

**PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE DIENSTEN VOOR GEZINS-EN
BEJAARDENHULP VAN DE
VLAAMSE GEMEENSCHAP (PSC 318.02)**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 mei 2023 betreffende maatregelen ter
bevordering van de tewerkstelling in de diensten voor gezinszorg van de
Vlaamse Gemeenschap – tewerkstelling Sociale Maribel**

HOOFDSTUK 1 - JURIDISCH KADER

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en in toepassing van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector en zijn uitvoeringsbesluiten.

De bijkomende arbeidsplaatsen zijn erop gericht de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren en de werkdruk voor het personeel te verlagen.

HOOFDSTUK 2 - TOEPASSINGSGEBIED EN OMSCHRIJVING VAN DE BEGRIPPEN

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp die gesubsidieerd worden door de Vlaamse Gemeenschap.

Artikel 3

Onder "koninklijk besluit" wordt verstaan: koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector en zijn uitvoeringsbesluiten (BS 22 augustus 2002), laatst gewijzigd bij koninklijk besluit van 1 mei 2022 (BS 16 mei 2022).

Onder "sociaal fonds" wordt begrepen: het "Fonds Sociale Maribel" voor de diensten gezinszorg van de Vlaamse Gemeenschap.

HOOFDSTUK 3 - VERMINDERING VAN DE RSZ-WERKGEVERSBIJDRAGEN

Artikel 4

§1.Overeenkomstig artikel 2 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan de sector genieten van een forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen in de sociale zekerheid.

§2.Partijen komen overeen het "Fonds Sociale Maribel" te belasten met het ontvangen, controleren, beheren en toewijzen van de integrale opbrengst van de in vorige paragraaf bedoelde bijdragevermindering.

HOOFDSTUK 4 - INNING EN BESTEMMING VAN DE BIJDAGEVERMINDERING

Artikel 5

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

De sector verbint 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 vermeerdering van het arbeidsvolume per werkgever wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit.

§3. De financiële tegemoetkoming van het sociaal fonds is ten hoogste gelijk aan de loonkost van de ten gevolge de toekenning van de bijkomende arbeidspost aangeworven werknemer.

Het sociaal fonds kan subsidieplafonds vastleggen per functiecategorie en per voltijdse eenheid. Het subsidieplafond kan echter het bedrag van € 87.397,87 (op 1 maart 2020) per jaar en per bijkomend voltijds arbeidsvolume of de toepasselijke pro rata daarvan, niet overschrijden.

Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de modaliteiten bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten over de koppeling van de bezoldigingen aan het indexcijfer van de consumptieprijsen, gesloten in het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp die gesubsidieerd worden door de Vlaamse Gemeenschap.

§4. Onder "loonkost" wordt verstaan: het brutoloon van de werknemer overeenkomstig de sectorale baremieke loonschalen en de loonvoorraarden voor de uitgeoefende functies, verhoogd met de werkgeversbijdrage 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 tussenkomst is beperkt tot de bezoldigde, effectieve of ermee gelijkgestelde prestaties.

Artikel 6

§1. 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 dienst die via financiële middelen "sociale maribel", voortspruitend uit het koninklijk besluit en uit deze collectieve arbeidsovereenkomst, tewerkstelling realiseert.

§2. Een werkgever die een financiële tegemoetkoming geniet van het sociaal fonds kan, indien hij zich genoodzaakt ziet om het arbeidsvolume, zoals bedoeld in artikel 50 van het koninklijk besluit, van zijn werknemers die onder de toepassing vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, te verminderen, verder genieten van de financiële tegemoetkomingen van het sociaal fonds, op voorwaarde dat:

1. de werkgever vooraf met aangetekende brief de vermindering van het arbeidsvolume anmeldt bij het sociaal fonds, met opgave van de volgende informatie: de vermindering van het arbeidsvolume uitgedrukt in voltijdse equivalenten gedurende een volledig kalenderjaar, de datum vanaf de welke de vermindering ingang vindt, de fasen van deze vermindering alsook de reden die de vermindering van het arbeidsvolume veroorzaakt.
2. het sociaal fonds zijn instemming betuigt met het voorstel van vermindering van het arbeidsvolume op basis van objectieve criteria en bij gemotiveerde beslissing.

HOOFDSTUK 5 - MODALITEITEN VAN TOEWIJZING VAN DE BIJKOMENDE TEWERKSTELLING

Artikel 7

Bij de aanwervingen zal uitvoering worden gegeven aan de bestemming die door de sociale partners is overeengekomen conform de artikels van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 8

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

Artikel 9

De raad van beheer van het sociaal fonds is bevoegd de beschikbare middelen toe te wijzen aan de toegetreden diensten.

De verdeling gebeurt pro rata het aandeel van elke dienst in het geheel van het arbeidsvolume van de sector.

Jaarlijks bezorgt het sociaal fonds aan de toegetreden diensten opgave van de recurrente middelen en de gebeurlijke extra middelen waarover de dienst het volgend kalenderjaar kan beschikken.

Artikel 10

Bij toekenning van bijkomende middelen of bij een verschuiving van de inzet van de middelen over de verschillende functiecategorieën wordt sociaal overleg gepleegd in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in het CPBW, bij ontstentenis met de vakbondsafvaardiging, en bij ontstentenis met minstens de helft + 1 van de werknemers. Op deze wijze kunnen in samenspraak eigen accenten, zoals verminderen van de arbeidsdruk, voorzien van vervangende tewerkstelling, versterking van kwaliteit,..., worden gelegd voor de besteding van de middelen.

Deze voorstellen worden in het sociaal overleg besproken, teneinde hierover een akkoord te sluiten.

De werknemersvertegenwoordigers kunnen beroep doen op de regionale vakbondssecretarissen.

Bij akkoord maakt de dienst binnen de maand de aanvraag over aan het sociaal fonds. Deze aanvraag is vergezeld van het verslag van de vergadering van het sociaal overlegorgaan waarin een akkoord over de middelenbesteding werd bereikt.

Artikel 11

De nieuwe aanwervingen en de toename van het arbeidsvolume worden gerealiseerd binnen een termijn van zes maanden te rekenen vanaf de dag van de betrekking van de beslissing tot toekenning van de financiële tegemoetkoming.

Op basis van een gemotiveerde aanvraag kan het sociaal fonds uitzonderlijk een afwijking op deze termijn toestaan.

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 18 juli 2002, worden 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, niet beschouwd als bijkomende tewerkstelling.

HOOFDSTUK 6 - WAARBORGEN MET BETREKKING TOT DE AANWENDING VAN DE RSZ-BIJDRAGEVERMINDERING TEN VOORDELE VAN DE TEWERKSTELLING

Artikel 12

Elke werkgever die financiële middelen "Sociale Maribel" geniet, zal jaarlijks een verslag bezorgen aan het sociaal fonds, volgens het door het sociaal fonds opgesteld model. Het sociaal fonds kan eventueel een andere termijn van verslag bepalen. Het sociaal fonds kan zo nodig bijkomende informatie opvragen bij de werkgever. De werkgevers verbinden er zich toe alle gegevens in verband met de socialemaribeltewerkstelling die door het sociaal fonds worden opgevraagd, te verstrekken.

Artikel 13

Het verslag moet uiterlijk op de door het sociaal fonds gestelde datum worden terugbezorgd.

Dit verslag wordt vooraf voorgelegd aan alle leden van de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de leden van het comité preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging, en bij ontstentenis aan minstens de helft + 1 van de werknemers. Zij kunnen alle inlichtingen verkrijgen om een goed begrip van de socialemaribeltewerkstelling in de dienst mogelijk te maken.

Hiertoe worden onder meer volgende gegevens verstrekt :

- overzicht besteding van de middelen over de functiecategorieën
- Globale duiding van de meerwaarde van de inzet van de socialemaribeltewerkstelling
- Opvolging van de eigen accenten en de afgesproken inzet overeenkomstig artikel 10 van deze CAO

Het verslag wordt overeenkomstig het huishoudelijke reglement op voorhand bezorgd aan de leden van ondernemingsraad/CPBW.

Samen met het verslag worden de notulen van de besprekingsavond van dit verslag bezorgd aan het Fonds Sociale Maribel.

Artikel 14

Indien gelden zouden 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 7 - PROCEDURE VAN KANDIDATUURSTELLING

Artikel 15

De werkgevers die een bijkomende inspanning op het vlak van tewerkstelling wensen te realiseren in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, moeten een akte van kandidatuurstelling per aangetekend schrijven overmaken aan het sociaal fonds.

Dit schrijven wordt opgemaakt en ondertekend door de werkgever en omvat minstens een uitvoerige omschrijving van de tewerkstellingsverbintenis die de werkgever aangaat, evenals de eventuele opmerkingen bedoeld in artikel 16.

Het model hiervoor zal door het sociaal fonds worden opgesteld.

Artikel 16

Een afschrift van de akte van kandidatuurstelling vermeld in artikel 15, wordt voorafgaandelijk ter informatie en ter raadpleging medegegeerd aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan het CPBW, bij ontstentenis aan de syndicale delegatie, of, bij ontstentenis, aan de werknemers.

De vertegenwoordigers van de werknemers of de werknemers hebben een termijn van 15 dagen vanaf het overhandigen van het afschrift, om schriftelijk opmerkingen ter kennis te brengen van de werkgever. De eventuele opmerkingen worden bij de akte gevoegd

HOOFDSTUK 8 - SLOTBEPALINGEN EN GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 17

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2006 (KB 21.11.2007, BS 19.12.2007, registratienummer 81538/CO/318.02), betreffende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de diensten gezins- en bejaardenhulp gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

Deze overeenkomst treedt in werking op 4 mei 2023. Zij is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan opgezegd worden door elk van de partijen mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap.

**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 4 mai 2023 concernant les mesures de promotion de l'emploi dans les services d'aide aux familles de la Communauté flamande - emploi Maribel social

CHAPITRE 1 – 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 en application de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand et de ses arrêtés d'exécution.

Les emplois supplémentaires visent à améliorer la qualité du service et à réduire la pression au travail du personnel.

CHAPITRE 2 : CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et travailleurs ressortissant à la sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors subventionnés par la Communauté flamande.

Article 3

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 et ses arrêtés d'exécution (M.B. 22 août 2002), modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 1er mai 2022 (M.B. 16 mai 2022)

Par « fonds social », on entend : le 'fonds Maribel social' pour les services d'aide aux familles de la Communauté flamande.

CHAPITRE 3 - RÉDUCTION DES COTISATIONS PATRONALES À L'ONSS

Article 4

§1er. Conformément à l'article 2 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 et aux dispositions de la présente convention collective de travail, le secteur peut bénéficier d'une réduction forfaitaire des cotisations patronales à la sécurité sociale.

§2. Les parties conviennent de charger le 'fonds Maribel social' de la réception, du contrôle, de la gestion et de l'attribution de l'intégralité du produit de la réduction de cotisation visée au paragraphe précédent.

CHAPITRE 4 - PERCEPTION ET AFFECTATION DE LA RÉDUCTION DE COTISATION

Article 5

§1er. Le secteur s'engage à utiliser l'intégralité du produit de la réduction de cotisation pour accroître l'emploi régulier et pour financer cet accroissement de l'emploi.

Le secteur s'engage à augmenter le volume de l'emploi dans une mesure au moins équivalente au produit de la réduction de cotisation fixée à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

§2. L'accroissement du volume de l'emploi par employeur est calculé conformément aux dispositions de l'arrêté royal.

§3.L'intervention financière du fonds social est, au maximum, égale au coût salarial du travailleur engagé grâce à l'octroi du poste de travail supplémentaire.

Le fonds social peut fixer un plafonds de subvention par catégorie de fonctions et par unité temps plein. Le plafond de subvention ne peut toutefois pas dépasser le montant de 87.397,87 euros (au 1er mars 2020) par an et par volume de temps plein supplémentaire ou son prorata applicable.

Ce montant est indexé selon les modalités prévues dans les conventions collectives de travail relatives à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, conclues au sein de la sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors subventionnés par la Communauté flamande.

§4.Par "coût salarial" on entend : la rémunération brute du travailleur conformément aux échelles barémiques sectorielles et aux conditions de rémunération pour les fonctions exercées, majorée de la cotisation patronale à la sécurité sociale, ainsi que tous les indemnités et avantages dus au travailleur en vertu des dispositions légales ou réglementaires et en vertu des conventions collectives de travail conclues au sein de l'organe paritaire auquel l'employeur ressortit.

L'intervention est limitée aux prestations rémunérées effectives ou y assimilées.

Article 6

§1er. Le maintien et l'emploi net supplémentaire ainsi que l'accroissement du volume de travail dont il est question dans la présente convention collective de travail doivent être réalisés au niveau :

- du secteur ;
- de chaque service qui, grâce aux moyens financiers du « Maribel social » découlant de l'arrêté royal et de la présente convention collective de travail, réalise de l'emploi.

§2.Un employeur qui bénéficie d'une intervention financière du fonds social peut, s'il se voit dans l'obligation de réduire le volume de travail, visé à l'article 50 de l'arrêté royal, de ses travailleurs auxquels s'applique la présente convention collective de travail, continuer à bénéficier des interventions financières du fonds, à condition que :

1. l'employeur signale au préalable, par lettre recommandée, la réduction du volume de travail au fonds social, en donnant les informations suivantes : la réduction du volume de travail exprimée en équivalents temps plein pendant une année civile complète, la date à partir de laquelle la réduction prend cours, les phases de cette réduction de même que la raison qui est à l'origine de la réduction du volume de travail.
2. le fonds social marque son accord sur la proposition de réduction du volume de travail sur la base de critères objectifs et par décision motivée.

Chapitre 5 - MODALITÉS D'ATTRIBUTION DE L'EMPLOI SUPPLÉMENTAIRE

Article 7

Lors des recrutements, on mettra en œuvre l'affectation convenue par les partenaires sociaux conformément aux articles de la présente convention collective de travail.

Article 8

Les fonctions éligibles pour les recrutements supplémentaires sont rémunérées selon les échelles barémiques et conditions en vigueur et elles appartiennent aux catégories de fonctions telles que déterminées dans les conventions collectives de travail concernant les conditions de rémunération en vigueur.

Article 9

Le conseil d'administration du fonds social est compétent pour attribuer les moyens disponibles aux services qui ont adhéré.

La répartition se fait proportionnellement à la part de chaque service dans le volume de travail global du secteur.

Chaque année, le fonds social transmet aux services qui ont adhéré un relevé des moyens récurrents et des éventuels moyens supplémentaires dont le service pourra disposer l'année suivante.

Article 10

Lors de l'attribution de moyens supplémentaires ou lors d'un glissement dans l'utilisation des moyens entre les différentes catégories de fonctions, une concertation sociale est menée au sein du conseil d'entreprise, à défaut au sein du CPPT, à défaut avec la délégation syndicale et à défaut, au moins avec la moitié des travailleurs + 1. De cette façon, il est possible de mettre, de manière concertée, des accents propres dans l'affectation des moyens, par exemple pour réduire la pression au travail, pour prévoir des emplois de remplacement, pour renforcer la qualité, ...

Ces propositions sont soumises à la concertation sociale afin de trouver un accord à ce sujet.

Les représentants des travailleurs peuvent faire appel aux secrétaires syndicaux régionaux.

S'il y a accord, le service transmet la demande dans le mois au fonds social. Cette demande s'accompagne du rapport de la réunion de l'organe de concertation sociale au sein duquel un accord a été trouvé au sujet de l'affectation des moyens.

Article 11

Les nouveaux engagements et l'augmentation du volume de travail sont réalisés dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision d'octroi de l'intervention financière.

Sur la base d'une demande motivée, le fonds social peut exceptionnellement accorder une dérogation à ce délai.

Conformément à l'arrêté royal du 18 juillet 2002, les travailleurs engagés à la suite d'une fusion ou d'une reprise d'une institution et/ou les travailleurs engagés à la suite d'une augmentation provenant du pouvoir subsidiant ne sont pas considérés comme de l'emploi supplémentaire.

CHAPITRE 6 - GARANTIES CONCERNANT L'AFFECTATION DE LA RÉDUCTION DE COTISATION ONSS EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Article 12

Tout employeur bénéficiant de moyens financiers « Maribel social » transmettra chaque année un rapport au fonds social, selon le modèle établi par le fonds social. Le fonds social peut éventuellement fixer un autre délai de rapportage. Le fonds social peut, si nécessaire, réclamer des informations complémentaires à l'employeur. Les employeurs s'engagent à fournir toutes les informations relatives à l'emploi 'Maribel social' réclamées par le fonds.

Article 13

Le rapport doit être rentré au plus tard à la date fixée par le fonds social.

Ce rapport doit être soumis au préalable à tous les membres du conseil d'entreprise, à défaut aux membres du comité de prévention et de protection au travail, à défaut à la délégation syndicale et à défaut au moins à la moitié des travailleurs + 1. Ils peuvent obtenir toutes les informations pour permettre une bonne compréhension de l'emploi 'Maribel social' dans le service.

A cette fin, les données suivantes sont notamment fournies :

- aperçu de l'affectation des moyens entre les catégories de fonctions
- indication globale de la plus-value de l'utilisation de collaborateurs Maribel social
- suivi des accents propres et de l'utilisation convenue en vertu de l'article 10 de la présente CCT

Conformément au règlement d'ordre intérieur, le rapport est transmis au préalable aux membres du conseil d'entreprise/CPPT.

Le procès-verbal de la discussion menée au sujet de ce rapport est transmis au fonds Maribel social en même temps que le rapport. Article 14

Si des fonds ont été reçus sans emploi en contrepartie conformément à l'attribution ou pour lesquels les informations et/ou les pièces justificatives nécessaires n'ont pas été présentées, ces fonds seront récupérés ou portés en déduction des moyens à recevoir.

CHAPITRE 7 - PROCÉDURE DE CANDIDATURE

Article 15

Les employeurs qui souhaitent réaliser un effort supplémentaire en matière d'emploi en application de la présente convention collective de travail doivent transmettre un acte de candidature au fonds social par courrier recommandé.

Ce courrier est rédigé et signé par l'employeur et contient au moins une description détaillée de l'engagement d'emploi pris par l'employeur ainsi que les remarques éventuelles visées à l'article 16. Un document modèle à cette fin sera établi par le fonds social.

Article 16

Une copie de l'acte de candidature mentionné à l'article 15 sera communiquée au préalable pour information et consultation au conseil d'entreprise, à défaut, au CPPT, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs.

Les représentants des travailleurs ou les travailleurs ont un délai de 15 jours à partir de la remise de la copie pour faire connaître leurs remarques par écrit à l'employeur. Les remarques éventuelles sont jointes à l'acte.

Chapitre 8 - DISPOSITIONS FINALES ET DURÉE DE VALIDITÉ**Article 17**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 30 novembre 2006 (AR 21.11.2007, MB 19.12.2007, numéro de registration 81538/CO/318.02) relative aux mesures de promotion de l'emploi dans les services des aides familiales et aides seniors subventionnés par la Communauté flamande.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 4 mai 2023. 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 Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande.