

Convention collective de travail du 1<sup>er</sup> juin 2022 relative à la stabilité des  
contrats de travail adoptée en exécution de l'accord-cadre 2021-2024 du 28  
mai 2021 pour le secteur non marchand wallon

### **Article 1<sup>er</sup>. Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et qui font partie des secteurs ci-dessous relevant de la compétence de la Wallonie :

- les maisons de repos pour personnes âgées ;
- les maisons de repos et de soins ;
- les résidences services ;
- les centres de soins de jour ;
- les centres d'accueil de jour ;
- les centres de revalidation fonctionnelles ;
- les initiatives d'habitation protégée ;
- les maisons de soins psychiatriques.

Par « travailleurs », il faut entendre : le personnel ouvrier et employé.

### **Article 2. Contexte et objectifs**

La présente convention collective de travail :

- est conclue en exécution de l'accord-cadre 2021-2024 du 28 mai 2021 pour le secteur non marchand wallon ;
- s'inscrit dans la volonté partagée des partenaires sociaux d'améliorer les conditions de travail, de renforcer l'attractivité du secteur en matière d'emplois, la présence des travailleurs auprès des bénéficiaires, surtout en période de pénurie de personnel, et d'améliorer la qualité des soins et de l'accompagnement des personnes ;
- 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 rémunération correspondante.

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. Information aux travailleurs relative aux vacances d'emploi**

§1. Au moment de la conclusion du contrat de travail, l'employeur donne au travailleur concerné une information relative aux articles 4 à 7 de la présente CCT ainsi qu'aux modalités pratiques d'introduction d'une candidature. Cette communication se fait sur la base du document et du formulaire en annexes de la présente CCT.

Ce formulaire n'est pas à considérer en soi comme un dépôt de candidature pour toutes les ouvertures/extensions de postes.

§2. Lorsqu'au sein de l'établissement, 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 communique, dans chacun de ces cas, l'information par écrit à tous les travailleurs.

Cette communication suppose que tous les travailleurs puissent raisonnablement en prendre connaissance à temps via une information générale au personnel concerné (mailing, intranet accessible, site web, affichage dans un local du personnel accessible à tous, ...).

La communication doit intégrer les éléments repris dans le document d'information sur le contenu de la présente CCT dont il est question au paragraphe 1 ci-dessus, ainsi que rappeler la manière dont le personnel en place peut poser sa candidature.

### **Article 4. Droits prioritaires pour les travailleurs déjà en service en cas d'emplois vacants**

§1er. 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 et de disponibilité nécessaire à l'organisation du service.

§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 temps plein et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications, de compétences et de disponibilité nécessaire à l'organisation du service.

§3. Lors de l'attribution d'heures disponibles ou d'heures 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 et de disponibilité nécessaire à l'organisation du service.

#### **Article 5. Réponse au travailleur qui a posé sa candidature**

Lorsque, pour chacune des priorités énumérées à l'article 4, la candidature d'un travailleur déjà au service de l'employeur n'est pas retenue pour l'engagement ou l'attribution visée, telle que déposée dans le cadre de la procédure prévue par la communication décrite à l'article 3, l'employeur en informe personnellement et par écrit le travailleur concerné. A la demande du travailleur, une explication du refus doit lui être fournie.

#### **Article 6. Information de la représentation des travailleurs**

L'employeur informe la représentation des travailleurs (le Conseil d'entreprise ou, à défaut, le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, ou, à défaut, la Délégation syndicale) à propos de l'application des articles 3 à 5 de la présente convention collective de travail. Cette information est incluse dans le point régulier relatif à l'emploi telle que déjà prévue dans le cadre de la concertation sociale.

#### **Article 7. Accords préexistants ou complémentaires**

§ 1er. Les accords préexistants au niveau de l'établissement adoptés 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.

§ 2. Des accords complémentaires spécifiques peuvent être passés au niveau de l'établissement, sans toutefois porter atteinte aux principes de base de la présente convention collective de travail et pour autant qu'ils soient plus favorables aux travailleurs.

#### **Article 8. Dispositions finales**

§ 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2022 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

§ 2. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Annexe 1 à la CCT du 1<sup>er</sup> juin 2022 relative à la stabilité des contrats de travail adoptée en exécution de l'accord-cadre 2021-2024 du 28 mai 2021 pour le secteur non marchand wallon

La Convention collective de travail du 1<sup>er</sup> juin 2022 relative à la stabilité des contrats de travail dans le secteur couvert par les Accords sociaux wallons du 28 mai 2021 vise à favoriser l'extension des contrats à temps partiel vers le temps plein, et le passage des contrats à durée déterminée vers la durée indéterminée.

Pour ce faire, la CCT prévoit que vous puissiez poser votre candidature pour une extension de contrat ou pour un contrat à durée indéterminée via le formulaire au verso de cette information. Il vous est évidemment loisible d'utiliser d'autres moyens de communication formelle (mail, lettre, ...).

Il est utile de préciser votre demande concernant notamment la fonction, le nombre d'heures, ou le(s) service(s) souhaités...

Sur cette base, vous serez prioritaire par rapport à une embauche extérieure pour un poste, pour autant que vous ayez posé votre candidature et que vous répondiez aux critères de qualifications, de compétences et de disponibilité nécessaire à l'organisation du service.

Vous serez informés comme tout le personnel des possibilités qui s'ouvrent en la matière.

Si l'employeur n'a pas pu vous octroyer cette priorité, il est tenu de vous informer par écrit de sa décision.

Formulaire prévu par la CCT du 1<sup>er</sup> juin 2022 relative à la stabilité des contrats de travail adoptée en exécution de l'accord-cadre 2021-2024 du 28 mai 2021 pour le secteur non marchand wallon

**Information de disponibilité pour une extension du nombre d'heures de contrat à temps partiel ou une prolongation d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée**

Je soussigné (nom + prénom) \_\_\_\_\_ déclare travailler depuis le (date) \_\_\_\_\_ dans la fonction de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

et souhaite faire usage de mon droit à (cocher ce qui convient):

- Une extension de mon contrat à temps partiel\*
  - Je souhaite être pris en considération pour les fonctions/département(s) suivants : \_\_\_\_\_
  - Je souhaite étendre mon contrat vers \_\_\_\_\_ heures maximum par semaine
  
- Une prolongation de mon contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée

Précisions supplémentaires :

Date \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Nom et Signature

\_\_\_\_\_

*\* En tant que travailleur à temps partiel involontaire, si vous êtes bénéficiaire d'un complément ONEM à votre salaire mi-temps, vous avez l'obligation de demander cette augmentation de votre temps de travail contractuel.*

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juni 2022 inzake de stabiliteit van de  
arbeidsovereenkomsten aangenomen met uitvoering van de  
raamovereenkomst 2021-2024 van 28 mei 2021 voor de Waalse non-  
profitsector

### **Artikel 1. Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten, en die behoren tot de onderstaande sectoren onder de bevoegdheid van Wallonië:

- de bejaardentehuizen;
- de rust- en verzorgingstehuizen;
- de serviceflats;
- de dagverzorgingscentra
- de dagcentra;
- de revalidatiecentra:
- de initiatieven voor beschut wonen;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;

Onder “werknemers” verstaat men: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

### **Artikel 2. Context en doelstellingen**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- voert de raamovereenkomst 2021-2024 van 28 mei 2021 uit voor de Waalse non-profitsector;
- sluit aan op de gezamenlijke wil van de sociale partners om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, de sector aantrekkelijker te maken wat banen betreft, de aanwezigheid van werknemers bij de rechthebbenden te vergroten, in het bijzonder in tijden van personeelstekort, en om de kwaliteit van de zorg en begeleiding van personen te verbeteren;
- heeft tot doel de stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die daar vragende partij voor zijn te verbeteren in de zin van vast werk, contractuele arbeidstijd en overeenkomstige verloning.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 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 nr. 35bis gesloten op 9 februari 2000 in de Nationale Arbeidsraad.

### **Artikel 3. Informatie aan de werknemers over vacatures**

§1. Op het moment van het sluiten van de arbeidsovereenkomst, bezorgt de werkgever de betreffende werknemer informatie over de artikelen 4 tot 7 van deze CAO alsook over de nadere regels voor het indienen van een kandidatuur. Die kennisgeving gebeurt door middel van het document en het formulier die als bijlage bij deze CAO zijn gevoegd.

Dit formulier moet als dusdanig niet worden beschouwd als een indiening van een kandidatuur voor alle openstellingen/uitbreidingen van werkposten.

§2. Wanneer er in de instelling vacatures zijn voor:

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

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

De bekendmaking veronderstelt dat alle werknemers er redelijkerwijze en tijdig kennis kunnen van nemen via een algemene personeelsmededeling, (mailing, toegankelijk intranet, website, affichering in een voor iedereen toegankelijk personeelslokaal,...).

De mededeling dient de elementen te bevatten die zijn vervat in het informatiedocument over de inhoud van deze CAO zoals bedoeld in bovenstaande paragraaf 1, alsmede een herinnering aan de wijze waarop het huidige personeel zich kandidaat kan stellen.

### **Artikel 4. Voorrangsrechten bij vacatures voor reeds in dienst zijnde werknemers**

§1. §1. Bij vacatures voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur 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 duur, hetzij een vervangingsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur), voor zover de betrokken werknemer vragende partij is voor deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, 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. Feedback aan de werknemer die zijn kandidatuur heeft ingediend**

Wanneer, in elk van de in artikel 4 vermelde prioriteiten, 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. Op vraag van de werknemer, moet hem uitleg bij de weigering worden verstrekt.

## **Artikel 6. Informeren van de werknemersvertegenwoordiging**

De werkgever informeert de werknemersafvaardiging (de Ondernemingsraad of, bij ontstentenis, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging) over de toepassing van de artikelen 3 tot 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Die informatie is vervat in het recurrent punt betreffende de tewerkstelling zoals reeds bepaald in het kader van het sociaal overleg.

## **Artikel 7. Bestaande of bijkomende afspraken**

§ 1. §2. De afspraken die voor de inwerkingtreding van deze 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.

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

## **Artikel 8. Slotbepalingen**

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2022 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

§ 2. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wat de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, worden de handtekeningen van de personen die ze sluiten in naam van de werknemersorganisaties enerzijds en in naam van de werkgeversorganisatie anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn goedgekeurd door de leden en ondertekend door de voorzitter en de secretaris.



Bijlage 1 van de CAO van 1 juni 2022 inzake de stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten aangenomen met uitvoering van de raamovereenkomst 2021-2024 van 28 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector

De collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juni 2022 betreffende de stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten in de sector die valt onder het sociale akkoord van 28 mei 2021 beoogt de uitbreiding van de deeltijdse overeenkomsten naar voltijdse, en de overzetting van de overeenkomsten van bepaalde duur naar onbepaalde duur.

Daartoe bepaalt de CAO dat u zich kan kandidaat stellen voor een uitbreiding naar een voltijdse overeenkomst of naar een overeenkomst van onbepaalde duur via het formulier op de achterkant van deze informatie. Vanzelfsprekend staat het u vrij om andere officiële communicatiemiddelen te gebruiken (e-mail, brief,...).

Het is nuttig om in uw aanvraag meer toelichting te geven over de functie, het aantal uren, of de dienst(en) die uw voorkeur wegdragen...

Op die basis heeft u voorrang ten opzichte van een externe indienstneming, op voorwaarde dat u uw kandidatuur heeft gesteld en u aan de criteria voldoet op het stuk van kwalificaties, competenties en de vereiste beschikbaarheid voor de organisatie van de dienst.

Zoals alle andere personeelsleden zult u op de hoogte gebracht worden van de mogelijkheden ter zake.

Als de werkgever u de voormelde voorrang niet kunnen geven heeft, moet hij u de reden daarvoor meedelen.

Formulier vastgesteld in de CAO van 1 juni 2022 inzake de stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten aangenomen met uitvoering van de raamovereenkomst 2021-2024 van 28 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector

**Informatie betreffende de beschikbaarheid voor de uitbreiding van het aantal uren van een deeltijds overeenkomst of van een verlenging van een overeenkomst van bepaalde duur in de vorm van een overeenkomst van onbepaalde duur**

Ik, ondergetekende (voornaam + voornaam) \_\_\_\_\_ verklaar te werken sinds (datum) \_\_\_\_\_ in de functie van \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

en wens gebruik te maken van mijn recht op (aankruisen wat van toepassing is):

- Een uitbreiding van mijn deeltijdse overeenkomst\*
  - Ik wens in aanmerking te worden genomen voor de volgende functies/afdeling(en):  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  - Ik wens mijn overeenkomst uit te breiden tot maximaal \_\_\_\_\_ uur per week
  
- Een verlenging van mijn overeenkomst van bepaalde duur in de vorm van een overeenkomst van onbepaalde duur

Bijkomende toelichtingen:

Datum \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Naam en handtekening  
\_\_\_\_\_

*\* Bent u onvrijwillig deeltijdse werknemer, en heeft u recht op een aanvulling RVA op uw deeltijds loon, moet u deze verhoging van uw contractuele arbeidstijd aanvragen.*