

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2023 inzake het statuut van de gezinshuisouders

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair subcomité voor de Vlaamse opvoedings- en huisvestingsinstellingen en -diensten.

Onder werkgevers wordt voor toepassing van onderhavige cao verstaan die organisatoren die een erkenning voor de organisatie van een gezinshuis hebben conform het Besluit Vlaamse Regering van 5 april 2019 betreffende de erkenningsvoorwaarden en de subsidiënormen voor voorzieningen in de jeugdhulp.

Onder werknemers wordt voor toepassing van onderhavige cao verstaan de gezinshuisouders, zijnde werknemers die in voltijds dienstverband minderjarigen opvangen en begeleiden in het eigen gezin (hierna werknemers-gezinshuisouders).

Artikel 2 Tewerkstelling

De werkgever en de werknemer-gezinshuisouder sluiten een voltijdse arbeidsovereenkomst af die kadert in de reglementering van huisarbeid. De artikelen 119.1 tot en met 119.12 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 zijn van toepassing.

Elke werknemer-gezinshuisouder begeleidt en vangt, in samenspraak met de werkgever, minderjarigen op in het eigen gezin. Rekening houdend met de zorgzwaarte en de draagkracht van de gezinshuisouder en diens gezin zal het aantal en het profiel van de minderjarigen in onderling overleg worden bepaald.

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om voldoende werkinvulling te geven aan de werknemer-gezinshuisouder. Wanneer de arbeidsovereenkomst niet is geschorst en geen of minder minderjarigen bij de werknemer-gezinshuisouder zijn toegewezen, blijft het loon verschuldigd.

De werkgever is eindverantwoordelijke voor het cliëntdossier.

Artikel 3 Toepassing sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten

Alle sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing op de werkgevers en de werknemers-gezinshuisouders, met uitzondering van de volgende:

Loonvoorwaarden:

- CAO van 25 september 1990 (registratienummer 26821/co/319.01) , gewijzigd door de Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2019 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 1990 betreffende de loonvoorwaarden in de gehandicaptenzorg en de bijzondere jeugdbijstand (registratienummer 158183 /co/319)

- Collectieve Arbeidsovereenkomst van 4 december 1998 betreffende de berekeningsmodaliteiten van het gewaarborgd loon bij onregelmatige prestaties met variabel loon (registratienummer: 50219/co/319.01)
- Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2007 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden in geval van slapende nachtdienst (registratienummer: 82036/co/319.01)

Arbeidsduur:

- Koninklijk besluit van 9 november 1979 betreffende de zondagsrust en de arbeidsduur van sommige werklieden en bedienden van de inrichtingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen
- Collectieve Arbeidsovereenkomst van 23.3.78 over de arbeidsduur en -spreiding (registratienummer: 5695/co/319)
- Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1998 betreffende de veralgemening van de sectorale arbeidsduur tot 38 uur per week (registratienummer: 49108/co/319.01)
- Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1998 houdende de telling van nachtdienst, slapende nachtdienst en vakantieverblijven. (registratienummer: 49116/co/319.01)
- Koninklijk besluit van 7 januari 2007 betreffende de arbeidsduur van de werknemers in de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (PSC 319.01)

Artikel 4 Arbeidsduur

De werknemer- gezinshuisouder bepaalt, buiten in het geval van opname van verlof, andere schorsingen van de arbeidsovereenkomst of verplichte contactmomenten met de werkgever, volledig autonoom diens tijdsbesteding.

Artikel 5 Loon

§ 1 Het loon van de werknemer-gezinshuisouder is 120% van het barema B1C voor begeleidend personeel klasse 1, zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvoorwaarden in de gehandicaptenzorg en de bijzondere jeugdbijstand, gesloten op 1 maart 1994 in het paritair comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen (registratienummer 35.658/co/319) gewijzigd door de CAO van 28 januari 2014 betreffende de actualisering van de loonvoorwaarden (registratienummer 126.221/CO/319) gewijzigd door de CAO van 17 december 2019 betreffende de loonvoorwaarden (registratienummer 161274/CO/319), gewijzigd door de cao van 8 juni 2021 betreffende de loonvoorwaarden in uitvoering van VIA 6 (registratienummer 165345/CO/319) en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2022 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 2021 betreffende de loonvoorwaarden in uitvoering van VIA 6 (registratienummer 173813/CO/319) gewijzigd door de cao van 1 december 2022 betreffende de loonvoorwaarden in uitvoering van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord (registratienummer 177864/co/319).

§ 2 Artikel 6 §1 en §2 van de hierboven vermelde cao is niet van toepassing op de werknemer-gezinshuisouder.

Artikel 6 Onkostenvergoeding

Voor de kosten die verbonden zijn aan het verblijf en de zorg voor de toevertrouwde minderjarigen, wordt maandelijks door de werkgever een onkostenvergoeding betaald aan de werknemer-gezinshuisouder. Het bedrag van deze onkostenvergoeding wordt bepaald in artikel 42/1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 april 2019 betreffende de erkenningsvoorwaarden en de subsidiënormen voor voorzieningen in de jeugdhulp.

Deze onkostenvergoeding wordt samen met het loon uitbetaald.

In dit kader is de toepassing van artikel 10 van de cao van 29 mei 2009 gewijzigd door de cao van 7 februari 2023 inzake het woon-werkverkeer en de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemer (registratienummer 95182/co/319) niet van toepassing op de verplaatsingskosten die rechtstreeks samenhangen met de opvang van de desbetreffende minderjarigen. Het gaat hier om verplaatsingskosten voor vrijetijdsactiviteit, deelname aan sportclub, hobby, school, enz., van de minderjarige maar ook kosten die te maken hebben met de professionele opvolging van het dossier en dus rechtstreeks samenhangen met de opvang van de desbetreffende minderjarige, bijvoorbeeld casusoverleg, verplaatsing naar de jeugdrechtbank.

Ook bijzondere kosten vergoed conform artikel 44 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 5 april 2019 betreffende de erkenningsvoorwaarden en de subsidiënormen voor voorzieningen in de jeugdhulp aan de werkgever worden aan de werknemer-gezinshuisouder terugbetaald.

Artikel 7 Schorsing arbeidsovereenkomst

De werknemer-gezinshuisouder heeft recht op wettelijke vakantie- en feestdagen, en kan de arbeidsovereenkomst schorsen op basis van de betreffende wettelijke en sectorale bepalingen.

De vrijstelling van arbeidsprestaties, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 09 november 2001, zal worden opgenomen in de vorm van volledig vrijgestelde dagen of halve dagen.

Voor al deze schorsingsdagen wordt door de werkgever voorzien in een terugvalmogelijkheid voor de minderjarigen die de werknemer-gezinshuisouder opvangt en begeleidt, al dan niet via structurele samenwerking met andere voorzieningen binnen het werkingsgebied aan wie een erkenning voor de typemodule verblijf in een gezinshuis werd verleend.

Artikel 8 Opvolging & toezicht

De werkgever biedt ondersteuning aan de werknemer-gezinshuisouder in de vorm van periodieke vormings- en intervisiemomenten, alsook door middel van periodieke opvolgingsgesprekken.

In geval van toezicht respecteert de werkgever steeds het recht op gezinsleven van de werknemer-gezinshuisouder en de andere leden van het gezin. De werkgever heeft slechts in de volgende gevallen toegang tot de relevante vertrekken in de gezinswoning:

- Met voorafgaande toestemming van de werknemer-gezinshuisouder

- In het geval van ernstige noodzaak ter bescherming van de fysieke en psychische integriteit van de betrokkenen.

De inmenging van de werkgever in het privéleven van de werknemer-gezinshuisouder moet steeds in verhouding staan tot het beschermde belang van de minderjarige.

Artikel 9 Welzijn & preventie

De welzijnswet werknemers en de Codex welzijn zijn van toepassing met uitzondering van de basisvereisten inzake arbeidsplaats

De werkgever voorziet voor elke werknemer-gezinshuisouder in een vertrouwenspersoon psychosociaal welzijn, waarbij de werknemer-gezinshuisouder melding kan maken van psychosociale problemen of zorgen binnen de gezinscontext. De inhoud van de gesprekken betreffende psychosociaal welzijn is vertrouwelijk en kan geen negatieve gevolgen teweegbrengen voor de tewerkstelling van de werknemer-gezinshuisouder.

Artikel 10 Terugkeermogelijkheid

Wanneer een werknemer van de organisatie er zelf voor heeft gekozen om gezinshuisouder te worden, maar die functie binnen de 3 jaar na inwerkingtreding van onderhavige cao, niet langer wenst op te nemen, zal de werkgever de werknemer-gezinshuisouder opnieuw een gelijkwaardige functie aanbieden in de organisatie.

Artikel 11 Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 december 2023 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 Vlaamse Gemeenschap (319.01).

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

Convention collective de travail du 5 décembre 2023 concernant le statut des parents en foyer familial (*gezinshuisouders*)

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.

Par « employeurs », on entend, pour l'application de la présente CCT, les organisateurs qui disposent d'un agrément pour l'organisation d'un foyer familial (*gezinshuis*) conformément à l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 avril 2019 relatif aux conditions d'agrément et aux normes de subventionnement des structures de l'aide à la jeunesse.

Par « travailleurs », on entend, pour l'application de la présente CCT, les parents en foyer familial, à savoir les travailleurs qui accueillent et accompagnent à temps plein des mineurs au sein de leur propre foyer (ci-après « travailleurs-parents en foyer familial »).

Article 2. Emploi

L'employeur et le travailleur-parent en foyer familial concluent un contrat de travail à temps plein qui s'inscrit dans le cadre de la réglementation sur le travail à domicile. Les articles 119.1 à 119.12 inclus de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 sont d'application.

Chaque travailleur-parent en foyer familial, en accord avec l'employeur, accueille et accompagne des mineurs dans son propre foyer. Le nombre et le profil des mineurs sont déterminés d'un commun accord en tenant compte de l'ampleur de la prise en charge et des capacités du parent en foyer familial et de son foyer.

Il incombe à l'employeur d'assurer un volume de travail suffisant au travailleur-parent en foyer familial. Lorsque le contrat de travail n'a pas été suspendu et qu'aucun mineur ou un nombre moindre de mineurs a été confié au travailleur-parent en foyer familial, le salaire reste dû.

L'employeur est le responsable final du dossier du client.

Article 3. Application des conventions collectives de travail sectorielles

Toutes les conventions collectives de travail sectorielles sont applicables aux employeurs et aux travailleurs-parents en foyer familial, à l'exception des suivantes:

Conditions de rémunération:

- La CCT du 25 septembre 1990 (numéro d'enregistrement 26821/co/319.01), modifiée par la convention collective de travail du 17 décembre 2019 modifiant la convention collective de travail du 25 septembre 1990 relative aux conditions de rémunération dans les services d'aide aux personnes handicapées et d'aide à la jeunesse (numéro d'enregistrement 158183 /co/319)

- La convention collective de travail du 4 décembre 1998 relative aux modalités de calcul du salaire garanti en cas de prestations irrégulières avec salaire variable (numéro d'enregistrement: 50219/co/319.01)
- La convention collective de travail du 22 janvier 2007 relative aux conditions de travail et de rémunération en cas de service de nuit dormant (numéro d'enregistrement: 82036/co/319.01)

Durée de travail:

- L'arrêté royal du 9 novembre 1979 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers et employés des établissements ressortissant à la Commission paritaire des établissements d'éducation et d'hébergement
- La convention collective de travail du 23.3.78 relative à la durée et la répartition du travail (numéro d'enregistrement: 5695/co/319)
- La convention collective de travail du 1^{er} juillet 1998 relative à la généralisation de la durée de travail sectorielle à 38 heures par semaine (numéro d'enregistrement: 49108/co/319.01)
- La convention collective de travail du 1^{er} juillet 1998 relative au calcul du service de nuit, du service de nuit dormant et des séjours de vacances (numéro d'enregistrement: 49116/CO/319)
- L'arrêté royal du 7 janvier 2007 relatif à la durée du travail des travailleurs des établissements et services ressortissant à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (SCP 319.01)

Article 4. Durée de travail

Sauf en cas de prise de congé, d'autres suspensions du contrat de travail ou de moments de contact obligatoires avec l'employeur, le travailleur-parent en foyer familial détermine son temps de travail de manière entièrement autonome.

Article 5. Rémunération

§1^{er}. La rémunération du travailleur-parent en foyer familial correspond à 120% du barème B1C pour le personnel d'accompagnement classe 1, tel que mentionné dans la convention collective de travail relative aux conditions de rémunération dans les services d'aide aux personnes handicapées et de l'aide à la jeunesse conclue le 1^{er} mars 1994 au sein de la Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (numéro d'enregistrement 35.658/co/319), modifiée par la CCT du 28 janvier 2014 relative à l'actualisation des conditions salariales (numéro d'enregistrement 126.221/CO/319), modifiée par la CCT du 17 décembre 2019 relative aux conditions de rémunération (numéro d'enregistrement 161274/CO/319), modifiée par la CCT du 8 juin 2021 relative aux conditions de rémunération en exécution du sixième accord intersectoriel flamand (VIA 6) (numéro d'enregistrement 165345/CO/319) et modifiée par la convention collective de travail du 21 mars 2022 modifiant la convention collective de travail du 8 juin 2021 relative aux conditions de rémunération en exécution du sixième accord intersectoriel flamand (VIA 6) (numéro d'enregistrement 173813/CO/319), modifiée par la CCT du 1^{er} décembre 2022 relative aux conditions de rémunération en exécution du sixième accord intersectoriel flamand (numéro d'enregistrement 177864/co/319).

§2. L'article 6, §§1^{er} et 2 de la CCT susmentionnée n'est pas applicable au travailleur-parent en foyer familial.

Article 6. Défraiement

Pour les frais liés à l'hébergement et à la prise en charge des mineurs confiés, un défraiement est versé mensuellement par l'employeur au travailleur-parent en foyer familial. Le montant de ce défraiement est fixé à l'article 42/1 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 avril 2019 relatif aux conditions d'agrément et aux normes de subventionnement des structures de l'aide à la jeunesse.

Ce défraiement est versé en même temps que le salaire.

Dans ce cadre, l'article 10 de la CCT du 29 mai 2009 modifiée par la CCT du 7 février 2023 relative aux déplacements domicile-lieu de travail et à l'intervention financière de l'employeur dans les frais de déplacement des travailleurs (numéro d'enregistrement 95182/co/139) ne s'applique pas aux frais de déplacement directement liés à l'accueil des mineurs en question. Il s'agit ici des frais de déplacement pour les activités de loisirs, la participation à un club sportif, un hobby, l'école, etc. du mineur, mais aussi les frais liés au suivi professionnel du dossier et donc directement liés à l'accueil du mineur en question, par exemple la concertation de cas, les déplacements au tribunal de la jeunesse.

Les frais spéciaux remboursés à l'employeur conformément à l'article 44 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 avril 2019 relatif aux conditions d'agrément et aux normes de subventionnement des structures de l'aide à la jeunesse, sont remboursés au travailleur-parent en foyer familial.

Article 7. Suspension du contrat de travail

Le travailleur-parent en foyer familial a droit aux vacances et jours fériés légaux et peut suspendre le contrat de travail sur la base des dispositions légales et sectorielles correspondantes.

La dispense de prestations de travail, telle que prévue dans la convention collective de travail du 9 novembre 2001, sera prise sous la forme de journées ou de demi-journées de dispense complète.

Pour tous ces jours de suspension, une possibilité de repli est prévue par l'employeur pour les mineurs que le travailleur-parent en foyer familial accueille et accompagne, que ce soit ou non par le biais d'une coopération structurelle avec d'autres structures de la zone d'activité qui disposent d'un agrément pour le module-type d'hébergement en foyer familial.

Article 8. Suivi et contrôle

L'employeur apporte un soutien au travailleur-parent en foyer familial sous la forme de moments de formation et d'intervision périodiques, ainsi que par le biais d'entretiens de suivi périodiques.

En cas de contrôle, l'employeur respecte toujours le droit à la vie familiale du travailleur-parent en foyer familial et des autres membres du foyer. L'employeur n'a accès aux pièces concernées du domicile familial que dans les cas suivants :

- Avec l'assentiment préalable du travailleur-parent en foyer familial
- En cas de nécessité sérieuse de protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes concernées.

L'immixtion de l'employeur dans la vie privée du travailleur-parent en foyer familial doit toujours être proportionnelle à l'intérêt protégé du mineur.

Article 9. Bien-être et prévention

La loi sur le bien-être des travailleurs et le Code du bien-être sont d'application, à l'exception des exigences de base relatives au lieu de travail.

L'employeur prévoit, pour chaque travailleur-parent en foyer familial, une personne de confiance en matière de bien-être psychosocial, à laquelle le travailleur-parent en foyer familial peut faire part de problèmes psychosociaux ou de préoccupations dans le contexte familial. La teneur des discussions sur le bien-être psychosocial est confidentielle et ne peut avoir d'incidence négative sur l'emploi du travailleur-parent en foyer familial.

Article 10. Possibilité de retour en arrière

Si un travailleur de l'organisation a choisi de devenir parent en foyer familial, mais ne souhaite plus occuper cette fonction dans les 3 ans suivant l'entrée en vigueur de la présente CCT, l'employeur proposera à nouveau au travailleur-parent en foyer familial une fonction équivalente au sein de l'organisation.

Article 11. Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} décembre 2023 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 une lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01).