

12-12-2006

12-01-2007

NR.
N°

81540 / 6131901

2

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

CAO van 29 november 2006 met betrekking tot de maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap (Sociale Maribel)

HOOFDSTUK I . JURIDISCH KADER

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (B.S. 22/08/2002), laatst gewijzigd bij koninklijk besluit van 1 september 2006 (B.S. 11/09/2006).

HOOFDSTUK II. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

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

HOOFDSTUK III. BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 3

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

§ 2. Onder "partijen" wordt verstaan de representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werknemersorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten en de werkgevers en de werknemers die door de algemeen verbindend verklaring ervan zullen gebonden zijn.

§ 3. Onder "sector" wordt verstaan de werkgevers ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap en bedoeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 4. Onder "het koninklijk besluit" wordt verstaan het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector (B.S. 22/08/2002), laatst gewijzigd bij koninklijk besluit van 1 september 2006 (B.S. 11/09/2006).

§ 5. Onder "bevoegde Ministers" wordt verstaan: de Federale minister van Werk, de Federale minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en de Vlaamse minister van Wonen.

§ 6. Onder "voorziening" wordt verstaan de instelling of dienst welke vanwege het Maribelfonds een toekenning betekend krijgt om bijkomende financiële middelen te verwerven met het oog op de bevordering van de tewerkstelling zoals voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 7. Onder "Maribelfonds" wordt verstaan het "Sectoraal Fonds Sociale Maribel voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap" opgericht als Fonds voor Bestaanszekerheid in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

HOOFDSTUK IV. VERMINDERING VAN DE RSZ-WERKGEVERSBIJDRAGEN

Artikel 4

§ 1. Overeenkomstig artikel 2 van het koninklijk besluit en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan de sector genieten van een forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen in de sociale zekerheid.

De globale opbrengst van de bijdragevermindering, vermeld in artikel 2 van het koninklijk besluit, wordt als volgt berekend: het aantal werknemers dat minstens halftijds is tewerkgesteld, vermenigvuldigd met het bedrag van de bijdragevermindering vastgesteld in het koninklijk besluit.

§ 2. Partijen komen overeen het Maribelfonds te belasten met het ontvangen, controleren, beheren en toewijzen van de integrale opbrengst van de in vorig artikel bedoelde bijdragevermindering.

Het toewijzen van de financiële middelen, bedoeld in het vorig lid, geschiedt volgens de modaliteiten bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst in het bevoegd Paritair Subcomité en volgens de uitvoeringsmodaliteiten beslist door de Raad van Beheer van het Maribelfonds.

HOOFDSTUK V. INIMING EN BESTEMMING VAN DE BIJDRAGEVERMINDERING

Artikel 5

§ 1. De sector verbindt er zich toe de opbrengsten van de bijdragevermindering integraal aan te wenden voor de aangroei van de reguliere tewerkstelling.

De sector verbindt zich tot een toename van het arbeidsvolume van ten minste de opbrengst van de bijdragevermindering bepaald in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. De berekening van het arbeidsvolume gebeurt conform de bepalingen van artikel 50 van het koninklijk besluit.

§ 3. De tussenkomst van het Maribelfonds in de jaarloonkost van de bijkomende tewerkstelling bedraagt maximaal 64.937,84 euro per jaar en per voltijds equivalent, of de toepasselijke pro rata daarvan.

In toepassing van artikel 12 van het koninklijk besluit kan het Maribelfonds tot de indexering van zijn bijdragen en van bovengenoemd plafond van 64.937,84 euro beslissen.

§ 4. Onder loonkost wordt verstaan: het brutoloon van de werknemer overeenkomstig de sectorale baremieke loonschalen en de loonvoorwaarden voor de uitgeoefende functies, verhoogd met de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, alsook alle vergoedingen en voordelen die aan de werknemer verschuldigd zijn door of krachtens de wettelijke of reglementaire bepalingen, alsook deze verschuldigd krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen het paritair orgaan waaronder de werkgever ressorteert.

De bijdrage van het Maribelfonds wordt beperkt tot de effectieve en ermee gelijkgestelde bezoldigde prestaties.

Artikel 6

Het behoud en de netto bijkomende tewerkstelling en de aangroei van het arbeidsvolume waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst moet verwezenlijkt worden op het niveau van:

- de sector
- elke voorziening die via financiële middelen "sociale maribel", voortspruitend uit het koninklijk besluit en uit deze collectieve arbeidsovereenkomst, tewerkstelling realiseert.

