel flamand) « VIA 5 » du 8 juin 2018, chapitre 2.2. 'Stabilité dans les contrats de travail'

La présente convention collective de travail a pour objectif d'améliorer la stabilité des contrats de travail des travailleurs qui sont demandeurs de cette stabilité en termes de travail fixe, de temps de travail contractuel et de revenu correspondant.

La présente convention collective de travail ne porte pas atteinte aux dispositions de la convention collective de travail n°35, conclue le 27 février 1981 au sein du Conseil national du travail, concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, et modifiée par la convention collective de travail n°35bis conclue le 9 février 2000 au sein du CNT.

**Article 3** : Publication de toutes les vacances d'emploi

Lorsqu'au sein de l'entreprise, des emplois sont vacants pour :

- un ou plusieurs contrats de travail à durée indéterminée, et/ou
- un ou plusieurs contrats de travail à temps plein, et/ou
- des heures de travail disponibles ou des heures de travail complémentaires,

l'employeur communiquera, dans chacun de ces cas, l'information à temps et par écrit à tous les travailleurs.

La communication écrite doit se faire de telle manière que tous les travailleurs puissent raisonnablement en prendre connaissance à temps (par exemple, communication générale au personnel, mailing, intranet accessible, site web, affichage dans un local du personnel accessible à tous).

**Article 4** : Droits prioritaires pour les travailleurs déjà en service en cas d'emplois vacants

§1<sup>er</sup>. En cas d'emplois vacants pour des contrats à durée indéterminée, priorité est donnée à l'engagement de travailleurs qui sont déjà en service dans l'entreprise sur la base d'un contrat de travail temporaire (soit un contrat de travail à durée déterminée, soit un contrat de remplacement à durée déterminée ou indéterminée), pour autant que le travailleur concerné soit demandeur de ce contrat à durée indéterminée et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications, de compétences, d'organisabilité et de disponibilité.

§2. Lors de l'attribution d'un contrat de travail à temps plein, priorité est donnée à l'engagement de travailleurs à temps partiel qui sont déjà en service dans l'entreprise, pour autant que le travailleur concerné soit demandeur de ce contrat à durée indéterminée et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications, de compétences, d'organisabilité et de disponibilité.

§3. Lors de l'attribution d'heures disponibles ou d'heures complémentaires, priorité d'attribution complémentaire ou d'engagement est donnée aux travailleurs à temps partiel qui sont déjà en service dans l'entreprise, pour autant que le travailleur concerné soit

demandeur de cet engagement ou de cette augmentation de son temps de travail contractuel et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications, de compétences, d'organisabilité et de disponibilité.

**Article 5 :** Feed-back écrit au travailleur qui a posé sa candidature

Lorsque, pour chacun des droits prioritaires énumérés à l'article 4, la candidature d'un travailleur déjà au service de l'employeur n'est pas retenue pour l'engagement ou l'attribution, l'employeur en informera personnellement par écrit le travailleur concerné qui a posé sa candidature.

**Article 6 :** Information de la représentation des travailleurs

L'information de la représentation des travailleurs sur l'application des articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail est incluse dans l'information régulière en matière d'emploi prévue dans le cadre de la concertation sociale (dans le conseil d'entreprise, le comité de prévention et de protection au travail, la délégation syndicale).

**Article 7 :** Contrats de travail individuel avec condition résolutoire

§1<sup>er</sup>. Il est convenu dans la présente convention collective de travail que l'(es) employeur(s) et le(s) travailleur(s) qui relèvent de son champ d'application ne font pas usage de conditions résolutoires dans des contrats de travail individuels. Lorsqu'une partie ne respecte pas les accords conformément au présent article, la partie qui résilie le contrat de travail est redevable, en vertu de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978, d'une indemnité de rupture à l'autre partie, le cas échéant les indemnités en exécution de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Cet accord concerne la condition résolutoire telle que visée à l'article 1168 combiné à l'article 1183 du Code civil, à savoir la condition qui renvoie à un événement futur et incertain qui, lorsqu'il s'accomplit, entraîne d'office et automatiquement et donc sans que l'employeur doive exprimer la volonté de faire valoir la révocation, la cessation immédiate du contrat de travail sans devoir respecter un délai de préavis ou verser une indemnité de rupture.

§2. Cet accord ne porte pas atteinte à tous les autres modes de cessation d'un contrat de travail individuel. Ceci implique qu'il reste possible de faire cesser automatiquement des contrats de remplacement lors du retour du travailleur remplacé.

§3. L'article 7§1<sup>er</sup> ne porte pas atteinte à la faculté de reprendre dans le contrat de travail ou dans le règlement de travail des conditions essentielles devant être remplies comme l'obtention d'un permis de conduire définitif en cas d'occupation comme chauffeur ou l'obtention du diplôme requis, l'examen médical obligatoire, la vaccination obligatoire dans le cadre de la sécurité et de la santé tant du travailleur que du patient, le fait de disposer d'un titre de séjour.

**Article 8**

§1<sup>er</sup>. Au niveau des entreprises, des accords complémentaires spécifiques peuvent être passés, sans porter atteinte toutefois aux principes de base de la présente convention collective de travail et pour autant qu'ils soient plus favorables aux travailleurs.

§2. Les accords existant déjà au niveau de l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail restent d'application pour autant qu'ils soient plus favorables que les dispositions de la présente convention collective de travail sectorielle.

**Article 9**

La présente convention collective de travail est, dès son entrée en vigueur, directement applicable à tous les contrats de travail conclus à partir du 8 juin 2018.

Pour les contrats de travail conclus avant le 8 juin 2018, la présente convention collective de travail s'applique à partir du 1er janvier 2021.

La présente convention collective de travail ne produit pas d'effets pour les contrats auxquels il a été mis fin avant la conclusion de la présente convention collective de travail. La convention collective de travail n'interviendra pas dans des procédures en cours.

#### **Article 10**

La présente convention collective de travail produit ses effets à compter du 17 décembre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des établissements et des services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande.