

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2022 gesloten in het Paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap (319.01) betreffende het vormingsproject #KiesVoorPersoonsbegeleider

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

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

Art. 2

#KiesVoorPersoonsbegeleider wil werknemers uit andere sectoren die een tweede carrière als opvoeder/begeleider overwegen, de kans geven om als werknemer een betaald opleidingstraject te volgen in dienst van een werkgever binnen het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Wanneer het diploma wordt behaald kan de kandidaat-werknemer in dienst blijven van de werkgever waarmee hij of zij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten.

Deze cao beschrijft onder welke voorwaarden men zich kandidaat mag stellen voor het vormingsproject #KiesVoorPersoonsbegeleider en onder welke voorwaarden de opleiding kan gevolgd worden.

Toelatingscriteria

Art. 3

De toelatingscriteria tot het vormingsproject #KiesVoorPersoonsbegeleider zijn de volgende:

- voldoen aan de toelatingsvoorwaarden tot het onderwijs voor de gekozen opleiding;
- op het moment van de inschrijving niet tewerkgesteld zijn in een instelling die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten;
- op het moment van de inschrijving verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst of een activiteit als zelfstandige uitoefenen;
- op het moment van de inschrijving niet reeds in opleiding zijn in een kwalificerend vormingstraject gefinancierd met middelen van fondsen Sociale Maribel of sociale akkoorden voor non-profitsectoren;
- slagen in de selectieproef ingericht door VIVO vzw, in samenwerking met gespecialiseerde selectiebureaus;
- zich inschrijven als kandidaat vóór de uiterste inschrijvingsdatum, bepaald door VIVO vzw.

Deze toelatingscriteria zullen worden gecontroleerd door VIVO vzw op basis van een aanvraagformulier ondertekend door de betrokken kandidaat.

Art. 4

Rekening houdend met het aantal financierbare plaatsen kan VIVO vzw een orde van prioriteit op de kandidaturen toepassen voor de toegang tot het vormingstraject #KiesVoorPersoonsbegeleider.

De raad van beheer zal rekening houden met volgende selectiecriteria:

1. De testresultaten
2. De duur van de opleiding nodig om een diploma te behalen
3. De potentiële loopbaan als opvoeder/begeleider vanaf het begin van de opleiding tot de wettelijke pensioenleeftijd

Elke kandidaat wordt op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectieprocedure.

Art. 5

VIVO vzw is bevoegd om alle beslissingen te nemen die noodzakelijk zijn voor de opvolging en het goede verloop van het vormingsproject, in overleg met de betrokken sociale partners.

De arbeidsovereenkomst

Art. 6

VIVO vzw stelt een lijst op met werkgevers die wensen deel te nemen aan het vormingsproject #KiesVoorPersoonsbegeleider. Deze lijst wordt verstuurd naar de geselecteerde kandidaten.

Elke geselecteerde kandidaat contacteert één of meerdere werkgevers naar keuze uit deze lijst met als doel een sollicitatiegesprek te voeren met het oog op een aanwerving in het kader van dit vormingsproject. Het is mogelijk dit contact te leggen met een werkgever die niet op de lijst voorkomt, op voorwaarde dat deze werkgever behoort tot het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij onderling akkoord wordt de geselecteerde kandidaat bij de werkgever aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur waarvan de ingangsdatum samenvalt met de eerste schooldag van de opleiding waarvoor de kandidaat werd geselecteerd.

Deze arbeidsovereenkomst bevat volgende clausule:

"Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen met betrekking tot ontslag, is de werkgever er niet toe gehouden de "werknemer in opleiding" (cfr. het vormingsproject #KiesVoorPersoonsbegeleider) aansluitend in dienst te houden indien de werknemer zelf stopt met het project, indien de werknemer niet slaagt voor de opleiding of indien de werkgever niet beschikt over een tewerkstellingsplaats bij het einde van de opleiding. Deze omstandigheden zijn voldoende reden om de overeenkomst te beëindigen met een wettelijke opzegtermijn."

Na de ondertekening van deze arbeidsovereenkomst dient de geselecteerde kandidaat voor het vormingsproject #KiesVoorPersoonsbegeleider, indien nodig, zijn arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever te beëindigen conform de wettelijke bepalingen.

De keuze van de opleidingsverstrekker

Art. 7

De geselecteerde kandidaat mag zich inschrijven in een school naar keuze geselecteerd door VIVO vzw.

Statuut van de werknemer in opleiding

Art. 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verleent aan de werknemers die aangeworven wordt binnen het kader van dit vormingsproject, het recht om met behoud van het loon een opleiding tot opvoeder/begeleider te volgen.

De werknemer die aangeworven wordt binnen het kader van dit vormingsproject heeft het recht afwezig te zijn tijdens de volledige opleidingsperiode vanaf het begin ervan tot de laatste effectieve schooldag (exclusief de vakantiemaanden juli en augustus) met behoud van het loon dat op de gewone tijdstippen betaald wordt, om de lessen te volgen, de examens af te leggen en de stages door te maken. De stages worden, zo veel als mogelijk, gevolgd bij de werkgever van de werknemer in opleiding.

Art. 9

De werknemer in opleiding heeft recht op alle van toepassing zijnde loon en arbeidsvoorwaarden.

Tijdens de volledige opleidingsduur wordt de werknemer betaald conform de sectorale loonschaal B2b. In het eerste opleidingsjaar wordt daarbij 0 jaar anciënniteit in rekening gebracht, in het tweede opleidingsjaar 1 jaar anciënniteit. De eventuele overname van bijkomende anciënniteit, conform de sectorale cao van 14 november 2000 betreffende de 'bepaling baremieke anciënniteit' (registratienummer: 63336/co/319) gebeurt pas na de succesvolle afronding van de opleiding.

Het loon volgt de conventioneel overeengekomen aanpassingen en de indexaanpassingen.

Art. 10

De afwezigheidsperiodes voor het volgen van de lessen worden beschouwd als zijnde gelijkgesteld voor wat betreft de eindejaarspremie en vakantiegeld.

Art. 11

De vrijstelling van arbeidsprestaties, voorzien in de sectorale cao van 17 december 2001 (registratienummer: 63360/co/319) wordt toegekend op basis van de geleverde prestaties in de vakantiemaanden juli en augustus.

De modaliteiten van opname zijn diegene zoals bepaald op niveau van de instelling of de dienst, of bij ontsteltenis diegene zoals bepaald in artikel 6 van de sectorale cao van 17 december 2001.

Art. 12

De sectorale cao van 29 mei 2009 (registratienummer: 95182/co/319.01) in verband met de terugbetaling van de vervoerskosten blijft van toepassing voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van de onderwijsinstelling.

Art. 13

Elke geselecteerde kandidaat die een opleiding start in het project #KiesVoorPersoonsbegeleider, ontvangt in het eerste schooljaar éénmalig een studiebeurs van 1000 EUR. Deze studiebeurs geldt als forfaitaire tussenkomst in de schoolkosten (inschrijvingsgeld, materiaal, studieboeken,...) en/of de kosten voor kinderopvang.

Procedure en modaliteiten

Art. 14

Om het loon te ontvangen, legt de werknemer aan zijn werkgever én VIVO vzw, voor ieder studiejaar het bewijs voor van zijn inschrijving op de lessen, binnen de twee maand na de inschrijving.

De werknemer zal bovendien aan zijn werkgever de effectieve aanwezigheid op de lessen moeten kunnen attesteren.

Art. 15

Verliest het recht op betaalde afwezigheid voor het volgen van opleiding:

- de werknemer die in de cursussen ongewettigd afwezig was voor meer dan één tiende van de duur ervan;
- de werknemer die na de tweede zittijd niet is geslaagd voor het studiejaar/semester waarvoor hij is ingeschreven (dubbelen is niet mogelijk behalve in gevallen erkend door de hierna vermelde raad van beheer);
- de werknemer die, na aanvaarding van zijn kandidatuur, een nieuwe winstgevende activiteit uitoefent als zelfstandige, als werknemer of in het raam van een statuut van uitzendarbeid.

Art. 16

De controle op de nauwgezetheid en het gebruik van het verlof wordt uitgeoefend door VIVO vzw.

Tewerkstelling na de opleiding

Art. 17

Na het succesvol doorlopen van de opleiding wordt de werknemer tewerkgesteld als opvoeder/begeleider en minimaal betaald conform de van toepassing zijnde sectorale loonschaal.

Op dat moment zal ook de sectorale cao van 14 november 2000 betreffende de 'bepaling baremieke anciënniteit' (registratienummer: 63336/co/319) moeten worden toegepast. Ook de studie jaren in het kader van het vormingsproject #KiesVoorPersoonsbegeleider worden meegenomen voor het bepalen van de geldelijke anciënniteit in de op de uitgeoefende functie van toepassing zijnde loonschaal.

Financiering van het loon en de studiebeurs van de werknemer in opleiding

Art. 18

VIVO vzw financiert de loonkost van de werknemer (excl. extralegale voordelen) gedurende de volledige opleidingsduur.

Voor de werknemers die een opleiding tot opvoeder/begeleider volgen bedraagt de maximale jaarlijkse loonkostsubsidie 40900 EUR per werknemer in opleiding.

Art. 19

VIVO vzw financiert de forfaitaire studiebeurs van 1000 EUR, conform de bepalingen in artikel 12, die door de werkgever aan de werknemer in opleiding wordt betaald in het eerste jaar van de opleiding.

Art. 20

VIVO vzw financiert, in voorkomend geval, de wettelijke opzegtermijn, indien de werknemer in opleiding de opleiding beëindigt voor het einde van de opleiding (cfr. clausule in de arbeidsovereenkomst in artikel 6, § 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

Art. 21

De toepassing van deze overeenkomst wordt toevertrouwd aan VIVO vzw, in overleg met de betrokken sociale partners.

Duur

Art. 22

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 12 mei 2022 en treedt buiten werking op 31 december 2025.

Convention collective de travail du 12 mai 2022 conclue au sein de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01) concernant le projet de formation #KiesVoorPersoonsbegeleider

Article 1^{er}

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

Par « travailleurs », on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Art. 2

#KiesVoorPersoonsbegeleider entend donner aux travailleurs d'autres secteurs qui envisagent une deuxième carrière comme éducateur/accompagnateur l'opportunité de suivre un trajet de formation rémunéré en tant que travailleur au service d'un employeur au sein de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande.

Une fois diplômé, le candidat-travailleur peut rester en service chez l'employeur avec lequel il a conclu un contrat de travail.

La présente CCT décrit sous quelles conditions on peut se porter candidat au projet de formation #KiesVoorPersoonsbegeleider et sous quelles conditions la formation peut être suivie.

Critères d'admission

Art. 3

Les critères d'admission au projet de formation #KiesVoorPersoonsbegeleider sont les suivants:

- satisfaire aux conditions d'admission à l'enseignement pour la formation choisie;
- au moment de l'inscription, ne pas être occupé dans une institution ressortissant au champ de compétences de la Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement ;
- au moment de l'inscription, être lié par un contrat de travail ou exercer une activité d'indépendant;
- au moment de l'inscription, ne pas déjà suivre une formation dans le cadre d'un trajet de formation qualifiant financé par des moyens de fonds Maribel social ou d'accords sociaux pour les secteurs non marchand;
- réussir l'épreuve de sélection organisée par l'ASBL VIVO, en collaboration avec des bureaux de sélection spécialisés;
- s'inscrire comme candidat avant la date limite d'inscription, déterminée par l'ASBL VIVO.

Les critères d'admission seront contrôlés par l'ASBL VIVO sur la base du formulaire de demande signé par le candidat concerné.

Art. 4

Compte tenu du nombre de places finançables, l'ASBL VIVO peut appliquer aux candidatures un ordre de priorité pour l'accès au trajet de formation #KiesVoorPersoonsbegeleider.

Le conseil d'administration tiendra compte des critères de sélection suivants:

1. Les résultats des tests
2. La durée de la formation nécessaire pour décrocher un diplôme
3. La carrière potentielle en tant qu'éducateur/accompagnateur depuis le début de la formation jusqu'à l'âge de la pension légale

Chaque candidat est informé du résultat de la procédure de sélection.

Art. 5

L'ASBL VIVO est compétente pour la prise de toutes les décisions nécessaires au suivi et au bon déroulement du projet de formation, en concertation avec les partenaires sociaux concernés.

Le contrat de travail

Art. 6

L'ASBL VIVO dresse la liste des employeurs souhaitant participer au projet de formation #KiesVoorPersoonsbegeleider. Cette liste est envoyée aux candidats sélectionnés.

Chaque candidat sélectionné contacte un plusieurs employeur(s) de son choix figurant sur la liste en vue de passer un entretien d'embauche dans le cadre de ce projet de formation. Il est possible de contacter un employeur ne figurant pas sur la liste, à condition que cet employeur relève du champ d'application de la présente convention collective de travail.

De commun accord, l'employeur engage le candidat sélectionné dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dont la date de début coïncide avec le premier jour de l'année scolaire de la formation pour laquelle le candidat a été retenu.

Le contrat de travail contient la clause suivante:

« Sans préjudice des dispositions légales en matière de licenciement, l'employeur n'est pas tenu de maintenir en service le « travailleur en formation » (voir projet de formation #KiesVoorPersoonsbegeleider) si le travailleur décide de mettre fin à son projet, si le travailleur ne réussit pas sa formation ou si l'employeur ne dispose pas d'un lieu d'occupation à la fin de la formation. Ces circonstances constituent suffisamment de raisons pour mettre fin au contrat de travail avec un délai de préavis légal. »

Après la signature de ce contrat de travail, le candidat retenu pour le projet de formation #KiesVoorPersoonsbegeleider doit, le cas échéant, mettre fin à son contrat de travail auprès de l'employeur précédent conformément aux dispositions légales.

Le choix de l'opérateur de formations

Art. 7

Le candidat retenu peut s'inscrire dans une école de son choix sélectionnée par l'ASBL VIVO.

Statut du travailleur en formation

Art.8

La présente convention collective de travail confère aux travailleurs engagés dans le cadre de ce projet de formation le droit de suivre une formation d'éducateur/accompagnateur tout en conservant leur rémunération.

Le travailleur recruté dans le cadre de ce projet de formation a le droit de s'absenter pendant toute la période de formation, de son début jusqu'au dernier jour de classe effectif (à l'exclusion des mois de vacances de juillet et août) avec maintien du salaire versé aux périodes habituelles, pour suivre des cours, passer des examens et effectuer des stages. Les stages seront suivis, autant que possible, chez l'employeur du travailleur en formation.

Art. 9

Le travailleur en formation a le droit de bénéficier de toutes les conditions de travail et de rémunération applicables.

Durant l'ensemble de la durée de formation, le travailleur est rémunéré conformément au barème sectoriel B2b. À cet égard, durant la première année de formation, 0 année d'ancienneté est prise en compte, en deuxième année de formation, 1 année d'ancienneté. La reprise éventuelle d'une ancienneté complémentaire, conformément à la CCT sectorielle du 14 novembre 2000 relative à la « fixation de l'ancienneté barémique » (numéro d'enregistrement: 63336/CO/319) n'est effectuée qu'une fois la formation achevée avec succès.

Le salaire suit les adaptations conventionnelles et les adaptations à l'index.

Art. 10

Les périodes d'absence pour assister aux cours sont considérées comme assimilées pour ce qui concerne la prime de fin d'année et le pécule de vacances.

Art. 11

La dispense de prestations de travail, prévue dans la CCT sectorielle du 17 décembre 2001 (numéro d'enregistrement: 63360/CO/319), est accordée sur la base des prestations fournies durant les mois de vacances de juillet et août.

Les modalités de prise de la dispense sont celles déterminées au niveau de l'établissement ou du service ou, à défaut, celles déterminées à l'article 6 de la CCT sectorielle du 17 décembre 2001.

Art. 12

La CCT sectorielle du 29 mai 2009 (numéro d'enregistrement: 95182/CO/319.01) relative au remboursement des frais de transport reste d'application pour les déplacements entre le domicile et le lieu où se situe l'établissement d'enseignement.

Art. 13

Chaque candidat sélectionné qui débute une formation dans le projet #KiesVoorPersoonsbegeleider reçoit lors de la première année scolaire une bourse d'études unique de 1000 euros. Cette bourse d'études tient lieu d'intervention forfaitaire dans les frais scolaires (droit d'inscription, matériel, livres d'étude, etc.) et/ou les frais de garde d'enfants.

Procédure et modalités

Art. 14

Afin de percevoir la rémunération, le travailleur présente à son employeur ainsi qu'à l'ASBL VIVO, pour chaque année d'études, la preuve de son inscription aux cours, dans les deux mois suivant l'inscription.

En outre, le travailleur devra pouvoir prouver à son employeur qu'il assiste effectivement aux cours.

Art. 15

Perd le droit à l'absence rémunérée pour suivre la formation:

- le travailleur qui a été absent des cours de façon injustifiée pendant plus d'un dixième de la durée des cours;
- le travailleur qui, après la deuxième session, n'a pas réussi l'année/le semestre académique pour lequel il est inscrit (le redoublement n'est pas possible sauf dans les cas reconnus par le conseil d'administration mentionné ci-dessus) ;
- le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, exerce une nouvelle activité rémunérée en tant que travailleur indépendant, salarié ou dans le cadre d'un statut de travailleur intérimaire.

Art. 16

Le contrôle de la rigueur et de l'utilisation des congés est exercé par l'ASBL VIVO.

Emploi après la formation

Art. 17

Le travailleur qui a suivi avec succès la formation est occupé en tant qu'éducateur/accompagnateur et rémunéré au minimum selon le barème sectoriel applicable.

À ce moment, la CCT sectorielle du 14 novembre 2000 relative à la « fixation de l'ancienneté barémique » (numéro d'enregistrement: 63336/CO/319) devra également être appliquée. Les années d'études dans le cadre du projet de formation #KiesVoorPersoonsbegeleider sont également prises en compte pour déterminer l'ancienneté pécuniaire dans la grille barémique applicable pour la fonction exercée.

Financement du salaire et de la bourse d'études du travailleur en formation

Art. 18

L'ASBL VIVO finance le coût salarial du travailleur (sauf les avantages extralégaux) pendant toute la durée de la formation.

Pour les travailleurs suivant une formation d'éducateur/accompagnateur, la subvention pour le coût salarial annuelle maximale est de 40900 euros par travailleur en formation.

Art. 19

L'ASBL VIVO finance la bourse d'études forfaitaire de 1 000 euros, conformément aux dispositions de l'article 12, qui est versée par l'employeur au travailleur en formation au cours de la première année de la formation.

Art. 20

L'ASBL VIVO financera, le cas échéant, le délai de préavis légal, si le travailleur en formation met fin à la formation avant la fin de celle-ci (cf. clause du contrat de travail à l'article 6, § 4 de la présente convention collective de travail).

Art. 21

L'application de la présente convention est confiée à l'ASBL VIVO, en concertation avec les partenaires sociaux concernés.

Durée

Art. 22

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 12 mai 2022 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2025.