Indien de werkgever de afwijking dient toe te passen, voorzien in artikel 14 van het koninklijk besluit, moet hij voldoen aan de daarvoor opgestelde voorwaarden en vooraf-

gaandelijk het akkoord van het Maribelfonds bekomen op basis van objectieve criteria zoals bepaald in het werkdocument beoogd in artikel 11bis § 2 van het koninklijk besluit.

HOOFDSTUK VI. MODALITEITEN VAN TOEWIJZING VAN DE BIJKOMENDE TEWERKSTELLING

Artikel 7

Bij de aanwervingen zal uitvoering worden gegeven aan de bestemming die door de sociale partners bij collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

Artikel 8

De functies die in aanmerking komen voor de bijkomende aanwervingen, vergoed volgens de vigerende baremieke loonschalen en voorwaarden, behoren tot de functiecategorieën zoals bepaald in de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de loonvoorwaarden.

Artikel 9

Er wordt een overleg op voorzieningsniveau gevoerd in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis met de syndicale afvaardiging, om te bepalen in welke diensten en functies de bijkomende tewerkstelling moet ingevuld worden en onder welke arbeidsvoorwaarden dit zal gebeuren. Indien deze bespreking niet leidt tot een akkoord, kan door de werknemersvertegenwoordigers beroep gedaan worden op de regionale vakbondssecretarissen.

Bij vaststelling van gebreke aan akkoord zal het Maribelfonds de toewijzing van de ter beschikking staande middelen kunnen bepalen.

Artikel 10

De voorzieningen bedoeld in artikel 2 en in artikel 3 § 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst die in aanmerking komen om een toekenning te ontvangen om bijkomende tewerkstelling te verwezenlijken dienen voorafgaandelijk een aanvraagdossier in.

Artikel 11

§ 1. Het model van aanvraagdossier en de termijn van terugzending wordt vastgesteld door het Maribelfonds.

§ 2. Het ingediende aanvraagdossier moet vergezeld zijn van het unaniem akkoord van alle leden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van het comité preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis, van de syndicale afvaardiging. De leden ontvangen minstens 14 dagen voor de beslissing een exemplaar van het voorgenomen aanvraagdossier. Zij kunnen alle inlichtingen verkrijgen om een goed begrip van de sociale maribel tewerkstelling in de voorziening mogelijk te maken.

Indien in de voorziening geen der voorafgaande overlegorganen is opgericht vindt de volgende procedure toepassing: het voorgenomen aanvraagdossier moet worden uitgehangen gedurende een periode van 14 dagen op een voor alle werknemers toegankelijke plaats en dient voor akkoord te worden getekend door minstens 50% van de werknemers zoals vermeld op de DMFA-aangifte van het kwartaal voorafgaand aan dit van de indiening van het aanvraagdossier.

De werknemers kunnen eventuele bezwaren desgevallend kenbaar maken via een gewestelijke vakbondssecretaris van een representatieve werknemersorganisatie.

De dag waarop de werkgever het voorgenomen aanvraagdossier uithangt, stuurt hij een afschrift aan de gewestelijke secretarissen van de representatieve werknemersorganisaties.

Na verloop van de periode van 14 dagen en bij ontstentenis van bezwaren wordt het aanvraagdossier aan het Maribelfonds doorgestuurd.

Artikel 12

Bij de toekenning van de middelen zal het Maribelfonds rekening houden met de prioriteiten die bepaald worden door de Raad van Beheer, waaronder ondermeer

- het behoud van de reeds toegekende arbeidsplaatsen
- de aanwijzing van het nieuw aangeworven personeel in voorzieningen en functies zodat de arbeidsdruk bij het aanwezige personeel verlaagd wordt.

Artikel 13

De werkgevers die een door het Maribelfonds goedgekeurd dossier verwerven, moeten binnen een termijn van maximum zes maanden, te rekenen vanaf de betekening van de toekenning van de bijkomende tewerkstelling, overgaan tot de vereiste aanwervingen met het oog op de realisatie van de netto toename van de tewerkstelling.

Worden niet beschouwd als bijkomende tewerkstelling, de werknemers aangeworven ten gevolge van een fusie of overname van een instelling en/of werknemers aangeworven in gevolge een verhoging vanuit de subsidiërende overheid.

HOOFDSTUK VII. WAARBORGEN MET BETREKKING TOT DE AANWENDING VAN DE R.S.Z.-BIJDRAGEVERMINDERING TEN VOORDELE VAN DE TEWERKSTELLING

Artikel 14

In uitvoering van artikel 8 §2 f) van het koninklijk besluit zal elke werkgever die financiële middelen "sociale maribel" geniet, jaarlijks een verslag bezorgen aan het Maribelfonds, volgens het door het Maribelfonds opgesteld model.

Dit verslag bevat minstens volgende gegevens die het Maribelfonds toelaten om op elk moment te kunnen beslissen over de financiering van bijkomende tewerkstellingen:

- de volledige identificatie van de werkgever
- een nominatieve lijst van de werknemers aangeworven bij toepassing van deze collectieve overeenkomst
- per betrokken werknemer de begin- en eventuele einddatum van de arbeidsovereenkomst
- per betrokken werknemer het contractueel aantal arbeidsuren in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst
- per betrokken werknemer de uitgeoefende functie en het toegekende loonbarema
- per betrokken werknemer de werkelijke loonkost in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Het Maribelfonds kan desgevallend een kortere termijn van verslag bepalen.

Het Maribelfonds kan desgevallend bijkomende informatie opvragen bij de werkgever.

De werkgevers verbinden er zich toe alle gegevens in verband met de sociale maribel tewerkstelling, die door het Maribelfonds worden opgevraagd, te verstrekken.

Artikel 15

Het verslag moet ten laatste op de door het Maribelfonds gestelde datum worden terugbezorgd. Het dient geattesteerd te zijn door de werkgever en door alle leden van de ondernemingsraad, bij ontstentenis van de leden van het comité preventie en bescherming op het werk, of door alle leden van de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis door minstens 50 % van de werknemers.

De leden van het hogergenoemd betrokken overlegorgaan ontvangen minstens 14 dagen voor de attestatie een exemplaar van het verslag.

Zij kunnen alle inlichtingen verkrijgen om een goed begrip van de sociale maribel tewerkstelling in de voorziening mogelijk te maken.

Artikel 16

Indien gelden ontvangen zijn waar geen tewerkstelling tegenover staat overeenkomstig de toekenning, of waarvoor niet de noodzakelijke inlichtingen en/of bewijsstukken voorgelegd worden, zullen de gelden teruggevorderd worden of in mindering gebracht worden van te ontvangen middelen.

HOOFDSTUK VIII. SLOTBEPALINGEN EN GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 17

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf de datum van inwerkingtreding de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2003 met betrekking tot de maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan opgezegd worden door elk van de partijen mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

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

CCT du 29 novembre 2006 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (maribel social)

CHAPITRE Ier – CADRE JURIDIQUE

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail est conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et de l'arrêté royal du 18 juillet 2002, portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand (M.B. du 22/08/2002), modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 1^{er} septembre 2006 (M.B. du 11/09/2006).

CHAPITRE II. CHAMP D'APPLICATION

Article 2.

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

CHAPITRE III. DEFINITIONS

Article 3.

§1er. Par « travailleurs », on entend le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

§2. Par « parties », on entend les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs qui ont conclu la présente convention collective de travail et les employeurs et les travailleurs qui seront liés par sa force obligatoire.

§3. Par « secteur », on entend les employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande, tels que visés à l'article 2 de la présente convention collective de travail.

4. Par « arrêté royal », on entend l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand (M.B. du 22/08/2002), modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 1^{er} septembre 2006 (M.B. du 11/09/2006)..

§5. Par « ministres compétents », on entend le Ministre fédéral de l'Emploi, le Ministre fédéral des Affaires sociales et de la Santé publique ainsi que le Ministre flamand du Bien-être, de la Santé publique et de la Famille et la Ministre flamand du Logement.

§6. Par « établissement », on entend l'établissement ou le service auquel le Fonds Maribel a notifié l'octroi d'acquérir des moyens financiers supplémentaires en vue de la promotion de l'emploi, comme prévu dans la présente convention collective de travail.

NEERLEGGING-DÉPÔT

12 -12- 2006

REGISTR.-ENREGISTR.

12 -01- 2007

NR.
N°

81540 16 | 31901

2

§7. Par « Fonds Maribel », on entend le « Sectoraal Fonds Sociale Maribel voor de Opvoedings en Huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap » (319.01), institué comme fonds de sécurité d'existence au sein de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la communauté flamande (319.01).

CHAPITRE IV. REDUCTION DE COTISATION ONSS PATRONALE

Article 4.

§1^{er}. Conformément à l'article 2 de l'arrêté royal et aux dispositions de la présente convention collective de travail, le secteur peut bénéficier d'une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

Le produit total de la réduction de cotisation, visée à l'article 2 de l'arrêté royal, est calculé comme suit : le nombre de travailleurs occupés au moins à mi-temps, multiplié par le montant de la réduction de cotisation fixé dans l'arrêté royal,

§2. Les parties conviennent de charger le Fonds Maribel de recevoir, contrôler, gérer et attribuer le produit total de la réduction de cotisation visée au précédent article.

L'attribution des moyens financiers, visée à l'alinéa précédent, se fait selon les modalités fixées par convention collective de travail conclue au sein de la sous-commission paritaire compétente et selon les modalités d'exécution décidées par le Conseil d'administration du fonds maribel.

CHAPITRE V. PERCEPTION ET AFFECTATION DE LA REDUCTION DE COTISATION

Article 5.

§1^{er}. Le secteur s'engage à affecter intégralement les produits de la réduction des cotisations à l'accroissement de l'emploi régulier.

Le secteur s'engage à créer une augmentation du volume de travail d'au moins le produit de la réduction de cotisation visée à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

§2. Le calcul du volume de travail s'effectue conformément aux dispositions de l'article 50 de l'arrêté royal.

§3. L'intervention du fonds maribel dans le coût salarial annuel de l'emploi supplémentaire s'élève à 64.937,84 euros par an et par équivalent temps plein ou au pro rata applicable.

En application de l'article 12 de l'arrêté royal, le fonds maribel peut décider de l'indexation de ses cotisations ainsi que dudit plafond de 64.937,84 euros.

§4. Par coût salarial, on entend le salaire brut du travailleur correspondant aux échelles barémiques sectorielles et aux conditions salariales pour les fonctions exercées, majorées des cotisations patronales de sécurité sociale, ainsi que de toutes les allocations et avantages dus aux travailleurs par ou en vertu des dispositions légales ou réglementaires, ainsi que ceux dus en vertu des conventions collectives de travail conclues au sein de l'organe paritaire auquel ressortit le l'employeur.

L'intervention du fonds maribel est limitée aux prestations rémunérées, effectives ou assimilées.

Article 6.

Le maintien de l'emploi supplémentaire net et l'accroissement du volume de travail dont il est question dans la présente convention collective de travail doivent être réalisés au niveau :

- 2
- du secteur :
 - de chaque établissement qui réalise de l'emploi grâce aux moyens financiers "maribel social", découlant de l'arrêté royal et de la présente convention collective de travail.

Si l'employeur doit appliquer la dérogation prévue à l'article 14 de l'arrêté royal, il doit satisfaire aux conditions fixées à cet effet et recevoir préalablement l'accord du fonds maribel sur la base de critères objectifs définis dans le document de travail visé à l'article 11bis §2 de l'arrêté royal.

CHAPITRE VI. MODALITES D'ATTRIBUTION DE L'EMPLOI SUPPLEMENTAIRE

Article 7.

Lors des embauches, il sera donné exécution à la destination prévue par les partenaires sociaux par convention collective de travail.

Article 8.

Les fonctions entrant en ligne de compte pour les embauches supplémentaires, rémunérées selon les conditions et barèmes salariaux en vigueur, appartiennent aux catégories de fonctions telles que définies dans les conventions collectives de travail en vigueur en matière de conditions de rémunération.

Article 9.

Une concertation sera menée au niveau des établissements, au conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale, pour déterminer dans quels services et fonctions l'emploi supplémentaire doit être réalisé et sous quelles conditions de travail. Si la concertation n'aboutit pas à un accord, les représentants des travailleurs peuvent faire appel aux secrétaires syndicaux régionaux.

En cas de constat d'absence d'accord, le Fonds Maribel déterminera l'attribution des moyens à disposition.

Article 10.

Les établissements, visés à l'article 2 et l'article 3 §6 de la présente convention collective de travail, et qui entrent en compte pour recevoir l'octroi pour réaliser l'emploi supplémentaire, introduisent préalablement un dossier de demande.

Article 11.

§1er. Le modèle de dossier de demande et le délai de renvoi sont déterminés par le Fonds maribel.

§2. Le dossier de demande introduit doit être accompagné de l'accord unanime de tous les membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, du conseil pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, de la délégation syndicale. Les membres reçoivent, au moins 14 jours avant la décision, un exemplaire du dossier de demande. Ils peuvent obtenir tous les renseignements nécessaires pour une bonne compréhension de l'emploi Maribel social dans rétablissement.

Si l'établissement ne dispose d'aucun des organes de concertation cités, la procédure suivie est d'application : le dossier de demande doit être affiché durant une période de 14 jours à un endroit accessible à tous les travailleurs et être signé par au moins 50 % des travailleurs indiqués sur la déclaration DFMA du trimestre précédent celui de l'introduction du dossier de demande.

2

Les travailleurs peuvent faire connaître d'éventuelles objections à ce dossier par l'intermédiaire du secrétaire syndical régional d'une organisation syndicale représentative. Le jour ou l'employeur affiche le dossier de demande, il en envoie une copie aux secrétaires régionaux des organisations syndicales représentatives.

A l'échéance de cette période de 14 jours et à défaut d'objections, le dossier de demande est envoyé au Fonds maribel.

Article 12.

Lors de l'octroi des moyens, le fonds maribel tiendra compte des priorités définies par le Conseil d'administration et notamment :

- Le maintien des postes d'emploi déjà octroyés.
- La désignation du nouveau personnel dans les établissements et fonctions de manière à réduire la charge de travail du personnel existant.

Article 13.

Les employeurs qui acquièrent un dossier approuvé par le Fonds maribel doivent, dans un délai de six mois, à compter de la notification de l'octroi de l'emploi supplémentaire, procéder aux embauches requises en vue de réaliser l'augmentation nette de l'emploi.

Ne sont pas considérés comme emploi supplémentaire, les travailleurs engagés à la suite d'une fusion ou d'une reprise d'un autre organisme et/ou les travailleurs engagés suite à une augmentation de la part du pouvoir subsidiant.

CHAPITRE VII. GARANTIES CONCERNANT L'UTILISATION DE LA REDUCTION DES COTISATIONS ONSS EN FAVEUR DE L'EMPLOI.

Article 14.

En exécution de l'article 8, §2, f) de l'arrêté royal, chaque employeur, qui bénéficie de moyens financiers maribel social, transmettra annuellement un rapport au Fonds Maribel, selon le modèle rédigé par le Fonds.

Ce rapport comprendra au moins les données suivantes, qui permettent au fonds maribel de décider à tout moment du financement des emplois supplémentaires.

- L'identification complète de l'employeur.
- Une liste nominative des travailleurs embauchés en application de la présente convention collective de travail.
- Par travailleur concerné, la date de début et éventuellement la date de fin du contrat de travail.
- Par travailleur concerné, le nombre contractuel d'heures de travail en application de la présente convention collective de travail.
- Par travailleur concerné, la fonction exercée et le barème salarial octroyé.
- Par travailleur concerné, le coût salarial effectif en application de la présente convention collective de travail.

Le Fonds maribel peut, le cas échéant, fixer une autre échéance pour le rapport.

Le Fonds maribel peut, le cas échéant, demander un supplément d'information à l'employeur.

Les employeurs s'engagent à fournir toutes les données relatives à l'emploi dans le cadre du maribel social demandées par le Fonds maribel.

Article 15.

Le rapport doit être transmis au plus tard à la date fixée par le Fonds maribel. Il doit être certifié par l'employeur et par tous les membres du Conseil d'entreprise, ou à défaut, par les

membres du conseil pour la prévention et la protection au travail, ou par tous les membres de la délégation syndicale, ou à défaut, par au moins 50 % des travailleurs. Les membres des organes de concertations précités reçoivent un exemplaire du rapport au moins 14 jours avant la certification.

Ils peuvent obtenir tous les renseignements nécessaires pour une bonne compréhension de l'emploi Maribel social dans l'institution.

Article 16.

Si des fonds sont reçus auxquels ne correspond pas de l'emploi conformément à l'octroi, ou pour lesquels les renseignements et/ou documents nécessaires ne peuvent pas être présentés, ces fonds seront réclamés ou les moyens à recevoir seront minorés d'autant.

CHAPITRE VIII. DISPOSITIONS FINALES ET DUREE DE VALIDITE

Article 17.

La présente convention collective de travail remplace, à compter de son entrée en vigueur la convention collective de travail du 27 janvier 2003, portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des établissements et services ressortissant à la commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande.

La présente convention entre en vigueur en date du 1er janvier 2007 et est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande.