



ERRATUM

**Sous-commission paritaire pour les services des
aides familiales et des aides seniors de la Com-
munauté flamande**

**CCT n° 161300/CO/318.02
du 10/09/2020**

Correction du texte français :

- Artikel 4, § 2 moet als volgt verbeterd worden :
« Lors de l'attribution d'un contrat de travail à
temps plein, priorité est donnée à l'engagement de
travailleurs à temps partiel qui sont déjà en ser-
vice dans l'entreprise, pour autant que le travail-
leur concerné soit demandeur de ce contrat à ~~du-
rée indéterminée~~ **temps plein** et qu'il réponde aux
exigences posées en termes de qualifications, de
compétences, d'organisabilité et de disponibi-
lité. »

Décision du 11-12- 2020

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de diensten voor ge-
zins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Ge-
meenschap**

**CAO nr. 161300/CO/318.02
van 10/09/2020**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 4, § 2 moet als volgt verbeterd wor-
den : « Lors de l'attribution d'un contrat de tra-
vail à temps plein, priorité est donnée à l'enga-
gement de travailleurs à temps partiel qui sont
déjà en service dans l'entreprise, pour autant
que le travailleur concerné soit demandeur de
ce contrat à ~~durée indéterminée~~ **temps plein** et
qu'il réponde aux exigences posées en termes
de qualifications, de compétences, d'organisa-
bilité et de disponibilité. »

Beslissing van 11-12- 2020

Paritair subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap (PSC 318.02)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2020 inzake de stabiliteit in de arbeidsovereenkomsten van dienstenchequemedewerkers

Artikel 1

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die in dienst zijn van de werkgevers van de diensten voor gezinszorg (gezins- en bejaardenhulp) van de Vlaamse Gemeenschap, voor zover zij tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst dienstencheque basismedewerker en zij vallen onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de Diensten voor Gezins- en Bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap, en niet onder het toepassingsgebied van een ander Paritair Comité.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is tevens van toepassing op het omkaderingspersoneel (begeleidend en administratief personeel) waarvan de arbeidsovereenkomst uitsluitend voorziet in begeleiding en omkadering voor de dienstencheque-basiswerknemers of het omkaderingspersoneel dat werd aangeworven in functie van de groei bij de dienstencheque-basiswerknemers.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doel de stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die daar vragende partij voor zijn te verbeteren in de betekenis van vast werk, hun contractuele arbeidstijd en overeenkomstig inkomen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 35, gesloten op 27 februari 1981 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, en gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst n° 35 bis gesloten op 9 februari 2000 in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 3: Bekendmaking van vacatures

Wanneer er in de onderneming vacatures zijn voor:

- één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, en/of
- één of meerdere voltijdse arbeidsovereenkomsten, en/of
- beschikbare arbeidsuren of bijkomende arbeidsuren,

zal de werkgever dit voor elk van de gevallen tijdig en schriftelijk bekend maken aan alle werknemers.

De schriftelijke bekendmaking moet gebeuren op dergelijke wijze dat alle werknemers er redelijkerwijze en tijdig kennis kunnen van nemen (bv. algemene personeelsmededeling, mailing, toegankelijk intranet, website, affichering in een voor iedereen toegankelijk personeelslokaal).

Artikel 4: Voorrangsrechten bij vacatures voor reeds in dienst zijnde werknemers

§1. Bij vacatures voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd wordt voorrang van aanwerving gegeven aan de werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst (hetzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, hetzij een vervangingsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd), voor zover de betrokken werknemer vragende partij is voor deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en voor zover de betrokken werknemer voldoet aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid.

§2. Bij de toekenning van een voltijdse arbeidsovereenkomst wordt voorrang van aanwerving gegeven aan deeltijdse werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming, voor zover de betrokken werknemer vragende partij is voor deze voltijdse arbeidsovereenkomst, en voor zover de betrokken werknemer voldoet aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid.

§3. Bij de toekenning van beschikbare of van bijkomende arbeidsuren wordt voorrang van bijkomende toekenning of aanwerving gegeven aan deeltijdse werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming, voor zover de betrokken werknemer vragende partij is voor deze aanwerving of verhoging van zijn/haar contractuele arbeidstijd, en voor zover de betrokken werknemer voldoet aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid.

Artikel 5: Specifieke voorrangsrechten dienstencheque-basismedewerkers

De dienstencheque-basiswerknemers krijgen, wanneer zij aan alle criteria voldoen, voorrang bij aanwerving van een poetshulp in het kader van de aanvullende thuiszorg.

Na kennisgeving van hun interesse voor een tewerkstelling als poetshulp in het kader van de aanvullende thuiszorg, worden de dienstencheques-basiswerknemers met een contract van onbepaalde duur uitgenodigd voor deelname aan de selecties op voorwaarde dat de vacature voor poetshulp in het kader van de aanvullende thuiszorg overeenkomt met:

- de regio waarin de dienstencheque-basiswerknemer volgens de interne richtlijnen van de onderneming kan werken
- het aantal uur dat de dienstencheque-basiswerknemer wenst te werken op weekbasis
- het uurrooster waarop de dienstencheque-basiswerknemer kan werken
- het een vacature betreft voor een contract als poetshulp in het kader van de aanvullende thuiszorg van onbepaalde duur of een duurtijd van minstens 1 jaar.

Indien de dienstencheque-basiswerknemer volgens de normaal geldende interne procedure voor aanwerving van poetshulpen in het kader van de aanvullende thuiszorg, geschikt wordt

bevonden krijgt hij/zij de functie toegewezen. Bij meerdere gelijkwaardige interne kandidaten telt de anciënniteit in de dienst als voorrang (kandidaat met de hoogste anciënniteit in de dienst krijgt voorrang).

Slechts indien voor de betrokken regio geen dienstencheque-basiswerknemers worden gevonden die in aanmerking komen zal de werkgever extern rekruteren om de vacature voor poetshulp in het kader van de aanvullende thuiszorg in te vullen.

Artikel 6: Schriftelijke feedback aan de werknemer die zich kandidaat heeft gesteld

Wanneer, in elk van de in artikel 4 en 5 vermelde voorrangrechten, de kandidatuur van een reeds bij de werkgever in dienst zijnde werknemer niet voor aanwerving of toekenning wordt weerhouden, zal de werkgever de betrokken werknemer die zich kandidaat heeft gesteld hierover persoonlijk schriftelijk informeren.

Artikel 7: Informering van de werknemersvertegenwoordiging

De informering van de werknemersvertegenwoordiging over de toepassing van de artikelen 4, 5 en 6 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zit vervat in de regelmatige tewerkstellingsinformatie in het kader van het sociaal overleg (in ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk, de syndicale afvaardiging).

Artikel 8: Individuele arbeidsovereenkomsten met ontbindende voorwaarde

§1 In onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen dat de werkgever(s) en werknemer(s) onder haar toepassingsgebied geen gebruik maken van ontbindende voorwaarden in individuele arbeidsovereenkomsten. Wanneer een partij de afspraken conform onderhavig artikel niet naleeft, is de partij die de arbeidsovereenkomst ontbindt een opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 verschuldigd jegens de andere partij, desgevallend de vergoedingen in uitvoering van de wet van 19 maart 1991 houdende de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Deze afspraak heeft betrekking op de ontbindende voorwaarde zoals bedoeld in artikel 1168 jo. artikel 1183 van het Burgerlijk Wetboek, namelijk de voorwaarde die verwijst naar een toekomstige en onzekere gebeurtenis en waarvan de vervulling van rechtswege en automatisch en dus zonder dat de werkgever de wil moet uiten de ontbinding te laten gelden, leidt tot het onmiddellijke einde van de arbeidsovereenkomst zonder dat enige opzeggingstermijn in acht genomen moet worden of opzeggingsvergoeding verschuldigd is.

§2. Deze afspraak doet geen afbreuk aan alle andere wettelijke wijzen waarop een individuele arbeidsovereenkomst kan eindigen. Dit houdt in dat de mogelijkheid behouden blijft om vervangingsovereenkomsten automatisch te laten eindigen bij terugkeer van de vervangen werknemer.

§3. Artikel 8§1 doet geen afbreuk aan de mogelijkheid tot het opnemen in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement van essentiële voorwaarden die vervuld moeten zijn zoals het halen van een definitief rijbewijs bij een tewerkstelling als chauffeur, of het behalen van het vereiste diploma, het verplicht medisch onderzoek, de verplichte inenting in het kader van de veiligheid en gezondheid van zowel de werknemer als de patiënt, het beschikken over een verblijfsvergunning.

Artikel 9

§1. Op niveau van de ondernemingen kunnen bijkomende specifieke afspraken gemaakt worden, evenwel zonder afbreuk te doen aan de basisprincipes van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover ze gunstiger zijn voor de werknemers.

§2. De afspraken die voor de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming reeds bestaan, blijven van kracht voor zover ze gunstiger zijn dan de bepalingen in deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft geen uitwerking op contracten die voor het afsluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten zijn. De collectieve arbeidsovereenkomst zal niet tussenkomen in lopende procedures.

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 september 2020 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het PSC 318.02.

Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (SCP 318.02)

Convention collective de travail du 10 septembre 2020 relative à la stabilité des contrats de travail des travailleurs titres-services

Article 1^{er}

§1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés par les employeurs des services d'aide aux familles (aides familiales et aides seniors) de la Communauté flamande, pour autant que ces travailleurs soient occupés dans les liens d'un contrat de travail de travailleur de base titres-services et qu'ils ressortissent au champ d'application de la Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande et pas au champ d'application d'une autre commission paritaire.

§2. La présente convention collective de travail s'applique également au personnel d'encadrement (personnel administratif et accompagnant) dont le contrat de travail prévoit exclusivement de l'accompagnement et de l'encadrement des travailleurs de base titres-services ou au personnel d'encadrement qui a été engagé en fonction de la croissance chez les travailleurs de base titres-services.

Article 2

La présente convention collective de travail a pour objectif d'améliorer la stabilité des contrats de travail des travailleurs qui sont demandeurs de cette stabilité en termes de travail fixe, de temps de travail contractuel et de revenu correspondant.

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*.

Article 3: Publication de toutes les vacances d'emploi

Lorsqu'au sein de l'entreprise, des emplois sont vacants pour:

- un ou plusieurs contrats de travail à durée indéterminée, et/ou
- un ou plusieurs contrats de travail à temps plein, et/ou
- des heures de travail disponibles ou des heures de travail complémentaires,

l'employeur communiquera, dans chacun de ces cas, l'information à temps et par écrit à tous les travailleurs.

La communication écrite doit se faire de telle manière que tous les travailleurs puissent raisonnablement en prendre connaissance à temps (par exemple, communication générale au personnel, mailing, intranet accessible, site web, affichage dans un local du personnel accessible à tous).

Article 4: Droits prioritaires pour les travailleurs déjà en service en cas d'emplois vacants

§1^{er}. En cas d'emplois vacants pour des contrats 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 temporaire (soit un contrat de travail à durée déterminée, soit un contrat de remplacement à durée déterminée ou indéterminée), pour autant que le travailleur concerné soit demandeur de ce contrat à durée indéterminée et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications, de compétences, d'organisabilité et de disponibilité.

§2. Lors de l'attribution d'un contrat de travail à temps plein, priorité est donnée à l'engagement de travailleurs à temps partiel qui sont déjà en service dans l'entreprise, pour autant que le travailleur concerné soit demandeur de ce contrat à ^{*}durée indéterminée et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications, de compétences, d'organisabilité et de disponibilité.

^{* temps plein}
§3. Lors de l'attribution d'heures de travail disponibles ou complémentaires, priorité d'attribution complémentaire ou d'engagement est donnée aux travailleurs à temps partiel qui sont déjà en service dans l'entreprise, pour autant que le travailleur concerné soit demandeur de cet engagement ou de cette augmentation de son temps de travail contractuel et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications, de compétences, d'organisabilité et de disponibilité.

Article 5: Droits prioritaires spécifiques pour les travailleurs de base titres-services

Lorsqu'ils satisfont aux critères requis, les travailleurs de base des titres-services recevront la priorité lors de l'embauche d'aides ménagers(ères) dans le cadre des soins complémentaires à domicile.

Après qu'ils ont fait connaître leur intérêt pour une embauche comme aide ménager(ère) dans le cadre des soins complémentaires à domicile, les travailleurs de base titres-services ayant un contrat de travail de durée indéterminée sont invités à participer aux sélections pour autant que la candidature d'aide ménager(ère) dans le cadre des soins complémentaires à domicile corresponde:

- à la région dans laquelle le travailleur de base titres-services peut travailler selon les directives internes de l'entreprise;
- au nombre d'heures que le travailleur de base titres-services désire travailler par semaine;
- à l'horaire dans lequel le travailleur de base titres-services peut travailler;
- à la condition qu'il s'agisse d'une vacance pour un contrat d'aide ménager dans le cadre des soins complémentaires à domicile de durée indéterminée ou d'une durée d'au moins 1 an.

Si, dans le cadre de la procédure interne pour l'embauche d'aides ménagers(ères) dans le cadre des soins complémentaires à domicile, le travailleur de base titres-services est jugé apte,

la fonction lui est attribuée. En cas de plusieurs candidatures internes équivalentes, l'ancienneté de service sera prise en compte pour la priorité (le candidat ayant la plus grande ancienneté de service étant prioritaire).

Ce n'est que lorsqu'il ne trouve pas de travailleurs de base titres-services qui entrent en ligne de compte pour la région concernée que l'employeur aura recours au recrutement externe pour remplir la vacance d'aide ménager(ère) dans le cadre des soins complémentaires à domicile.

Article 6: Feed-back écrit au travailleur qui a posé sa candidature

Lorsque, pour chacun des droits prioritaires énumérés aux articles 4 et 5, la candidature d'un travailleur déjà au service de l'employeur n'est pas retenue pour l'engagement ou l'attribution, l'employeur en informera personnellement par écrit le travailleur concerné qui a posé sa candidature.

Article 7: Information de la représentation des travailleurs

L'information de la représentation des travailleurs sur l'application des articles 4, 5 et 6 de la présente convention collective de travail est incluse dans l'information régulière en matière d'emploi prévue dans le cadre de la concertation sociale (dans le conseil d'entreprise, le comité de prévention et de protection au travail, la délégation syndicale).

Article 8: Contrats de travail individuels avec condition résolutoire

§1er. Dans la présente convention collective de travail, il est convenu que l'employeur/les employeurs et le(s) travailleur(s) ressortissant à son champ d'application ne font pas usage de conditions résolutoires dans les contrats de travail individuels. Lorsqu'une partie ne respecte pas les accords conformément au présent article, la partie qui résilie le contrat de travail est redevable, en vertu de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978, d'une indemnité de rupture à l'autre partie, le cas échéant les indemnités en exécution de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Cet accord concerne la condition résolutoire telle que visée à l'article 1168 combiné à l'article 1183 du Code civil, à savoir la condition qui renvoie à un événement futur et incertain qui, lorsqu'il s'accomplit, entraîne d'office et automatiquement et donc sans que l'employeur doive exprimer la volonté de faire valoir la révocation, la cessation immédiate du contrat de travail sans devoir respecter un délai de préavis ou verser une indemnité de rupture.

§2. Cette disposition ne porte aucunement atteinte à toutes les autres voies légales au travers desquelles un contrat de travail individuel peut prendre fin. Cela implique qu'il est toujours possible de mettre fin automatiquement aux contrats de remplacement lors du retour du travailleur remplacé.

§3. L'article 8 §1^{er} ne porte pas atteinte à la faculté de reprendre dans le contrat de travail ou dans le règlement de travail des conditions essentielles devant être remplies comme l'obtention d'un permis de conduire définitif en cas d'occupation comme chauffeur ou l'obtention du diplôme requis, l'examen médical obligatoire, la vaccination obligatoire dans le cadre de la sécurité et de la santé tant du travailleur que du patient, le fait de disposer d'un titre de séjour.

Article 9

§1^{er}. Au niveau des entreprises, des accords complémentaires spécifiques peuvent être passés, sans porter atteinte toutefois aux principes de base de la présente convention collective de travail et pour autant qu'ils soient plus favorables aux travailleurs.

§2. Les accords existant déjà au niveau de l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail restent d'application pour autant qu'ils soient plus favorables que les dispositions de la présente convention collective de travail sectorielle.

Article 10

La présente convention collective de travail ne produit pas d'effets pour les contrats conclus avant la conclusion de la présente convention collective de travail. La convention collective de travail n'interviendra pas dans les procédures en cours.

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2020 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par une lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la SCP 318.02.