

**Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la  
Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone  
(SCP 31801)**

**Convention collective de travail du 27 mars 2023 relative à la stabilité des contrats de travail  
adoptée en exécution du protocole des accords du non-marchand de la Région de Bruxelles-  
Capitale**

**Préambule**

La présente convention collective de travail s'inscrit dans la volonté partagée des partenaires sociaux d'améliorer les conditions de travail, de renforcer l'attractivité du secteur en matière d'emploi et d'améliorer la qualité de l'accompagnement des personnes. Elle a pour objectif d'améliorer la stabilité des contrats de travail des travailleurs demandeurs, de pérenniser leur contrat de travail, d'augmenter leur 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, ni aux dispositions de la convention collective de travail n°161, conclue le 27 septembre 2022 au sein du Conseil national du travail, concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, ni aux dispositions de la loi programme du 22 décembre 1989 en ses articles 152 à 178, ni aux accords plus favorables aux travailleurs conclus au niveau des entreprises tombant sous le champ d'application de la présente convention.

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

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des services d'aide aux familles et aux personnes âgées de la Région de Bruxelles-Capitale (dont l'appellation actualisée est « services d'aide à domicile ») qui ressortissent à la SCP 318.01 **et de la commission communautaire commune.**

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

**Article 2 - Priorité aux travailleurs déjà en service en cas d'emploi vacant et/ou d'heures disponibles**

§1<sup>er</sup>. En cas d'emploi vacant pour un contrat 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 à durée déterminée ou temporaire ou de remplacement, pour autant que le travailleur concerné soit demandeur et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications et de compétences moyennant le cas échéant une formation.

§2. Lors de l'attribution d'un contrat de travail à temps plein, d'heures disponibles ou d'heures complémentaires contractuelles, priorité est donnée aux travailleurs à temps partiel qui sont déjà en service dans l'entreprise, pour autant que le travailleur concerné soit demandeur et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications et de compétences moyennant le cas échéant une formation.

### **Article 3 – Communication aux travailleurs en cas d’emploi vacant et/ou d’heures disponibles**

Lorsqu’au sein de l’entreprise, des emplois tels qu’évoqués à l’article 2 sont vacants, 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 de l’entreprise. A défaut de dispositif équivalent mis en place dans l’entreprise, la communication doit intégrer le document d’information repris en annexe 1 de la présente convention, le formulaire repris en annexe 2 de la présente convention ainsi que les modalités pratiques d’introduction d’une candidature.

### **Article 4 – Information aux travailleurs**

§1<sup>er</sup>. Lors de l’entrée en vigueur de la présente convention et lors de l’entrée en fonction de chaque nouveau travailleur, l’employeur donne à chaque travailleur concerné une information relative à la présente convention ainsi qu’aux modalités pratiques d’introduction d’une candidature. Cette communication se fait sur la base du document repris en annexe 1 de la présente convention et du formulaire repris en annexe 2 de la présente convention ou selon un dispositif équivalent mis en place dans l’entreprise.

§2. À tout moment, le travailleur peut informer par écrit son employeur de son souhait d’augmenter le nombre d’heures de travail de son contrat à temps partiel ou de transformer son contrat à durée déterminée ou temporaire ou de remplacement en un contrat à durée indéterminée. Le travailleur utilise pour ce faire le formulaire repris en annexe 2 de cette convention ou un dispositif équivalent mis en place dans l’entreprise.

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

Lorsque la candidature d’un travailleur déjà au service de l’employeur n’est pas retenue pour l’engagement ou l’attribution d’un emploi vacant visés par l’une des priorités énumérées à l’article 2, l’employeur en informe personnellement et par écrit le travailleur concerné. Une explication du refus doit lui être fournie et l’employeur peut formuler des suggestions visant à accroître les chances de succès du travailleur lors d’un prochain appel à candidature.

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

§1<sup>er</sup>. S’il existe au sein de l’entreprise un CE, un CPPT ou une délégation syndicale, dans ce cas l’employeur communique trimestriellement au CE ou, à défaut, au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale :

- le nombre de travailleurs sous contrats temporaires, de remplacement, à durée déterminée ou à temps partiel ayant introduit une candidature,
- les emplois vacants ou heures vacantes attribués en interne en application de la présente convention collective de travail ou, à défaut, en externe.
- les emplois ou heures ayant fait, le cas échéant, l’objet d’une attribution ou d’un engagement externe

§2. Sur cette base, l’instance paritaire prend les initiatives collectives qui lui paraissent nécessaires.

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

§1<sup>er</sup>. Les accords préexistants au niveau de l'entreprise adoptés avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail restent d'application pour autant qu'ils soient plus favorables aux travailleurs que les dispositions de la présente convention.

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

### **Article 8 - Dispositions finales**

§1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2023 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 lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-Commission paritaire 318.01.

## **Annexe 1 : Information aux travailleurs**

La convention collective de travail du 27/01/2023 relative à la stabilité des contrats de travail adoptée en exécution du protocole des accords non-marchand visent à favoriser l'extension des contrats à temps partiel vers le temps plein, et le passage des contrats à durée déterminée vers des contrats à durée indéterminée.

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

Il est utile de préciser votre demande, notamment concernant la fonction pour laquelle vous postulez, le nombre d'heures souhaité, ou les services souhaités...

Sur cette base, votre candidature sera prioritaire par rapport à une candidature externe à l'institution, pour autant que vous ayez posé votre candidature et que vous répondiez aux critères de qualifications et de compétences.

En tant que travailleur à temps partiel involontaire, si vous êtes bénéficiaire d'un complément ONEM à votre salaire temps partiel, vous avez l'obligation de demander l'augmentation de votre temps de travail contractuel pour conserver votre droit à ce complément.

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

Si l'employeur ne vous a pas octroyé le poste vacant conformément à votre priorité, il est tenu de vous informer par écrit de sa décision.

**Annexe 2 : Formulaire**

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

Je soussigné (nom + prénom) .....

déclare travailler depuis le (date) .....

dans la fonction de .....

et souhaite faire usage de ma priorité à (cocher ce qui convient):

- Une extension de mon contrat à temps partiel\*
  - Je souhaite être pris.e en considération pour les fonctions/départements suivants :  
.....
  - Je souhaite étendre mon contrat vers ..... heures maximum par semaine.
  
- Une prolongation de mon contrat à durée déterminée/temporaire/de remplacement en un contrat à durée indéterminée.

Précisions supplémentaires :

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

Nom et Signature

\_\_\_\_\_

**Important :**

*\* 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.*

**Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse  
Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap**

**(PSC 31801)**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 maart 2023 inzake de stabiliteit van de  
arbeidsovereenkomsten gesloten ter uitvoering van het protocol van de akkoorden van de non-  
profit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

**Preambule**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst past in het kader van de gezamenlijke wil van de sociale partners om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, de aantrekkelijkheid van de sector inzake tewerkstelling te versterken en de kwaliteit te verbeteren van de begeleiding van de personen. Zij heeft tot doel om de stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten van de aanvragende werknemers te verbeteren, om hun arbeidsovereenkomst te bestendigen, om hun contractuele arbeidstijd en overeenstemmend loon te verhogen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35, gesloten op 27 februari 1981 in de Nationale Arbeidsraad, inzake sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van deeltijdse arbeid, en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35bis gesloten op 9 februari 2000 in de Nationale Arbeidsraad, noch aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 161, gesloten op 27 september 2022 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het recht om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen, noch aan de bepalingen van de programmawet van 22 december 1989 in de artikelen 152 tot 178, noch aan de gunstigere akkoorden voor de werknemers gesloten op het niveau van de ondernemingen die onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst vallen.

**Artikel 1 - Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (huidige benaming «diensten voor thuiszorg»), die onder PSC 318.01 en de **Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie vallen.**

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

**Artikel 2 - Prioriteit voor de werknemers die reeds in dienst zijn in geval van vacante betrekking en/of van beschikbare uren**

§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 arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of een tijdelijke of vervangingsovereenkomst, voor zover de betrokken werknemer vragende partij is voor deze arbeidsovereenkomst en voor zover de betrokken werknemer voldoet aan de gestelde eisen inzake kwalificaties en competenties mits eventueel een opleiding wordt gevolgd.

§2. Bij de toewijzing van een voltijdse arbeidsovereenkomst, van beschikbare uren of van aanvullende contractuele uren, wordt voorrang gegeven aan de deeltijdse werknemers die reeds in dienst zijn in de onderneming, voor zover de betrokken werknemer vragende partij is en beantwoordt aan de gestelde eisen in termen van kwalificaties en competenties mits eventueel een opleiding wordt gevolgd.

### **Artikel 3 - Mededeling aan de werknemers in geval van vacante betrekking en/of van beschikbare uren**

Wanneer binnen de onderneming betrekkingen zoals vermeld in artikel 2 vacant zijn, deelt de werkgever tijdig en binnen een redelijke termijn de informatie schriftelijk mede (e-mail of intranet of aanplakking in de lokalen van het personeel) aan alle werknemers van de onderneming. Bij gebreke van gelijkwaardige voorziening ingevoerd in de onderneming moet de mededeling het informatiedocument opgenomen als bijlage 1 bij deze overeenkomst omvatten, het formulier opgenomen als bijlage 2 van deze overeenkomst alsook de praktische modaliteiten voor indiening van een kandidatuur.

