

**Sous-Commission paritaire des établissements et services d'éducation et
d'hébergement de la Communauté française, la Région wallonne
et la Communauté germanophone**

**Convention collective de travail du 29 juin 2023
relative la qualité de l'emploi et la stabilité des contrats de travail**

Article 1 : Champ d'application

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique employeurs et aux travailleurs des établissements et des services qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone ou la Commission communautaire française, ainsi qu'aux travailleurs et employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne.

§ 2. Par travailleurs, on entend le personnel, sans distinction de genre, occupé au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 2 : Contexte et objectifs

La présente convention collective de travail est conclue en application des accords non marchands 2021-2024 conclus en Région Wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale.

Elle s'inscrit dans la volonté partagée des partenaires sociaux d'améliorer la qualité de l'emploi et la stabilité des contrats afin de lutter contre l'appauvrissement des travailleurs à temps partiel ou contre la précarité des travailleurs sous contrat à durée déterminée, quand ces situations ne sont pas choisies.

Elle vise en outre l'augmentation de l'attractivité des métiers.

La présente convention prévoit des balises portant sur l'information systématique des postes ouverts à ces travailleurs, sur la priorité donnée à la candidature de ces travailleurs pour l'octroi des postes vacants ainsi que sur le droit à la motivation en cas de refus de la candidature du travailleur postulant. Ces balises visent à empêcher toute décision arbitraire non conforme à l'esprit de cette convention.

Elle ne porte pas atteinte aux CCT n° 35 et 161 conclues au sein du Conseil national du travail, aux articles 152 à 178 de la loi-programme du 22 décembre 1989, ni à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 3 : Priorités en cas d'emploi vacant et/ ou d'heures disponibles

§ 1. Lors de l'attribution d'un contrat de travail à temps plein ou d'heures complémentaires contractuelles, priorité est donnée aux travailleurs à temps partiel qui sont déjà en service chez l'employeur, pour autant que le travailleur concerné ait posé sa candidature et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications et de compétences et de disponibilité nécessaire à l'organisation du service.

§ 2. Lors de l'attribution d'un contrat de travail à durée indéterminée, priorité est donnée aux travailleurs qui sont déjà en service chez l'employeur sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée, pour autant que le travailleur concerné ait posé sa candidature et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications et de compétences et de disponibilité nécessaire à l'organisation du service.

Article 4 : Communication aux travailleurs en cas d'emploi vacant et/ou d'heures disponibles

Lorsque des emplois et/ou des heures visés à l'article 3 sont vacants ou disponibles, 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 concernés. Cette communication reprend les principes de la présente CCT et précise la manière dont le travailleur peut poser sa candidature.

Article 5 : Information aux travailleurs

Au plus tard trois mois après l'entrée en vigueur de la présente CCT et lors de l'entrée en fonction de chaque nouveau travailleur, l'employeur donne au travailleur concerné une information relative à la présente CCT.

Article 6 : Motivation

Si un travailleur a posé sa candidature à un emploi spécifique suite à la communication visée à l'article 4 et que sa candidature n'est pas retenue, l'employeur informe personnellement et par écrit le travailleur concerné et indique les raisons du refus.

Article 7 : Contrôle

L'employeur communique au moins une fois par an au CE, à défaut au CPPT, à défaut à la délégation syndicale, d'une part, le nombre de travailleurs à temps partiel ou à durée déterminée ayant introduit une candidature dans le cadre de la présente CCT et, d'autre part, par fonction, les emplois vacants ou heures vacantes attribués en interne en application de la présente convention collective de travail ou en externe.

Sur cette base, l'instance paritaire prend, dès l'entrée en vigueur de la CCT, les initiatives collectives qui lui paraissent nécessaires (modalités, critères de priorité...).

Article 8 : Dispositions finales

§ 1. La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice à des accords locaux plus favorables.

§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 29 juin 2023. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Elle peut être dénoncée ou revue par la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois adressé au Président de la Sous-Commission paritaire.

**Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -
diensten**

**van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest
en de Duitstalige Gemeenschap**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023

**betreffende de kwaliteit van de tewerkstelling en de stabiliteit van de
arbeidsovereenkomsten**

Artikel 1 - Toepassingsgebied

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de inrichtingen en de diensten die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap en die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap of de Franse Gemeenschapscommissie alsook op de werknemers en werkgevers van de inrichtingen en diensten die dezelfde activiteiten uitoefenen en die erkend noch gesubsidieerd zijn en waarvan de hoofdactiviteit in het Waalse Gewest wordt verricht.

§ 2. Onder werknemers wordt het personeel, zonder onderscheid van geslacht, verstaan, dat tewerkgesteld is in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 2 - Context en doelstellingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met toepassing van de non-profitakkoorden 2021-2024 gesloten in het Waalse Gewest en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Zij past in het kader van de gezamenlijke wil van de sociale partners om de kwaliteit van de tewerkstelling en de stabiliteit van de overeenkomsten te verbeteren om te strijden tegen de verarming van deeltijdse werknemers of tegen de onzekere situatie van werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur wanneer niet voor deze situaties wordt gekozen.

Zij beoogt bovendien om de aantrekkingskracht van de beroepen te verhogen.

Deze overeenkomst bevat richtlijnen om deze werknemers systematisch te informeren over de functies die voor hen openstaan, prioriteit te geven aan hun sollicitaties voor vacante betrekkingen en hen het recht te geven op motivering als hun sollicitatie wordt afgewezen. Deze richtlijnen zijn bedoeld om elke willekeurige beslissing te voorkomen die niet in overeenstemming is met de geest van deze overeenkomst.

Zij doet geen afbreuk aan de cao's nr. 35 en 161 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, aan de artikelen 152 tot 178 van de programmawet van 22 december 1989, noch aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 3 - Prioriteiten in geval van vacante betrekking en/of van beschikbare uren

§ 1. Bij de toekenning van een voltijdse arbeidsovereenkomst of van contractuele aanvullende uren, wordt voorrang gegeven aan de deeltijdse werknemers die al in dienst zijn bij de werkgever, voor zover de betrokken werknemer zich kandidaat heeft gesteld en beantwoordt aan de gestelde eisen in termen van kwalificaties en van competenties en van beschikbaarheid die noodzakelijk is voor de organisatie van de dienst.

§ 2. Bij de toekenning van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur wordt voorrang gegeven aan de werknemers die al in dienst zijn bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, voor zover de betrokken werknemer zich kandidaat heeft gesteld en beantwoordt aan de gestelde eisen in termen van kwalificaties en van competenties en van beschikbaarheid die noodzakelijk is voor de organisatie van de dienst.

Artikel 4 - Mededeling aan de werknemers in geval van vacante betrekking en/of van beschikbare uren

Wanneer betrekkingen en/of uren bedoeld in artikel 3 vacant of beschikbaar zijn, deelt de werkgever tijdig en binnen een redelijke termijn de informatie schriftelijke mede (mail of intranet of aanplakking in de personeelslokalen) aan alle betrokken werknemers. In deze mededeling zijn de principes van deze cao opgenomen en wordt de manier waarop de werknemer zijn kandidatuur kan indienen uiteengezet.

Artikel 5 - Informatie aan de werknemers

Uiterlijk drie maanden na de inwerkingtreding van deze cao en bij de indiensttreding van elke nieuwe werknemer geeft de werkgever aan de betrokken werknemer informatie over deze cao.

Artikel 6 - Motivatie

Als een werknemer zich kandidaat heeft gesteld voor een specifieke betrekking ingevolge de mededeling bedoeld in artikel 4 en zijn kandidatuur wordt niet in aanmerking genomen, informeert de werkgever de betrokken werknemer persoonlijk en schriftelijk en vermeldt hij de redenen voor de weigering.

Artikel 7: Controle

De werkgever deelt ten minste één keer per jaar aan de OR, bij gebreke daarvan aan het CPBW, bij gebreke daarvan aan de vakbondsafvaardiging, enerzijds, het aantal deeltijdse werknemers of werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur mede die een kandidatuur hebben ingediend in het kader van deze cao en, anderzijds, per functie, de vacante betrekkingen of vacante uren die intern worden toegekend met toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst of extern.

Op basis hiervan neemt de paritaire instantie, vanaf de inwerkingtreding van de cao, de collectieve initiatieven die noodzakelijk lijken (modaliteiten, prioriteitscriteria...).

Artikel 8: Slotbepalingen

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan gunstigere lokale akkoorden.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 29 juni 2023. Ze wordt gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij de voorzitter van het Paritair Subcomité.