

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

Convention collective de travail du 27 novembre 2007

Mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des Etablissements et Services de Santé des institutions et services d'aide sociale et de soins de santé situés en Région wallonne et en Région de Bruxelles-capitale

CHAPITRE I. 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 .

CHAPITRE II. Champ d'application

Article 2. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services qui ressortissent à la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé à l'exception de ceux qui organisent de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les haltes-garderies - halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire et les services de gardiennes encadrés à domicile et les services de garde à domicile d'enfants malades,.

CHAPITRE III. Définitions

Article 3 § 1^{er}. Par «travailleurs» on entend: le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

§ 2. Par «parties» on entend: les organisations représentatives d'employeurs et les organisations représentatives de travailleurs qui ont conclu la présente convention collective de travail.

§ 3. Par «secteur» on entend: les employeurs ressortissants à la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé et 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.

§ 5. Par «Ministres compétents» on entend:

Paritair comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 november 2007

Maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de gezondheidsinstellingen en -diensten van de welzijns- en gezondheidsinstellingen en -diensten die gelegen zijn in het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

HOOFDSTUK I. Juridisch kader

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende 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.

HOOFDSTUK II Toepassingsgebied

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen en diensten die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector vallen met uitzondering van die welke op regelmatige basis de opvang van kinderen onder de 12 jaar organiseren, zoals de kinderkribben, de peutertuinen, de gemeentelijke kinderopvanghuizen, de „maisons d'enfants", de „haltes-garderies" - kortstondige noodopvang en flexibele opvang -, de buitenschoolse kinderopvangcentra en de diensten voor opvanggezinnen, de thuisopvang van zieke kinderen.

HOOFDSTUK III Definities

Artikel 3 § 1. Onder „werknemers" verstaat men het mannelijk en vrouwelijk arbeids- en bediendepersoneel.

§ 2. Onder „partijen" verstaat men de representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werknemersorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten hebben.

§ 3. Onder „sector" verstaat men de werkgevers die onder de bevoegdheid van het paritair subcomité van de gezondheidsinstellingen en -diensten vallen en die bedoeld zijn in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 4. Onder „Koninklijk Besluit" verstaat men het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

§ 5. Onder „bevoegde Ministers" verstaat men

les Ministres de l'Emploi et du Travail et des Affaires Sociales.

§ 6. Par «institution» on entend: l'institution qui introduit un acte de candidature auprès du fonds social visé au § 7 ci-après, afin de disposer de moyens visant à promouvoir l'emploi selon les dispositions de la présente convention.

§ 7. Par «Fonds Social» on entend: le «Fonds Maribel Social» institué par la convention collective de travail du conclue au sein de la Commission Paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

CHAPITRE IV. Réduction des cotisations O.N.S.S. -patronales

Article 4. En vertu de l'article 2 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 et conformément aux dispositions de la présente convention, le secteur peut bénéficier d'une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale

Le produit global de la réduction des cotisations visée à l'article 2, § 1er de l'arrêté royal du 18 juillet 2002, est calculé comme suit: le nombre de travailleurs, occupés au moins à mi-temps, multiplié par le montant de la réduction de cotisation fixée conformément à l'article 2 de l'arrêté royal.

Les parties conviennent de charger le « Fonds Maribel social » de la perception, du contrôle, de la gestion et de l'affectation du produit intégral de la réduction de la cotisation visée ci-dessus.

L'affectation a lieu conformément aux dispositions fixées par le comité de gestion du Fonds Maribel social.

CHAPITRE V. Perception et destination de la réduction de cotisation

Article 5. Le secteur s'engage à un effort supplémentaire en faveur de l'emploi par un accroissement net du volume de l'emploi correspondant au minimum au produit de la réduction forfaitaire des cotisations patronales visé à l'article 4 de la présente convention.

Référence sera faite à cet effet au volume de l'emploi tel que précisé à l'article 50 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002

Le plafond de l'intervention du fonds social dans le coût salarial annuel, par embauche complémentaire, peut être augmenté sans toutefois dépasser 64 937,84 € par an et par ETP. En exécution de l'article 12, alinéa 2 et 3 de l'arrêté royal, l'intervention du fonds sectoriel est toutefois limitée aux prestations

de Ministers van Werk en van Sociale Zaken.

§ 6. Onder „instelling" verstaat men de instelling die een kandidatuur indient bij het in § 7 hierna bedoeld sociaal fonds om over middelen voor de bevordering van de tewerkstelling te beschikken, volgens de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 7. Onder «Sociaal Fonds» verstaat men het Socielemaribelfonds dat werd opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst van , gesloten in het Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector.

HOOFDSTUK IV Vermindering van RSZ-werkgeversbijdragen

Artikel 4. Krachtens artikel 2 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 en overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan de sector een forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid genieten.

De globaal opbrengst van de in artikel 2, § 1 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 bepaalde uitkeringsvermindering wordt als volgt berekend: het aantal minstens halftijdse werknemers vermenigvuldigd met het bedrag van de volgens artikel 2 van het koninklijk besluit vastgestelde bijdragevermindering.

De partijen komen overeen het Socielemaribelfonds te belasten met de inning, het toezicht, het beheer en de aanwending van het integraal bedrag van de hierboven bedoelde bijdragevermindering. De aanwending gebeurt overeenkomstig de bepalingen die door het beheerscomité van het Socielemaribelfonds worden vastgesteld.

HOOFDSTUK V Inning en bestemming van de bijdragevermindering

Artikel 5. De sector verbindt zich tot een bijkomende inspanning voor de tewerkstelling door een nettovermeerdering van het tewerkstellingsvolume die tenminste overeenkomt met het bedrag van de in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde forfaitaire werkgeversbijdragevermindering. Daartoe zal verwezen worden naar het tewerkstellingsvolume zoals dat bepaald wordt in artikel 50 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002.

Het plafond per bijkomende aanwerving van de tussenkomst van het sociaal fonds in de jaarlijkse loonkost kan worden opgetrokken zonder nochtans de 64 937,84 € per jaar en par VTE te overschrijden. In uitvoering van artikel 12, 2^e en 3^e lid van het koninklijk besluit wordt de tussenkomst van het

rémunérées, effectives ou assimilées

Conformément à l'article 12 de l'arrêté royal, le comité de gestion peut prévoir d'indexer ses interventions et le plafond de 64.937,84 € susmentionné.

Article 6. Le maintien et l'accroissement net de l'emploi et l'augmentation du volume de travail dont référence a l'article 7 de la présente convention doivent être réalisés au niveau:

- du secteur défini a l'article 2;
- et de chaque institution réalisant de l'emploi a l'aide des moyens financiers «Maribel social» provenant de l'arrêté royal et de la présente convention collective de travail.

Si l'employeur doit appliquer la dérogation prévue a l'article 14 de l'arrêté royal, il doit satisfaire aux conditions posées a cet effet et obtenir au préalable l'accord du Fonds Maribel social sur base de critères objectifs mentionnés dans le document de travail tel que prévu par l'article 11 bis § 2 de l'AR.

Article 7. Les institutions visées a l'article 2 et a l'article 3, § 6, de la présente convention qui ont l'intention de réaliser un effort supplémentaire en matière d'emploi en exécution de la présente convention doivent introduire au préalable un acte de candidature.

Article 8. § 1^{er}. Le modèle de l'acte de candidature est établi par le Fonds Maribel Social.

§ 2. L'acte de candidature doit être accompagné de l'accord unanime du conseil d'entreprise ou, a défaut, du comité pour la prévention et la protection au travail ou, a défaut, de la délégation syndicale.

Si aucun de ces organes de concertation n'est présent dans l'institution, la procédure suivante s'applique:

L'acte de candidature doit être affiché pendant une période de 14 jours en un lieu accessible à tous les membres du personnel et être signée par au moins 50 % des membres du personnel tel que figurant dans la déclaration DMFA du trimestre précédant celui de l'introduction de l'acte de candidature.

Le personnel peut communiquer ses éventuelles réserves via un secrétaire régional d'une des organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la sous-commission paritaire.

Le jour où l'employeur affiche le projet de l'acte de candidature, il transmet une copie du

sectoraal fonds echter beperkt tot de reële of gelijkgestelde betaalde prestaties.

Overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit kan het beheerscomité voorzien in de indexering van zijn tussenkomsten en van voormeld plafond van 64 937,84 €.

Artikel 6. Het behoud en de netto-aangroei van de tewerkstelling en de vermeerdering van het arbeidsvolume, waarvan sprake in artikel 7 van deze collectieve arbeids-overeenkomst, moeten gebeuren op het vlak van:

- de sector zoals bepaald in artikel 2;
- en elke instelling die tewerkstelling creëert met behulp van de financiële middelen uit de Sociale Maribel die voortspruiten uit het koninklijk besluit en deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Indien de werkgever de in artikel 14 van het koninklijk besluit bepaalde afwijking moet toepassen, moet hij voldoen aan de daartoe gestelde voorwaarden en voorafgaandelijk het akkoord bekomen van het Sociaalmaribelfonds op basis van in het in artikel 11bis, § 2 van het KB bepaalde werkdocument vermelde objectieve criteria.

Artikel 7. De in artikel 2 en artikel 3, § 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde instellingen die de bedoeling hebben bijkomende tewerkstellingsinspanningen te doen in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst, moeten voorafgaandelijk hun kandidatuur indienen.

Artikel 8 § 1. Het modelformulier voor de kandidaatstelling wordt door het Sociaalmaribelfonds opgesteld.

§ 2. De kandidatuur dient vergezeld te zijn van het eenstemmig akkoord van de ondernemingsraad of, bij ontbreken daarvan, van het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontbreken daarvan, van de vakbondsafvaardiging.

Indien in de instelling geen van die overlegorganen bestaat wordt volgende procedure toegepast:

De kandidatuur moet gedurende 14 dagen op een voor alle personeelsleden toegankelijke plaats uitgehangen worden en door minstens 50 % van de personeelsleden, zoals zij vermeld staan in de DMFA-verklaring van het aan de indiening van de kandidatuur voorafgaand kwartaal, ondertekend.

Het personeel kan zijn eventueel voorbehoud kenbaar maken via een gewestelijke secretaris van een van de representatieve werknemersorganisaties die in het paritair comité vertegenwoordigd zijn.

De dag waarop de werkgever het ontwerp van kandidatuur uithangt, overhandigt hij een

projet de l'acte de candidature aux secrétaires régionaux des organisations représentatives des travailleurs qui sont représentées au sein de la sous-commission paritaire.

A l'issue de la période d'affichage de 14 jours et à défaut de réserves formulées, l'acte de candidature est transmis au Fonds Maribel Social.

Article 9. Après réception des actes de candidature, le Fonds Maribel Social élaborera une proposition de répartition des emplois supplémentaires disponibles qui sera basée sur les critères fixés dans le document de travail tel que prévu par l'article 11 bis § 2 de l'AR.

Les employeurs désignés après cette procédure devront procéder aux engagements dans le respect des conditions prescrites par le comité de gestion et ce dans un délai de maximum six mois, à partir de la notification de l'attribution des emplois supplémentaires.

Article 10. En vue de l'affectation de ses moyens, le Fonds Maribel Social tiendra compte des priorités qui seront arrêtées par le comité de gestion dont notamment:

- le maintien des emplois déjà attribués en ce compris dans le cadre de la commission paritaire 305 pour les employeurs qui restent concernés,

- l'affectation du personnel nouvellement engagé à des fonctions de nature à réduire la charge de travail du personnel existant;

- les travailleurs supplémentaires ne peuvent pas être chargés de prestations portées en compte pour l'obtention d'allocations à titre d'intervention dans les frais de personnel de la part d'une autorité subsidiaire.

CHAPITRE VI. Garanties en matière d'affectation de la réduction des cotisations O.N.S.S. pour l'emploi

Article 11. En exécution de l'article 8, § 2 point f, de l'arrêté royal, chaque employeur bénéficiant de moyens financiers «Maribel social» transmettra au moins une fois par an un rapport au Fonds Maribel social d'après le modèle dressé par le Fonds Maribel social. Ce rapport contiendra au moins les données suivantes:

- une liste nominative des travailleurs embauchés en application de la présente convention, leur nombre d'heures de prestation, leur fonction, leur coût salarial, leur lieu d'emploi et, le cas échéant, leur date de fin d'emploi et le nom du travailleur

kopie van het ontwerp van kandidatuur aan de gewestelijke secretarissen van de in het paritair subcomité vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisaties. Na afloop van de affichageperiode van 14 dagen en bij ontbreken van voorbehoud wordt de kandidatuur overgemaakt aan het Socielemaribelfonds.

Artikel 9. Na ontvangst van de kandidaturen stelt het Socielemaribelfonds een voorstel tot verdeling van de beschikbare bijkomende arbeidsplaatsen op. Dat voorstel is gebaseerd op de criteria die in het door artikel 11bis, § 2 van het KB bepaald werkdocument vastgesteld worden.

De werkgevers die na die procedure worden aangeduid moeten aanwervingen doen, met naleving van de door het beheerscomité voorgeschreven voorwaarden en binnen een maximumtermijn van zes maanden, te rekenen vanaf de kennisgeving van de toewijzing van de bijkomende arbeidsplaatsen.

Artikel 10. Bij de toewijzing van zijn middelen zal het Socielemaribelfonds rekening houden met de prioriteiten die het beheerscomité vastlegt, met name:

- het behoud van de reeds toegewezen arbeidsplaatsen, met inbegrip van die in het raam van paritair comité 305 voor de werkgevers die onder diens bevoegdheid blijven,

- de toewijzing van het nieuw aangeworven personeel aan functies die van aard zijn de arbeidslast van het bestaand personeel te verlichten,

- de bijkomende werknemers mogen niet belast worden met prestaties die in rekening gebracht worden voor het bekomen van toelagen uit hoofde van een tussenkomst in de personeelskosten vanwege de subsidiërende overheid.

HOOFDSTUK VI Waarborgen inzake de aanwending van de RSZ-bijdragevermindering voor tewerkstelling

Artikel 11. In uitvoering van artikel 8, § 2, punt f van het koninklijk besluit maakt elke werkgever die geldmiddelen uit de Sociale Maribel geniet minstens eenmaal per jaar een verslag over aan het Socielemaribelfonds volgens het door het Socielemaribelfonds opgesteld model. Dat verslag omvat tenminste volgende gegevens:

- een namenlijst van de in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst aangeworven werknemers, het aantal uren van hun arbeidsprestatie, hun functie, hun loonkost, hun tewerkstellingplaats en, eventueel, de datum van het einde van hun tewerkstelling en de naam van

remplaçant, ainsi que si, dans leur précédent emploi, ils avaient un lien quelconque avec l'établissement.. Le Fonds Maribel social peut, le cas échéant, fixer un autre délai de rapport. Le Fonds Maribel social peut, si nécessaire, demander des renseignements supplémentaires auprès de l'employeur. Les employeurs s'engagent à fournir toutes les données, relatives à l'emploi dans le cadre du Maribel social, qui pourraient être demandées par le Fonds Maribel social.

Article 12. Ce rapport devra être préalablement soumis à l'approbation des représentants des travailleurs selon la procédure requise.

CHAPITRE VII Dispositions finales et durée de validité

Article 13. La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de la signature

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des services de santé.

de vervangende **werknemer**, alsook of zij, in een eerdere tewerkstelling, enige band hadden met de instelling. Het Socielemaribelfonds kan eventueel een andere **termijn** vaststellen voor de verslaggeving. Het Socielemaribelfonds kan, indien **nodig**, bijkomende inlichtingen vragen aan de werkgever. De werkgevers verbinden zich ertoe **alle** gegevens betreffende de tewerkstelling in het **raam** van het Socielemaribelfonds **mee te delen** die het Socielemaribelfonds **mocht** vragen.

Artikel 12. Dat verslag **moet** voorafgaandelijk volgens de vereiste **procedure** ter goedkeuring voorgelegd worden aan de **werknemersvertegenwoordigers**.

HOOFDSTUK VII. - Slotbepalingen en geldigheidsduur

Artikel 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de **datum** van haar ondertekening. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door **elk** van de partijen worden opgezegd **mits** naleving van een opzegtermijn van drie maanden, per aangetekend schrijven meegedeeld aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten.