### **Artikel 4 – Informatie aan de werknemers**

§1. Bij de inwerkingtreding van deze overeenkomst en bij de indiensttreding van elke nieuwe werknemer geeft de werkgever aan elke betrokken werknemer informatie betreffende deze overeenkomst alsook over de praktische modaliteiten voor indiening van een kandidatuur. Deze communicatie gebeurt op basis van het document opgenomen als bijlage 1 bij deze overeenkomst en het formulier opgenomen als bijlage 2 van deze overeenkomst of volgens een gelijkwaardige voorziening ingevoerd in de onderneming.

§2. De werknemer kan op ieder ogenblik zijn werkgever schriftelijk op de hoogte brengen van zijn wens om het aantal arbeidsuren van zijn deeltijdse overeenkomst te verhogen of om zijn overeenkomst voor bepaalde duur of tijdelijke of vervangingsovereenkomst om te zetten in een overeenkomst voor onbepaalde duur. Hiervoor gebruikt de werknemer het formulier opgenomen als bijlage 2 van deze overeenkomst of een gelijkwaardig middel dat ter beschikking is gesteld in de onderneming.

### **Artikel 5 - Feedback aan de werknemer die zijn kandidatuur heeft ingediend**

Wanneer de kandidatuur van een werknemer die reeds in dienst is van de werkgever niet in aanmerking wordt genomen voor de indienstneming of de toewijzing van een vacante betrekking bedoeld door één van de prioriteiten opgesomd in artikel 2, brengt de werkgever de betrokken werknemer hiervan persoonlijk en schriftelijk op de hoogte. Een uitleg voor de weigering moet hem worden verstrekt en de werkgever kan voorstellen formuleren om de kansen op succes van de werknemer bij een volgende oproep voor kandidatuur te verhogen.

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

§1. Als er in de onderneming een OR, een CPBW of een vakbondsafvaardiging bestaat, in dit geval deelt de werkgever elk trimester aan de OR of, bij gebreke daarvan, aan het CPBW of, bij gebreke daarvan, aan de vakbondafvaardiging de volgende elementen mee:

- het aantal werknemers met tijdelijke, vervangingsovereenkomsten, overeenkomsten voor bepaalde duur of deeltijdse overeenkomsten die een kandidatuur hebben ingediend,
- de vacante betrekkingen of vacante uren die intern werden toegewezen met toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst of, bij gebreke hiervan, extern.
- de betrekkingen of uren die, desgevallend, extern werden toegewezen of toegezegd.

§2. Op deze basis neemt de paritaire instantie de collectieve initiatieven die haar noodzakelijk lijken.

#### **Artikel 7 - Vooraf bestaande of aanvullende 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 overeenkomst.

§2. Op niveau van de onderneming kunnen bijkomende specifieke afspraken gemaakt worden, evenwel zonder afbreuk te doen aan de bepalingen 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 maart 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. 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 Paritair (Sub)comité 318.01.



## **Bijlage 1: Informatie aan de werknemers**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27/01/2023 inzake de stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten aangenomen met uitvoering van de protocolakkoorden van de non-profitadoptée zijn gericht op het bevorderen van de uitbreiding van de deeltijdse overeenkomsten naar de voltijdse, en de overgang van de overeenkomsten voor bepaalde duur naar overeenkomsten voor onbepaalde duur

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

Het is nuttig uw aanvraag duidelijk te omschrijven, onder meer in verband met de functie waarvoor u solliciteert, het gewenste aantal uren, of de gewenste diensten...

Op basis hiervan zal uw kandidatuur voorrang krijgen ten opzichte van een kandidatuur van buiten de instelling, voor zover u uw kandidatuur heeft ingediend en u beantwoordt aan de criteria inzake kwalificaties en competenties.

Bent u onvrijwillig deeltijdse werknemer, en heeft u recht op een aanvulling van de RVA op uw deeltijds loon, dan moet u de verhoging van uw contractuele arbeidstijd aanvragen om uw recht op deze aanvulling te behouden.

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

Als de werkgever u de vacante betrekking niet heeft toegekend overeenkomstig uw prioriteit, is hij verplicht om u schriftelijk op de hoogte te brengen van zijn beslissing.

## **Bijlage 2: Formulier**

**Informatie betreffende de beschikbaarheid voor een uitbreiding van het aantal uren van een deeltijdse overeenkomst of een omzetting van een overeenkomst van bepaalde duur/tijdelijke/vervangingsovereenkomst in een overeenkomst van onbepaalde duur**

Ik ondergetekende (naam + voornaam) .....

Verklaar te werken sinds (datum) .....

in de functie van .....

en wens gebruik te maken van mijn prioriteit voor (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/tijdelijke/vervangingsovereenkomst in de vorm van een overeenkomst van onbepaalde duur

Bijkomende toelichtingen:

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

Naam en handtekening

\_\_\_\_\_

### **Belangrijk:**

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