



ERRATUM

**Commission paritaire pour le secteur franco-
phone, germanophone de l'aide sociale et des
soins de santé**

**CCT n° 178882/CO/332
du 24/02/2023**

Correction du texte français :

- A l'annexe 2 de la CCT, dans le texte qui suit l'astérisque, « (...) à votre salaire mi-temps (...) » doit être remplacé par « (...) à votre salaire à **temps partiel** (...) ».

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de Franstalige en Duits-
talige en welzijns- en gezondheidssector**

**CAO nr. 178882/CO/332
van 24/02/2023**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In bijlage 2 van de CAO, in de tekst dat volgt het sterretje, moet « (...) à votre salaire mi-temps (...) » vervangen worden door « (...) à votre salaire à **temps partiel** (...) ».

Beslissing van

13-06-2023

Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé - CP 332

Convention collective de travail du 24 février 2023 relative à la stabilité des contrats de travail adoptée en exécution du protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour le secteur non-marchand Bruxellois

Préambule

La présente convention collective de travail s'inscrit dans la volonté partagée des partenaires sociaux d'améliorer les conditions de travail, de renforcer l'attractivité du secteur en matière d'emploi et d'améliorer la qualité de l'accompagnement des personnes. Elle a pour objectif d'améliorer la stabilité des contrats de travail des travailleurs demandeurs, de pérenniser leur contrat de travail, d'augmenter leur temps de travail contractuel et de rémunération correspondante.

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 Conseil national du travail, ni aux dispositions de la convention collective de travail n°161, conclue le 27 septembre 2022 au sein du Conseil national du travail, concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, ni aux dispositions de la loi programme du 22 décembre 1989 en ses articles 152 à 178, ni aux accords plus favorables aux travailleurs conclus au niveau des entreprises tombant sous le champ d'application de la présente convention.

Article 1^{er} - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des institutions qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui sont agréées et/ou subventionnées par la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale.

Par « travailleurs », il faut entendre : le personnel ouvrier et employé, féminin et masculin.

Article 2 - Priorité aux travailleurs déjà en service en cas d'emploi vacant et/ou d'heures disponibles

§1^{er}. En cas d'emploi vacant pour un contrat 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 à durée déterminée ou temporaire ou de remplacement, pour autant que le travailleur concerné soit demandeur et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications et de compétences moyennant le cas échéant une formation.

§2. Lors de l'attribution d'un contrat de travail à temps plein, d'heures disponibles ou d'heures complémentaires contractuelles, priorité est donnée aux travailleurs à temps partiel qui sont déjà en service dans l'entreprise, pour autant que le travailleur concerné soit demandeur et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications et de compétences moyennant le cas échéant une formation.

Article 3 – Communication aux travailleurs en cas d'emploi vacant et/ou d'heures disponibles

Lorsqu'au sein de l'entreprise, des emplois tels qu'évoqués à l'article 2 sont vacants, l'employeur communique en temps utile et dans un délai raisonnable, l'information par écrit (mail ou intranet ou affichage dans les locaux du personnel) à tous les travailleurs de l'entreprise. A défaut de dispositif équivalent mis en place dans l'entreprise, la communication doit intégrer le document d'information repris en annexe 1 de la présente convention, le formulaire repris en annexe 2 de la présente convention ainsi que les modalités pratiques d'introduction d'une candidature.

Article 4 – Information aux travailleurs

§1^{er}. Lors de l'entrée en vigueur de la présente convention et lors de l'entrée en fonction de chaque nouveau travailleur, l'employeur donne à chaque travailleur concerné une information relative à la présente convention ainsi qu'aux modalités pratiques d'introduction d'une candidature. Cette communication se fait sur la base du document repris en annexe 1 de la présente convention et du formulaire repris en annexe 2 de la présente convention ou selon un dispositif équivalent mis en place dans l'entreprise.

§2. À tout moment, le travailleur peut informer par écrit son employeur de son souhait d'augmenter le nombre d'heures de travail de son contrat à temps partiel ou de transformer son contrat à durée déterminée ou temporaire ou de remplacement en un contrat à durée indéterminée. Le travailleur utilise pour ce faire le formulaire repris en annexe 2 de cette convention ou un dispositif équivalent mis en place dans l'entreprise.

Article 5 - Réponse au travailleur qui a posé sa candidature

Lorsque la candidature d'un travailleur déjà au service de l'employeur n'est pas retenue pour l'engagement ou l'attribution d'un emploi vacant visés par l'une des priorités énumérées à l'article 2, l'employeur en informe personnellement et par écrit le travailleur concerné. Une explication écrite du refus doit lui être fournie et l'employeur peut formuler des suggestions visant à accroître les chances de succès du travailleur lors d'un prochain appel à candidature.

Article 6 - Information de la représentation des travailleurs

§1^{er}. S'il existe au sein de l'entreprise un CE, un CPPT ou une délégation syndicale locale, dans ce cas l'employeur communique trimestriellement au CE ou, à défaut, au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale locale :

- le nombre de travailleurs sous contrats temporaires, de remplacement, à durée déterminée ou à temps partiel ayant introduit une candidature,
- les emplois vacants ou heures vacantes attribués en interne en application de la présente convention collective de travail ou, à défaut, en externe.,
- les emplois ou heures ayant fait, le cas échéant, l'objet d'une attribution ou d'un engagement externe.

§2. S'il n'existe pas au sein de l'entreprise de CE, de CCPT ou de délégation syndicale interne, dans ce cas l'employeur doit communiquer à la délégation syndicale inter-centres compétente, au minimum

une fois par an, et au maximum trimestriellement si cette dernière le demande, les informations prévues au §1^{er} de cet article pour la période des 12 mois maximum qui précède la demande.

§3. Sur cette base, l'instance paritaire prend les initiatives collectives qui lui paraissent nécessaires.

Article 7 - Accords préexistants ou complémentaires

§1^{er}. Les accords préexistants au niveau de l'entreprise adoptés avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail restent d'application pour autant qu'ils soient plus favorables aux travailleurs que les dispositions de la présente convention.

§2. Des accords complémentaires spécifiques peuvent être passés au niveau de l'entreprise, sans toutefois porter atteinte aux dispositions de la présente convention collective de travail et pour autant qu'ils soient plus favorables aux travailleurs.

Article 8 - Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 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 lettre recommandée à la poste, adressée au président de la CP 332 - Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Annexe 1 : Information aux travailleurs

La convention collective de travail du 24 février 2023 relative à la stabilité des contrats de travail adoptée en exécution du protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour le secteur non-marchand Bruxellois vise à favoriser l'extension des contrats à temps partiel vers le temps plein, et le passage des contrats à durée déterminée vers des contrats à durée indéterminée.

Pour ce faire, la convention prévoit que vous puissiez poser votre candidature pour une extension de contrat ou pour un contrat à durée indéterminée via le formulaire joint à cette information. Il vous est loisible d'utiliser d'autres moyens de communication formelle (mail, lettre, ...).

Il est utile de préciser votre demande, notamment concernant la fonction pour laquelle vous postulez, le nombre d'heures souhaité, ou les services souhaités...

Sur cette base, votre candidature sera prioritaire par rapport à une candidature externe à l'institution, pour autant que vous ayez posé votre candidature et que vous répondiez aux critères de qualifications et de compétences.

En tant que travailleur à temps partiel involontaire, si vous êtes bénéficiaire d'un complément ONEM à votre salaire temps partiel, vous avez l'obligation de demander l'augmentation de votre temps de travail contractuel pour conserver votre droit à ce complément.

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

Si l'employeur ne vous a pas octroyé le poste vacant conformément à votre priorité, il est tenu de vous informer par écrit de sa décision.

Annexe 2 : Formulaire

Information de disponibilité pour une extension du nombre d'heures de contrat à temps partiel ou une transformation d'un contrat à durée déterminée/temporaire/de remplacement en un contrat à durée indéterminée

Je soussigné (nom + prénom)

déclare travailler depuis le (date)

dans la fonction de

et souhaite faire usage de ma priorité à (cocher ce qui convient):

- Une extension de mon contrat à temps partiel*
 - Je souhaite être pris.e en considération pour les fonctions/départements suivants :
.....
 - Je souhaite étendre mon contrat vers heures maximum par semaine.

- Une prolongation de mon contrat à durée déterminée/temporaire/de remplacement en un contrat à durée indéterminée.

Précisions supplémentaires :

Date ___/___/___

Nom et Signature

Important :

** En tant que travailleur à temps partiel involontaire, si vous êtes bénéficiaire d'un complément ONEM à votre salaire ~~mi-temps~~, vous avez l'obligation de demander cette augmentation de votre temps de travail contractuel.*

↳ temps partiel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 2023 inzake de stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten gesloten ter uitvoering van het protocolakkoord 2021-2024 van 23 december 2021 voor de Brusselse non-profitsector

Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst past in het kader van de gezamenlijke wil van de sociale partners om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, de aantrekkelijkheid van de sector inzake tewerkstelling te versterken en de kwaliteit te verbeteren van de begeleiding van de personen. Zij heeft tot doel om de stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten van de aanvragende werknemers te verbeteren, om hun arbeidsovereenkomst te bestendigen, om hun contractuele arbeidstijd en overeenstemmend loon te verhogen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35, gesloten op 27 februari 1981 in de Nationale Arbeidsraad, inzake sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van deeltijdse arbeid, en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35bis gesloten op 9 februari 2000 in de Nationale Arbeidsraad, noch aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 161, gesloten op 27 september 2022 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het recht om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen, noch aan de bepalingen van de programmawet van 22 december 1989 in de artikelen 152 tot 178, noch aan de gunstigere akkoorden voor de werknemers gesloten op het niveau van de ondernemingen die onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst vallen.

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

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

Artikel 2 - Prioriteit voor de werknemers die al in dienst zijn in geval van vacante betrekking en/of van beschikbare uren

§1. Bij vacatures voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur wordt voorrang van aanwerving gegeven aan de werknemers die al in dienst zijn van de onderneming op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of een tijdelijke of vervangingsovereenkomst, voor zover de betrokken werknemer vragende partij is voor deze arbeidsovereenkomst en voor zover de betrokken werknemer voldoet aan de gestelde eisen inzake kwalificaties en competenties mits eventueel een opleiding wordt gevolgd.

§2. Bij de toewijzing van een voltijdse arbeidsovereenkomst, van beschikbare uren of van aanvullende contractuele uren, wordt voorrang gegeven aan de deeltijdse werknemers die al in dienst zijn in de

onderneming, voor zover de betrokken werknemer vragende partij is en beantwoordt aan de gestelde eisen in termen van kwalificaties en competenties mits eventueel een opleiding wordt gevolgd.

Artikel 3 - Mededeling aan de werknemers in geval van vacante betrekking en/of van beschikbare uren

Wanneer binnen de onderneming betrekkingen zoals vermeld in artikel 2 vacant zijn, deelt de werkgever tijdig en binnen een redelijke termijn de informatie schriftelijk mede (mail of intranet of aanplakking in de lokalen van het personeel) aan alle werknemers van de onderneming. Bij gebreke van gelijkwaardige voorziening ingevoerd in de onderneming moet de mededeling het informatiedocument opgenomen als bijlage 1 bij deze overeenkomst omvatten, het formulier opgenomen als bijlage 2 van deze overeenkomst alsook de praktische modaliteiten voor indiening van een kandidatuur.

Artikel 4 – Informatie aan de werknemers

§1. Bij de inwerkingtreding van deze overeenkomst en bij de indiensttreding van elke nieuwe werknemer geeft de werkgever aan elke betrokken werknemer informatie betreffende deze overeenkomst alsook over de praktische modaliteiten voor indiening van een kandidatuur. Deze communicatie gebeurt op basis van het document opgenomen als bijlage 1 bij deze overeenkomst en het formulier opgenomen als bijlage 2 van deze overeenkomst of volgens een gelijkwaardige voorziening ingevoerd in de onderneming.

§2. De werknemer kan op ieder ogenblik zijn werkgever schriftelijk op de hoogte brengen van zijn wens om het aantal uren van zijn deeltijdse overeenkomst te verhogen of om zijn overeenkomst voor bepaalde duur of tijdelijke of vervangingsovereenkomst om te zetten in een overeenkomst voor onbepaalde duur. Hiervoor gebruikt de werknemer het formulier opgenomen als bijlage 2 van deze overeenkomst of een gelijkwaardig middel dat ter beschikking is gesteld in de onderneming.

Artikel 5 - Feedback aan de werknemer die zijn kandidatuur heeft ingediend

Wanneer de kandidatuur van een werknemer die al in dienst is van de werkgever niet in aanmerking wordt genomen voor de indienstneming of de toewijzing van een vacante betrekking bedoeld door één van de prioriteiten opgesomd in artikel 2, brengt de werkgever de betrokken werknemer hiervan persoonlijk en schriftelijk op de hoogte. Een schriftelijke uitleg voor de weigering moet worden verstrekt en de werkgever kan voorstellen formuleren om de kansen op succes van de werknemer bij een volgende oproep voor kandidatuur te verhogen.

Artikel 6: Informeren van de werknemersvertegenwoordiging

§1. Als er in de onderneming een OR, een CPBW of een plaatselijke vakbondsafvaardiging bestaat, deelt de werkgever elk trimester aan de OR of, bij gebreke daarvan, aan het CPBW of, bij gebreke daarvan, aan de plaatselijke vakbondsafvaardiging het volgende mede:

- het aantal werknemers met tijdelijke, vervangingsovereenkomsten, overeenkomsten voor bepaalde duur of deeltijdse overeenkomsten die een kandidatuur hebben ingediend.

- de vacante betrekkingen of vacante uren die intern werden toegewezen met toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst of, bij gebreke hiervan, extern.
- de betrekkingen of uren die, desgevallend, extern werden toegewezen of toegezegd.

§2. Als er in de onderneming geen OR, CPBW of interne vakbondsafvaardiging bestaat, moet in dit geval de werkgever aan de bevoegde intercentra vakbondsafvaardiging minimaal een keer per jaar, en maximaal trimestrieel als deze laatste erom vraagt, de informatie mededelen waarin voorzien is in §1 van dit artikel voor de maximumperiode van 12 maanden die voorafgaat aan de aanvraag.

§3. Op deze basis neemt de paritaire instantie de collectieve initiatieven die haar noodzakelijk lijken.

Artikel 7 - Vooraf bestaande of aanvullende overeenkomsten

§1. De overeenkomsten die voor de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming al bestaan, blijven van kracht voor zover ze voor de werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen in deze overeenkomst.

§2. Op ondernemingsniveau kunnen specifieke aanvullende overeenkomsten worden gesloten, zonder evenwel afbreuk te doen aan de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover ze gunstiger zijn voor de werknemers.

Artikel 8 - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 januari 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden bij een ter post aangetekend schrijven wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector.

Bijlage 1: Informatie aan de werknemers

De collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 2023 betreffende de stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten gesloten ter uitvoering van het protocolakkoord 2021-2024 van 23 december 2021 voor de Brusselse non-profitsector is gericht op het bevorderen van de uitbreiding van de deeltijdse overeenkomsten naar de voltijdse, en de overgang van de overeenkomsten voor bepaalde duur naar overeenkomsten voor onbepaalde duur.

Daartoe bepaalt de CAO dat u zich kan kandidaat stellen voor een uitbreiding van overeenkomst of naar een overeenkomst van onbepaalde duur via het formulier dat bij deze informatie is gevoegd. Het staat u vrij om andere officiële communicatiemiddelen te gebruiken (e-mail, brief,...).

Het is nuttig uw aanvraag duidelijk te omschrijven, onder meer in verband met de functie waarvoor u solliciteert, het gewenste aantal uren, of de gewenste diensten...

Op basis hiervan zal uw kandidatuur voorrang krijgen ten opzichte van een kandidatuur van buiten de instelling, voor zover u uw kandidatuur heeft ingediend en u beantwoordt aan de criteria met betrekking tot kwalificaties en competenties.

Bent u onvrijwillig deeltijdse werknemer, en heeft u recht op een aanvulling van de RVA op uw deeltijds loon, dan moet u de verhoging van uw contractuele arbeidstijd aanvragen om uw recht op deze aanvulling te behouden.

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

Als de werkgever u de vacante betrekking niet heeft toegekend overeenkomstig uw prioriteit, is hij verplicht om u schriftelijk op de hoogte te brengen van zijn beslissing.

Bijlage 2: Formulier

Informatie betreffende de beschikbaarheid voor een uitbreiding van het aantal uren van een deeltijdse overeenkomst of een omzetting van een overeenkomst van bepaalde duur/tijdelijke/vervangingsovereenkomst in een overeenkomst van onbepaalde duur

Ik ondergetekende (naam + voornaam)

Verklaar te werken sinds (datum)

in de functie van

en wens gebruik te maken van mijn prioriteit voor (aankruisen wat van toepassing is):

- Een uitbreiding van mijn deeltijdse overeenkomst*
 - Ik wens in aanmerking te worden genomen voor de volgende functies/afdeling(en):
.....
 - Ik wens mijn overeenkomst uit te breiden tot maximaal _____ uur per week

- Een verlenging van mijn overeenkomst van bepaalde duur/tijdelijke/vervangingsovereenkomst in de vorm van een overeenkomst van onbepaalde duur

Bijkomende toelichtingen:

Datum ___/___/___

Naam en handtekening

Belangrijk:

** Bent u onvrijwillig deeltijdse werknemer, en heeft u recht op een aanvulling van de RVA op uw deeltijds loon, dan moet u deze verhoging van uw contractuele arbeidstijd aanvragen.*