

Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé - CP 332

Convention collective de travail du 24 février 2023 relative à la stabilité des contrats de travail adoptée en exécution du protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour le secteur non-marchand Bruxellois

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^{er} - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des institutions qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui sont agréées et/ou subventionnées par la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale.

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^{er}. 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^{er}. 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 écrite 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^{er}. S'il existe au sein de l'entreprise un CE, un CPPT ou une délégation syndicale locale, dans ce cas l'employeur communique trimestriellement au CE ou, à défaut, au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale locale :

- 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. S'il n'existe pas au sein de l'entreprise de CE, de CCPT ou de délégation syndicale interne, dans ce cas l'employeur doit communiquer à la délégation syndicale inter-centres compétente, au minimum

une fois par an, et au maximum trimestriellement si cette dernière le demande, les informations prévues au §1^{er} de cet article pour la période des 12 mois maximum qui précède la demande.

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

Article 7 - Accords préexistants ou complémentaires

§1^{er}. 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^{er}. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 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 CP 332 - Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Annexe 1 : Information aux travailleurs

La convention collective de travail du 24 février 2023 relative à la stabilité des contrats de travail adoptée en exécution du protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour le secteur non-marchand Bruxellois vise 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.*