



ERRATUM

Commission paritaire des établissements et services de santé

CCT n° 177774/CO/330
du 12/12/2022

Correction du texte français :

- Le 2ème alinéa de l'article 3 doit être modifié comme suit : « ..., la priorité sera automatiquement accordée aux employés **travailleurs** à temps partiel,... ».
- Le 4ème alinéa de l'article 8 doit être modifié comme suit : « ..., l'employeur est tenu d'en informer tous les employés **travailleurs** par écrit... ».
- Le 2ème alinéa de l'article 11 doit être modifié comme suit : « Il peut être résilié par l'une ou l'autre **chacune** des parties moyennant un préavis de 3 mois ... ».

Correction du texte néerlandais :

- A l'annexe, le 5ème alinéa doit être modifié comme suit : « Op die basis heeft u voorrang ten opzichte van een externe indienstneming, op voorwaarde dat u aan de **criteria inzake** kwalificaties en... ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten

CAO nr. 177774/CO/330
van 12/12/2022

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Het 2^{de} lid van artikel 3 moet als volgt verbeterd worden : “..., la priorité sera automatiquement accordée aux employés **travailleurs** à temps partiel,...”.
- Het 4^{de} lid van artikel 8 moet als volgt verbeterd worden : “..., l'employeur est tenu d'en informer tous les employés **travailleurs** par écrit...”.
- Het 2^{de} lid van artikel 11 moet als volgt verbeterd worden : “Il peut être résilié par l'une ou l'autre **chacune** des parties moyennant un préavis de 3 mois ...”.

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In de bijlage moet het 5^{de} lid als volgt verbeterd worden : “Op die basis heeft u voorrang ten opzichte van een externe indienstneming, op voorwaarde dat u aan de **criteria inzake** kwalificaties en...”.

Beslissing van

10-05-2023

<p>Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten (330)</p>	<p>Commission paritaire des établissements et services de santé (330)</p>
<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2022 tot wijziging van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 27 januari 2020 betreffende de stabiliteit van arbeidsovereenkomsten (157731/CO/330)</p>	<p>Convention collective de travail du 12 décembre 2022 modifiant la convention collective de travail du 27 janvier 2020 concernant la stabilité des contrats de travail (157731/CO/330)</p>
<p>Artikel 1</p>	<p>Article 1er</p>
<p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en die behoren tot de onderstaande sectoren onder de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en/of de Vlaamse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de categorale ziekenhuizen (dit is elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrische patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) als vermeld in artikel 5, §1, I, eerste lid, 3° en 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen) - de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra, de assistentiewoningen, de centra voor kortverblijf voor bejaarden - de psychiatrische verzorgingstehuizen - de initiatieven van beschut wonen - de revalidatiecentra met uitsluiting van, de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het Riziv op voorstel van het College van geneesheren directeurs, in uitvoering van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, § 1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen. <p>§2. In het toepassingsgebied in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2020 betreffende de stabiliteit van Arbeidsovereenkomsten wordt volgende toevoeging gedaan: <i>"- de multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg en de netwerken palliatieve zorg".</i></p> <p>§3. Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.</p>	<p>§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et qui font partie des secteurs ci-dessous relevant de la compétence de la Communauté flamande et/ou de la Commission communautaire flamande de la Région de Bruxelles-Capitale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les hôpitaux catégoriels (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou d'un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation) tels que mentionnés à l'article 5, § 1er, I, premier alinéa, 3° et 4° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980); - les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour, les logements à assistance, les centres de court séjour pour personnes âgées ; - les maisons de soins psychiatriques ; - les initiatives d'habitation protégée ; - les centres de revalidation, à l'exclusion des établissements avec lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6° de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, § 1er, I, 5° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles <p>§2. Dans le champ d'application de l'article 1 de convention collective de travail du 27 janvier 2020 concernant la stabilité des contrats de travail, l'ajout suivant est effectué : <i>"- les équipes d'accompagnement multidisciplinaire des soins palliatifs et les réseaux de soins palliatifs".</i></p> <p>§3. Par "travailleurs" on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.</p>

<p>Artikel 2</p> <p>De eerste zin van artikel 2 van hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2020 wordt vervangen door volgende zin:</p> <p><i>“Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>het Vlaams Intersectoraal Akkoord ("VIA 5") van 8 juni 2018, hoofdstuk 2.2. "Stabiliteit in de arbeidsovereenkomsten", Luik II Intersectorale Kwaliteitsmaatregelen, Deel 1, punt 8.1. "Hogere jobtime en minder deeltijdsen. Private sector." van het zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord ("VIA 6") van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren voor de periode 2021-2025.</i> - <i>Het Afsprakenkader met betrekking tot de ondertekening en uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomsten in het kader van VIA 5 en VIA 6 en een instroom traject voor logistieke medewerkers, op 20 december 2021 overeengekomen door de sectorale sociale partners van de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra, de assistentiewoningen, de centra voor kortverblijf voor bejaarden.”</i> 	<p>Article 2</p> <p>La première phrase de l'article 2 de la convention collective du 27 janvier 2020 susvisée est remplacée par la phrase suivante :</p> <p><i>“La présente convention collective de travail a été conclue en exécution de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Vlaams Intersectoraal Akkoord (accord intersectoriel flamand) ("VIA 5") du 8 juin 2018, chapitre 2.2. "Stabilité dans les contrats de travail", Volet II "Mesures de qualité intersectorielles, Partie 1, point 8.1. Un temps de travail plus élevé et moins de travailleurs à temps partiel. Le secteur privé. " du sixième Accord intersectoriel flamand ("VIA 6") du 30 mars 2021 pour les secteurs sociaux/non-marchand pour la période 2021-2025</i> - <i>Le Cadre d'accords relatif à la signature et à la mise en œuvre de conventions collectives de travail dans le cadre de VIA 5 et VIA 6 et d'un parcours d'insertion pour les collaborateurs de la logistique, convenu le 20 décembre 2021 par les partenaires sociaux sectoriels des maisons de retraite pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins, des centres de jour, des résidences assistées, des centres de court séjour pour personnes âgées. ”</i>
<p>Artikel 3</p> <p>Artikel 4 van de van hogervermelde Collectieve Arbeidsovereenkomst van 27 januari 2020 wordt vervangen door de tekst:</p> <p><i>“Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van cao 35 (en de latere versies hiervan) en van de programmawet van 22 december 1989 (art. 152 tot 178) wat betreft de toekenning van een voltijdse baan en van contractuele bijkomende uren, zal automatisch voorrang worden gegeven aan de deeltijdse werknemers, op voorwaarde dat ze vragende partij zijn en dat ze voldoen aan de door de werkgever vooropgestelde criteria inzake kwalificaties en competenties. Hierbij dient er ook redelijkerwijs rekening mee te worden gehouden dat de nodige personeelsomkadering gerealiseerd wordt om de vereiste kwaliteit van zorg te verzekeren en de werkdruk te verlagen.”</i></p>	<p>Article 3</p> <p>L'article 4 de la convention collective du 27 janvier 2020 susvisée est remplacée par le texte suivant :</p> <p><i>“Sans préjudice des dispositions de la convention collective 35 (et ses versions ultérieures) et de la loi-programme du 22 décembre 1989 (art. 152 à 178) en ce qui concerne l'attribution des emplois à temps plein et des heures complémentaires contractuelles, la priorité sera automatiquement accordée aux employés à temps partiel, à condition qu'ils soient demandeurs et qu'ils répondent aux critères prédéterminés par l'employeur en termes de qualifications et de compétences. Il convient également de prendre raisonnablement en compte le fait que le cadre de personnel nécessaire sera réalisé pour assurer la qualité de soins requise et réduire la charge de travail. ”</i></p> <p><i>+ Havau Cleus</i></p>
<p>Artikel 4</p> <p>Artikel 5 van de van hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2020 wordt vervangen door de tekst:</p>	<p>Article 4</p> <p>L'article 5 de la convention collective du 27 janvier 2020 susvisée est remplacée par le texte suivant :</p>

<p>“§1. Op het moment van de afsluiting van de arbeidsovereenkomst, bezorgt de werkgever de betrokken werknemer de informatie met betrekking tot artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en over de mogelijkheden om een kandidatuur in te dienen. Deze communicatie gebeurt via het document in bijlage 1 aan deze collectieve arbeidsovereenkomst of via een gelijkwaardig in de instelling ontwikkeld systeem.</p> <p>Commentaar: Onder gelijkwaardig systeem wordt verstaan, een individuele schriftelijke mededeling uiterlijk opgesteld op het moment van het sluiten van de arbeidsovereenkomst die informatie geeft over artikel 4 van deze cao, de rechten die eruit voortvloeien en de nadere regels om deze rechten te doen gelden wanneer men een kandidatuur indient voor een uitbreiding van de overeenkomst.</p> <p>§2. Indien in de zorginstelling bijkomende uren of een of meerdere vacante betrekkingen vrijkomen (deeltijds, voltijds, bepaalde of onbepaalde duur), is de werkgever verplicht om dit schriftelijk (intranet, of e-mail, of uithanging in de personeelslokalen) aan alle werknemers mee te delen.</p> <p>§3. Elke deeltijdse werknemer kan op basis van de algemene mededeling solliciteren voor een specifieke betrekking (voor een uitbreiding of een voltijdse betrekking).</p> <p>§4. Aan de werknemers waarvan sprake in bovenvermelde paragraaf 3 die voldoen aan de criteria inzake kwalificaties en competenties zal voorrang gegeven worden. Hierbij dient er ook redelijkerwijs rekening mee te worden gehouden dat de nodige personeelsomkadering gerealiseerd wordt om de vereiste kwaliteit van zorg te verzekeren en de werkdruk te verlagen.</p> <p>§5. Indien een deeltijdse werknemer zich kandidaat voor een specifieke betrekking heeft gesteld en niet werd weerhouden, moet de werkgever schriftelijk motiveren waarom de werknemer geen voorrang heeft gekregen.”</p>	<p>“§1. Au moment de la conclusion du contrat de travail, l'employeur fournit au travailleurs concerné les informations relatives à l'article 4 de la présente convention collective et sur les possibilités de présenter une candidature. Cette communication se fait par le biais du document figurant à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail ou par un système équivalent développé dans l'institution.</p> <p>Commentaire : Par système équivalent, on entend une communication écrite individuelle préparée au plus tard au moment de la conclusion du contrat de travail qui fournit des informations sur l'article 4 de la présente convention collective, les droits qui en découlent et les modalités pour faire valoir ces droits lors de la demande d'extension du contrat.</p> <p>§2. Si des heures complémentaires ou un ou plusieurs postes vacants (à temps partiel, à temps plein, à durée déterminée ou indéterminée) se libèrent dans l'établissement de soins, l'employeur est tenu d'en informer tous les travailleurs par écrit (intranet, ou courrier électronique, ou affichage dans les locaux du personnel).</p> <p>§3. Tout travailleurs à temps partiel peut poser sa candidature à un poste spécifique (pour une extension ou un poste à temps plein) sur la base de la notification générale.</p> <p>§4. La priorité sera donnée aux travailleurs visés au paragraphe 3 ci-dessus qui répondent aux critères de qualifications et de compétences. Il convient également de tenir raisonnablement compte du fait que les effectifs nécessaires sont réalisés pour assurer la qualité requise des soins et réduire la charge de travail.</p> <p>§5. Si un travailleur à temps partiel a postulé pour un emploi spécifique et n'a pas été retenu, l'employeur doit justifier par écrit pourquoi le travailleur n'a pas reçu de priorité. ”</p>
<p>Artikel 5</p>	<p>Article 5</p>
<p>Artikel 6 van de van hogervermelde Collectieve Arbeidsovereenkomst van 27 januari 2020 wordt vervangen door de tekst:</p> <p>“De werkgever deelt elk kwartaal aan de Ondernemingsraad, bij ontstentenis aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, bij ontstentenis</p>	<p>L'article 6 de la convention collective du 27 janvier 2020 susvisée est remplacée par le texte suivant :</p> <p>“L'employeur communique trimestriellement au Conseil d'entreprise, à défaut au Comité pour la prévention et protection au Travail, à défaut à la Délégation Syndicale,</p>

<p><i>aan de Vakbondsafvaardiging, het aantal werknemers mede die een kandidatuur tot uitbreiding hebben ingediend, enerzijds, en anderzijds per functie de vacante tewerkstellingen of vacante uren die intern zijn toegekend in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst of die extern zijn toegekend. Op deze basis neemt de paritaire instantie de collectieve initiatieven die haar noodzakelijk lijken.</i></p> <p>Commentaar: <i>In de Ondernemingsraad, bij ontstentenis in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, bij ontstentenis in de Vakbondsafvaardiging kunnen er na analyse van de kwartaal informatie paritaire initiatieven genomen worden om de toepassing van artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst te verbeteren met het oog op het verhogen van de kansen van de deeltijdse werknemers op de toekenning van vacante uren voor bepaalde of onbepaalde duur."</i></p>	<p><i>le nombre de travailleurs ayant présenté une candidature à l'extension, d'une part, et, d'autre part, pour chaque poste, les emplois vacants ou les heures vacantes attribués en interne en application de la présente convention collective de travail ou attribués en externe. Sur cette base, l'instance paritaire prendra les initiatives collectives qu'elle jugera nécessaires.</i></p> <p>Commentaire :</p> <p><i>Au sein du Conseil d'entreprise, à défaut du Comité pour la prévention et protection au Travail, à défaut de la Délégation Syndicale, après analyse des informations trimestrielles, des initiatives communes peuvent être prises pour améliorer l'application de l'article 4 de la présente convention collective de travail en vue d'augmenter les chances des travailleurs à temps partiel de se voir accorder des heures vacantes pour une période déterminée ou indéterminée. "</i></p>
<p>Artikel 6</p> <p>§1. De nummering van artikel 7 van de van hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2020 wordt vervangen door nummer 10.</p> <p>§2. De nummering van artikel 8 van de van hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2020 wordt vervangen door nummer 11.</p> <p>§3. De nummering van artikel 10 van de van hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2020 wordt vervangen door nummer 12.</p>	<p>Article 6</p> <p>§1. La numérotation de l'article 7 de la convention collective de travail du 27 janvier 2020 précitée est remplacée par le numéro 10.</p> <p>§2. La numérotation de l'article 8 de la convention collective de travail du 27 janvier 2020 précitée est remplacée par le numéro 11.</p> <p>§3 La numérotation de l'article 10 de la convention collective de travail du 27 janvier 2020 précitée est remplacée par le numéro 12.</p>
<p>Artikel 7</p> <p>Het nieuwe artikel 7 van de van hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2020: bevat volgende tekst:</p> <p><i>"Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 (art. 7, 10, 10bis, 11 en 11ter), heeft een werknemer met een contract van bepaalde duur voorrang indien een betrekking met een contract van onbepaalde duur open of vacant is, op voorwaarde dat hij vragende partij is en dat hij voldoet aan de door de werkgever vooropgestelde criteria inzake kwalificaties en competenties. Hierbij dient er ook redelijkerwijs rekening mee te worden gehouden dat de nodige personeelsomkadering gerealiseerd wordt om de vereiste kwaliteit van zorg te verzekeren en de werkdruk te verlagen."</i></p>	<p>Article 7</p> <p>Le nouvel article 7 de la convention collective de travail du 27 janvier 2020 susvisée: contient le texte suivant :</p> <p><i>"Sans préjudice des dispositions de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 (articles 7, 10, 10bis, 11 et 11ter), le travailleurs sous contrat à durée déterminée est prioritaire en cas d'ouverture ou de vacance d'un poste sous contrat à durée indéterminée, à condition qu'il soit candidat et qu'il réponde aux critères fixés par l'employeur en termes de qualifications et de compétences. Il convient également de tenir raisonnablement compte du fait que les effectifs nécessaires sont atteints pour assurer la qualité requise des soins et pour réduire la charge de travail."</i></p>

<p>Artikel 8</p> <p>Het nieuwe Artikel 8 van de van hogervermelde Collectieve Arbeidsovereenkomst van 27 januari 2020: bevat volgende tekst:</p> <p><i>“§1. Op het moment van de afsluiting van de arbeidsovereenkomst, bezorgt de werkgever de betrokken werknemer de informatie met betrekking tot artikel 7 van deze cao en over de mogelijkheden om een kandidatuur in te dienen. Deze communicatie gebeurt via het document in bijlage 1 aan deze cao of via een gelijkwaardig in de instelling ontwikkeld systeem.</i></p> <p>Commentaar: <i>Onder gelijkwaardig systeem wordt verstaan, een individuele schriftelijke mededeling uiterlijk opgesteld op het moment van het sluiten van de arbeidsovereenkomst die informatie geeft over artikel 7 van deze cao, de rechten die eruit voortvloeien en de nadere regels om deze rechten te doen gelden wanneer men een kandidatuur indient voor een overeenkomst van onbepaalde duur.</i></p> <p><i>§2. Indien in de zorginstelling een betrekking met een contract van onbepaalde duur open of vacant is, is de werkgever verplicht om dit schriftelijk (intranet, of e-mail, of uithanging in de personeelslokalen) aan alle werknemers mee te delen.</i></p> <p><i>§3. Elke werknemer met een contract van bepaalde duur kan, op basis van de algemene mededeling, solliciteren voor een betrekking van onbepaalde duur.</i></p> <p><i>§4. Aan de werknemers waarvan sprake in paragraaf 3 die voldoen aan de criteria inzake kwalificaties en competenties zal voorrang gegeven worden. Hierbij dient er ook redelijkerwijs rekening mee te worden gehouden dat de nodige personeelsomkadering gerealiseerd wordt om de vereiste kwaliteit van zorg te verzekeren en de werkdruk te verlagen.</i></p> <p><i>§5. Indien een werknemer met een contract van bepaalde duur op basis van de algemene mededeling solliciteert voor een betrekking met een contract van onbepaalde duur, en indien zijn kandidatuur niet wordt weerhouden, moet de werkgever schriftelijk motiveren waarom de werknemer geen voorrang heeft gekregen.”</i></p>	<p>Article 8</p> <p>Le nouvel article 8 de la convention collective du 27 janvier 2020 susvisée: contient le texte suivant :</p> <p><i>“§1. Au moment de la conclusion du contrat de travail, l'employeur fournit au salarié concerné les informations relatives à l'article 7 de la présente convention collective et sur les possibilités de présenter une candidature. Cette communication se fait par le biais du document figurant à l'annexe 1 de la présente convention collective ou par un système équivalent développé dans l'institution.</i></p> <p>Commentaire :</p> <p><i>Par système équivalent, on entend une communication écrite individuelle établie au plus tard au moment de la conclusion du contrat de travail qui fournit des informations sur l'article 7 de la présente convention collective, les droits qui en découlent et les modalités pour faire valoir ces droits lors de la présentation d'une candidature à un contrat à durée indéterminée.</i></p> <p><i>§2. Si un poste avec un contrat à durée indéterminée est ouvert ou vacant dans l'établissement de soins, l'employeur est tenu d'en informer tous les employés par écrit (intranet, ou e-mail, ou affichage dans les salles du personnel).</i> * <i>travailleurs</i></p> <p><i>§3. Tout travailleur sous contrat à durée déterminée peut postuler pour un emploi à durée indéterminée sur base de la communication générale.</i></p> <p><i>§4. La priorité sera donnée aux travailleurs visés au paragraphe 3 qui répondent aux critères de qualifications et de compétences. Il est également tenu compte, de manière raisonnable, du personnel nécessaire pour assurer la qualité requise des soins et pour réduire la charge de travail.</i></p> <p><i>§5. Si un travailleur sous contrat à durée déterminée se porte candidat à un emploi sous contrat à durée indéterminée sur base de la communication générale, et si sa candidature n'est pas retenue, l'employeur doit motiver par écrit pourquoi le travailleur n'a pas été prioritaire. ”</i></p>
<p>Artikel 9</p> <p>De tekst van artikel 9 van de van hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2020: wordt vervangen door:</p> <p><i>“De werkgever deelt elk kwartaal aan de Ondernemingsraad, bij ontstentenis aan het Comité voor</i></p>	<p>Article 9</p> <p>Le texte de l'article 9 de la convention collective du 27 janvier 2020 susvisée est remplacée par:</p> <p><i>“L'employeur communique trimestriellement au Conseil d'entreprise, à défaut au Comité pour la prévention et</i></p>

<p><i>Preventie en Bescherming op het Werk, bij ontstentenis aan de Vakbondsafvaardiging, het aantal werknemers met een contract van bepaalde duur mede die een kandidatuur hebben ingediend, enerzijds, en anderzijds per functie de vacante tewerkstellingen of vacante uren die intern zijn toegekend in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst of die extern zijn toegekend. Op deze basis neemt de paritaire instantie de collectieve initiatieven die haar noodzakelijk lijken.</i></p> <p>Commentaar: <i>In de Ondernemingsraad, bij ontstentenis aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, bij ontstentenis aan de Vakbondsafvaardiging kunnen er na analyse van de kwartaal informatie paritaire initiatieven genomen worden om de toepassing van artikel 7 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst te verbeteren met het oog op het verhogen van de kansen van de deeltijdse werknemers op de toekenning van vacante uren voor bepaalde of onbepaalde duur.”</i></p>	<p><i>protection au Travail, à défaut à la Délégation Syndicale, le nombre de travailleurs avec un contrat à durée déterminée ayant introduit une candidature, d'une part, et, d'autre part, pour chaque poste, les emplois vacants ou les heures vacantes attribués en interne en application de la présente convention collective de travail ou attribués en externe. Sur cette base, l'instance paritaire prendra les initiatives collectives qu'elle jugera nécessaires.</i></p> <p>Commentaire : <i>Au sein du Conseil d'entreprise, à défaut au Comité pour la prévention et protection au Travail, à défaut à la Délégation Syndicale, après analyse des informations trimestrielles, des initiatives communes peuvent être prises pour améliorer l'application de l'article 7 de la présente convention collective de travail en vue d'augmenter les chances des travailleurs à temps partiel de se voir accorder des heures vacantes pour une période déterminée ou indéterminée. ”</i></p>
<p>Artikel 10</p>	<p>Article 10</p>
<p>De in bijlage 1 opgenomen tekst van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bijlage 1 van de hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2020.</p>	<p>Le texte de la présente convention collective de travail figurant en annexe 1 remplace l'annexe 1 à la convention collective de travail susmentionnée du 27 janvier 2020.</p>
<p>Artikel 11</p>	<p>Article 11</p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 12/12/2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.</p> <p>Ze kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegtermijn van 3 maanden, te richten via aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité van de gezondheidsinrichtingen en -diensten.</p>	<p>La présente convention collective de travail entre en vigueur le 12/12/2022 et est conclue pour une durée indéterminée.</p> <p>Il peut être résilié par ^{chaque} l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de 3 mois, à adresser par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des établissements et services de santé.</p>

Bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2022

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2022 betreffende de stabiliteit van arbeidsovereenkomsten beoogt de uitbreiding van het aantal uren in deeltijdse overeenkomsten, de overstap naar een voltijdse overeenkomst, en de overzetting van de overeenkomsten van bepaalde duur naar onbepaalde duur.

Daartoe bepaalt de collectieve arbeidsovereenkomst dat u zich kandidaat kunt stellen voor een uitbreiding van de uren in een deeltijdse overeenkomst of naar een overeenkomst van onbepaalde duur via het formulier op de achterkant van deze informatie.

Vanzelfsprekend staat het u vrij om andere officiële communicatiemiddelen te gebruiken (e-mail, brief,...).

U ~~kunt~~ (dient) in uw aanvraag ook meer toelichting te geven met name over de functie, het aantal uren of de dienst(en) die uw voorkeur wegdragen.

Op die basis heeft u voorrang ten opzichte van een externe indienstneming, op voorwaarde dat u aan de kwalificatie en competenties vooropgesteld door de werkgever voldoet (cf artikelen 4 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2022 betreffende de stabiliteit van arbeidsovereenkomsten).

Zoals alle andere personeelsleden zult u op de hoogte gebracht worden van de mogelijkheden die zich ter zake aandienen.

Als de werkgever u de voormelde voorrang niet heeft kunnen geven, moet hij u de reden schriftelijk motiveren.

outoia inzeke

Kandidatuurstellingsformulier voor de uitbreiding van het aantal uren van een deeltijdse overeenkomst of een overzetting van een overeenkomst van bepaalde duur naar een overeenkomst van onbepaalde duur

Ik (naam + voornaam) _____ ben vanaf (datum) _____ tewerkgesteld in de functie van _____

en wens gebruik te maken van mijn recht op (aanvinken wat past):

- Uitbreiding van mijn deeltijdse overeenkomst
 - ik wens in aanmerking te komen voor volgende functie(s)/departement(en):

 - ik wens mijn overeenkomst uit te breiden naar maximum _____ uur per week

- overzetting van mijn overeenkomst van bepaalde duur naar een overeenkomst van onbepaalde duur

Bijkomende toelichtingen:

Handtekening

+ naam

Datum

__/__/__

Annexe 1 à la convention collective de travail du 12 décembre 2022

La Convention collective de travail du 12 décembre 2022 concernant la stabilité des contrats de travail vise l'extension du nombre d'heures des contrats à temps partiel, le passage à un contrat à temps plein et le passage des contrats à durée déterminée vers la durée indéterminée.

Pour ce faire, la convention collective de travail prévoit que vous pouvez poser votre candidature pour une extension des heures dans un contrat à temps partiel ou pour un contrat à durée indéterminée via le formulaire au verso de cette information.

Il vous est évidemment loisible d'utiliser d'autres moyens de communication formelle (mail, lettre, ...)

Vous devez aussi préciser dans votre demande notamment la fonction, le nombre d'heures, ou le(s) service(s) que vous préférez.

Sur cette base, vous serez prioritaire par rapport à une embauche extérieure, pour autant que vous répondiez aux critères de qualifications et de compétences prédéterminés par l'employeur (cf. articles 4 et 7 de la convention collective de travail du 12 décembre 2022 concernant la stabilité des contrats de travail).

Vous serez informés comme tout le personnel des possibilités qui s'ouvrent en la matière.

Si l'employeur n'a pas pu vous octroyer cette priorité, il est tenu de motiver par écrit sa décision.

Formulaire de candidature pour une extension du nombre d'heures de contrat à temps partiel ou un passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée

Je soussigné (nom + prénom) _____ déclare travailler depuis le (date)
dans la fonction de _____

et souhaite faire usage de mon droit à (cocher ce qui convient):

- Une extension de mon contrat à temps partiel
 - o Je souhaite être pris en considération pour les fonctions/département(s) suivants :

 - o Je souhaite étendre mon contrat vers _____ heures maximum par semaine

- Passage de mon contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée

Précisions supplémentaires :

Signature

+ nom

Date

__/__/__