



**ERRATUM**

**Sous-commission paritaire pour les employés des  
institutions de l'enseignement libre subventionné  
de la Communauté flamande**

**CCT n° 179366/CO/225.01  
du 9/02/2023**

Correction dans les deux langues :

- Au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 15, « à l'ouvrier » doit être remplacé par « au travailleur ».

**Décision du 03 -07- 2023**

**ERRATUM**

**Paritair Subcomité voor de bedienden van de  
inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onder-  
wijs van de Vlaamse Gemeenschap**

**CAO nr. 179366/CO/225.01  
van 9/02/2023**

Verbetering van beide talen :

- In het 3<sup>de</sup> lid van artikel 15 moet "arbeid(st)er" vervangen worden door "werknemer".

**Beslissing van 03 -07- 2023**

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE INRICHTINGEN VAN HET  
GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP  
(PSC 225.01)**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9 februari 2023**

**betreffende de tewerkstellingsmaatregelen**

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de inrichtingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de bedienden van het gesubsidieerde vrij onderwijs van de Vlaamse gemeenschap.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de hogescholen, de werknemers tewerkgesteld binnen het leerlingenvervoer van het buitengewoon onderwijs zoals gedefinieerd in de wet van 15 juli 1983 houdende de oprichting van de Nationale Dienst voor het Leerlingenvervoer, het administratief personeel en de studiemeester-opvoeders internaten.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is een verderzetting van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2018 (registratienummer 150276/CO/225.01), die werd afgesloten in uitvoering van onderwijs cao VIII van 06 oktober 2006 en in uitvoering van onderwijs cao XI en XIbis van 23 maart 2018.

Onder werknemers verstaat men de bedienden zonder onderscheid naar gender.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is enkel van toepassing op onderwijsinstellingen die een actief dossier hebben bij het Tewerkstellingsfonds. Nieuwe aanvragen bij het Tewerkstellingsfonds zijn niet meer mogelijk.

In afwijking van het eerste lid van dit artikel kan de Raad van Bestuur van het tewerkstellingsfonds in de toekomst bijkomende initiatieven nemen wanneer nieuwe fondsen beschikbaar worden gesteld door de Vlaamse Gemeenschap.

**Hoofdstuk 1. Tewerkstellingsmaatregelen Luik 1**

Artikel 3

Luik 1 van de Tewerkstellingsmaatregelen heeft als doelstelling het aantal contractueel gepresteerde arbeidsuren op jaarbasis in de inrichting te verhogen door het omzetten van preciaire contracten in contracten van bepaalde duur met als minimumduur de periode van een volledig schooljaar (1 september – 30 juni) en dit voor werknemers die uitsluitend of gedeeltelijk tewerkgesteld worden in één of meerdere functies die enkel op schooldagen worden uitgevoerd. Deze functies zijn:

- niet-zonale busbegeleider en busbestuurder;
- toezichter/begeleider in voor- en naschoolse opvang en middagtoezicht;
- keukenhulp, hulpkok, kok,
- chef-kok.

Met preciaire contracten wordt bedoeld:

- Contracten van bepaalde duur die een kortere duur hebben dan de duur van een schooljaar (1 sept.– 30 juni)
- Contracten waar in de uitvoering ervan voor bepaalde dagen geen loon voorzien is of die niet gedekt zijn door vakantiegeld.

Deze maatregelen gingen voor het arbeidspersoneel in vanaf het schooljaar 2008-2009.

#### Artikel 4

Betreffende de in artikel 3 bedoelde contracten van bepaalde duur worden de bedienden alle inactiviteitsdagen, met uitzondering van die dagen die gedekt zijn door vakantiegeld, vergoed zonder dat er arbeidsprestaties tegenover dienen te staan.

Onder inactiviteitsdagen wordt begrepen:

- de schoolvakantiedagen die vallen tussen 1 september en 30 juni;
- de facultatieve vakantiedagen;
- de dagen waarop de school voorziet in een alternatief lessenpakket en de kinderen hierdoor niet aanwezig zijn op school.

## **Hoofdstuk 2. De Tewerkstellingsmaatregelen Luik 2**

#### Artikel 5

Luik 2 van de tewerkstellingsmaatregelen heeft als doelstelling het verhogen van het aantal contractueel gepresteerde arbeidsuren op jaarbasis in de inrichting en dit met ingang van het schooljaar 2009-2010.

#### Artikel 6

Het verhogen van het aantal contractueel gepresteerde arbeidsuren werd gerealiseerd door de omzetting van contracten van bepaalde duur naar contracten van onbepaalde duur en dit ongeacht de functie van de werknemer.

#### Artikel 7

Betreffende de in artikel 6 bedoelde contracten van onbepaalde duur worden de bedienden alle inactiviteitsdagen, met uitzondering van die dagen die gedekt zijn door vakantiegeld, vergoed zonder dat er arbeidsprestaties tegenover dienen te staan. Onder inactiviteitsdagen wordt begrepen:

- de schoolvakantiedagen;
- de facultatieve vakantiedagen;
- de dagen waarop de school voorziet in een alternatief lessenpakket en de kinderen hierdoor niet aanwezig zijn op school.

#### Artikel 8

Voor de werknemers zoals bepaald in dit hoofdstuk, kan een flexibele arbeidstijdregeling ingesteld worden, conform de bepalingen van art. 20 bis van de arbeidswet van 16/03/71 of conform de bepalingen van art. 2,3° van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, waarbij de normale wekelijkse arbeidsduur wordt verkort of verlengd en de normale uurroosters worden vervangen door alternatieve uurroosters. Deze uurroosters zullen voorzien in een aantal gelimiteerde effectieve meeruren. Met inbegrip van meeruren mag een arbeidsdag de grens van negen uren arbeid niet overschrijden, alsook dienen de meeruren gelimiteerd te worden tot maximum vijf uren per week.

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dient gerespecteerd te worden per schooljaar (1 sept; - 31 aug.). In de instelling kan een flexibele arbeidstijdregeling nooit verplicht opgelegd worden aan de betrokken werknemers maar dient steeds te gebeuren op vrijwillige basis.

De invoering van alternatieve uurroosters zal gebeuren mits het in acht nemen van de procedure met betrekking tot de wijziging van het arbeidsreglement.

### **Hoofdstuk 3. De tewerkstellingsmaatregelen Luik 3**

#### Artikel 9

Luik 3 heeft als doelstelling het toekennen van extra vrije dagen aan werknemers, tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur, gecombineerd met het voorzien van vervangende tewerkstelling. Deze vervangende tewerkstelling werd reeds gerealiseerd bij de aanvraag.

### **Hoofdstuk 4. Dagen met vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP dagen)**

#### Artikel 10

Aan elke werknemer, bedoeld in hoofdstuk 1 van deze overeenkomst, waarvoor een contract van bepaalde duur wordt afgesloten met een minimumduur van een volledig schooljaar (1 september – 30 juni) wordt een aantal dagen met vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP-dagen) toegekend.

Het aantal VAP-dagen bedraagt 10 per schooljaar voor werknemers in volgende functies (groep 1):

- niet-zonale busbegeleider en busbestuurder;
- toezichter/begeleider in voor- en naschoolse opvang en middagtoezicht.

Het aantal VAP-dagen bedraagt 5 per schooljaar voor werknemers in volgende functies (groep 2):

- keukenhulp, hulpkok, kok, chef-kok

Indien een werknemer één of meerdere functie(s) combineert die respectievelijk behoren tot groep 1 en tot groep 2, dan worden 10 VAP-dagen toegekend indien de werknemer minstens de helft van zijn/haar contractuele wekelijkse arbeidsduur tewerkgesteld is in één of meerdere functie(s), behorend tot groep 1 en worden 5 VAP-dagen toegekend indien de werknemer minstens de helft van zijn/haar contractuele wekelijkse arbeidsduur tewerkgesteld is in één of meerdere functie(s), behorend tot groep 2.

#### Artikel 11

Aan elke werknemer, bedoeld in hoofdstuk 2 en 3 van deze overeenkomst, worden 15 dagen met vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP-dagen) toegekend.

Wanneer werknemers bedoeld in hoofdstuk 2, worden tewerkgesteld in een flexibele arbeidsregeling zoals uiteengezet in artikel 8 van deze collectieve overeenkomst, dan worden aan hen geen 15 maar 20 dagen met vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP-dagen) toegekend. 15 VAP-dagen worden gefinancierd door het Tewerkstellingsfonds, de 5 resterende VAP-dagen worden gefinancierd door de werkgever.

#### Artikel 12

De VAP-dagen worden uiterlijk één week voor de aanvang van de herfstvakantie en dit voor een volledig schooljaar en voor alle betrokken werknemers vastgelegd, dit in overleg met de syndicale delegatie van de werknemers.

Bij ontstentenis van een syndicale delegatie van de werknemers gebeurt dit in de ondernemingsraad of het lokaal onderhandelingscomité. In dat laatste geval en indien er in de ondernemingsraad of het onderhandelingscomité geen afgevaardigde van het bediendenpersoneel zetelt, zal een afgevaardigde van het bediendenpersoneel en

lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) aan het overleg kunnen deelnemen. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of lokaal onderhandelingscomité gebeurt dit overleg met de betrokken werknemers.

Alle VAP-dagen dienen uiterlijk op 31 augustus van het desbetreffende schooljaar te zijn opgenomen.

Is de arbeidsovereenkomst geschorst op een VAP-dag, dan verliest de werknemer de VAP-dag.

De VAP-dagen worden toegekend met behoud van het normale loon. Onder normaal loon wordt begrepen het loon dat de werknemer zou ontvangen hebben indien de VAP-dag een gewone wettelijke feestdag zou zijn geweest.

Voor de bepaling van de duurtijd van één VAP-dag wordt de contractuele wekelijkse arbeidsduur gedeeld door 5. Als de dagelijks arbeidsduur varieert of de werknemer een deeltijds rooster heeft, wordt de vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP) toegekend in VAP-uren. Het aantal VAP-uren wordt als volgt bepaald:

$$\frac{VAP\text{-uren} = VAP\text{-dagen} \times \text{wekelijkse arbeidsduur}}{5}$$

De VAP-dagen worden gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen voor de berekening van de eindejaarspremie.

## Hoofdstuk 5. Financiële Tussenkost

### Artikel 13

Per werknemer die recht heeft op VAP-dagen wordt een financiële tussenkost toegekend aan de werkgever.

### Artikel 14

De financiële tussenkost voor werknemers bedoeld in hoofdstuk 1 wordt als volgt berekend:

- voor een niet-zonale busbegeleider, busbestuurder, toezichter/begeleider in voor- en naschoolse opvang en middagtoezicht:  $10 \times U/5 \times [\text{brutomaandloon}/(4,333 \times U)] \times 1,50$
- voor keukenhulp, hulpkok, kok, chef-kok:  $5 \times U/5 \times [\text{brutomaandloon}/(4,333 \times U)] \times 1,50$

Waarbij: U = de contractuele wekelijkse arbeidsduur of de wekelijkse arbeidsduur in de in art. 2 vernoemde functies.

Het bedoelde bruto-maandloon is het loon dat voor de betrokken werknemer van toepassing is op 1 september van het betreffende schooljaar.

In alle gevallen blijft de tussenkost beperkt tot de effectief opgenomen VAP-dagen.

### Artikel 15

De financiële tussenkost voor werknemers bedoeld in hoofdstuk 2 en 3 wordt als volgt berekend:

- $15 \times U/5 \times [\text{brutomaandloon}/(4,333 \times U)] \times 1,50$

Waarbij: U = de contractuele wekelijkse arbeidsduur

Het bedoelde bruto-maandloon is het loon dat voor de betrokken *werknemer* van toepassing is op 1 september van het betreffende schooljaar.

In alle gevallen blijft de tussenkost beperkt tot de effectief opgenomen VAP-dagen.

## Artikel 16

Om recht te hebben op een financiële tussenkomst voor werknemers, bedoeld in hoofdstuk 1, 2 en 3, ten laste van het tewerkstellingsfonds, moeten de in artikel 1 bedoelde werkgevers die hebben ingetekend op de hiervoor vermelde tewerkstellingsmaatregelen, hun aanvraag met de nodige verantwoordingsstukken indienen bij het tewerkstellingsfonds uiterlijk op 31 augustus van het schooljaar waarop ze betrekking hebben.

## **Hoofdstuk 6. Opvolging**

### Artikel 17

De inrichting die een aanvraag ingediend heeft bij het tewerkstellingsfonds rapporteert aan dit fonds de evolutie van de tewerkstelling. Dit rapport wordt voor goedkeuring ondertekend door de syndicale afvaardiging van de bedienden, bij afwezigheid hiervan door de secretaris van de ondernemingsraad of het lokaal onderhandelingscomité.

## **Hoofdstuk 7. Slotbepalingen**

### Artikel 18

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2018 betreffende de tewerkstellingsmaatregelen (met registratienummer 150276/CO/225.01).

Zij kan door elke van de partijen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden. Deze opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de Vlaamse gemeenschap.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DES INSTITUTIONS DE  
L'ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE  
(SCP 225.01)**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 FÉVRIER 2023**

**relative aux mesures pour l'emploi**

Article 1<sup>er</sup>

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté flamande.

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux hautes écoles, aux travailleurs occupés dans le cadre du transport scolaire de l'enseignement spécial tel que défini par la loi du 15 juillet 1983 portant création du Service national de transport scolaire, au personnel administratif et aux surveillants-éducateurs en internat.

La présente convention de travail est un prolongement de la convention collective de travail du 28 novembre 2018 (numéro d'enregistrement 150276/CO/225.01) conclue en exécution de la convention collective de travail enseignement VIII du 6 octobre 2006 et en exécution de la convention collective de travail enseignement XI et XIbis du 23 mars 2018.

Par "travailleurs", on entend le personnel employé, tant masculin que féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique uniquement aux établissements d'enseignement qui disposent d'un dossier actif auprès du Fonds pour l'emploi. Il n'est plus possible d'introduire de nouvelles demandes auprès du Fonds pour l'emploi.

Par dérogation au premier alinéa du présent article, le Conseil d'administration du fonds pour l'emploi peut prendre des initiatives complémentaires lorsque de nouveaux fonds sont mis à disposition par la Communauté flamande.

**Chapitre 1<sup>er</sup> Mesures pour l'emploi Volet 1**

Article 3

Le volet 1 des mesures pour l'emploi a pour but d'augmenter le nombre d'heures de travail prestées contractuellement sur base annuelle dans l'établissement par la transposition de contrats précaires en contrats à durée déterminée avec, pour durée minimale, la période d'une année scolaire complète (1<sup>er</sup> septembre-30 juin) et ce, pour les travailleurs occupés exclusivement ou partiellement dans une ou plusieurs fonction(s) exercée(s) uniquement les jours scolaires. Ces fonctions sont:

- accompagnateur et conducteur de car non zonal;
- surveillant/accompagnateur d'accueil extrascolaire et surveillance du midi;
- aide-cuisinier, cuisinier aidant, cuisinier,
- chef cuisinier.

Par "contrats précaires", on entend:

- les contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à une année scolaire (1<sup>er</sup> septembre-30 juin);
- les contrats dont l'exécution prévoit, pour certains jours, une absence de rémunération ou de couverture par un pécule de vacances.

Ces mesures sont entrées en vigueur pour le personnel ouvrier à partir de l'année scolaire 2008-2009.

#### Article 4

Concernant les contrats à durée déterminée visés à l'art. 3, tous les jours d'inactivité, à l'exception des jours couverts par le pécule de vacances, sont rémunérés pour les employés, sans avoir de prestations de travail pour corollaire.

Par "jours d'inactivité", on entend:

- les jours de vacances scolaires tombant entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 30 juin;
- les jours de congé facultatifs;
- les jours pour lesquels l'école prévoit un programme alternatif et où les élèves ne sont de ce fait pas présents à l'école.

## **Chapitre 2 Mesures pour l'emploi Volet 2**

#### Article 5

Le volet 2 des mesures pour l'emploi a pour objet l'augmentation du nombre d'heures de travail contractuelles prestées sur base annuelle dans les établissements et ce, à compter de l'année scolaire 2009-2010.

#### Article 6

L'augmentation du nombre d'heures contractuellement prestées a été réalisée par le biais de la transposition de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, quelle que soit la fonction du travailleur.

#### Article 7

Concernant les contrats à durée indéterminée visés à l'art. 6, tous les jours d'inactivité, à l'exception des jours couverts par le pécule de vacances, sont rémunérés pour les employés, sans avoir de prestations de travail pour corollaire. Par "jours d'inactivité", on entend:

- les jours de vacances scolaires;
- les jours de congé facultatifs;
- les jours pour lesquels l'école prévoit un programme alternatif et où les élèves ne sont de ce fait pas présents à l'école.

#### Article 8

Pour les travailleurs visés dans ce chapitre, un régime de temps de travail flexible peut être institué conformément aux dispositions de l'art. 20 bis de la loi sur le travail du 16/03/1971 ou aux dispositions de l'article 2, 3<sup>o</sup> de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, ce qui permet le raccourcissement ou l'allongement de la durée de travail hebdomadaire normale et le remplacement des horaires de travail normaux par des horaires de travail alternatifs. Ces horaires induiront un nombre limité d'heures supplémentaires effectives. La journée de travail ne peut excéder le plafond de neuf heures de travail, heures supplémentaires comprises, et le nombre d'heures supplémentaires doit rester limité à un maximum de cinq heures par semaine.

La durée de travail hebdomadaire moyenne doit être respectée par année scolaire (du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août). Un régime de temps de travail flexible ne peut jamais être imposé de manière obligatoire aux travailleurs concernés d'une institution, mais doit toujours s'effectuer sur une base volontaire.



L'introduction d'horaires alternatifs s'effectuera moyennant le respect de la procédure de modification du règlement de travail.

### **Chapitre 3 Mesures pour l'emploi Volet 3**

#### Article 9

Le volet 3 a pour but d'octroyer des jours de congé supplémentaires aux travailleurs occupés sous contrat à durée indéterminée, combinés à une embauche compensatoire. Cette embauche compensatoire a déjà été réalisée lors de la demande.

### **Chapitre 4 Jours de dispense de prestations de travail (jours de DPT)**

#### Article 10

Tout travailleur, visé au chapitre 1<sup>er</sup> de la présente convention, sous contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimale d'une année scolaire complète (1<sup>er</sup> septembre-30 juin) bénéficie d'un certain nombre de jours de dispense de prestations de travail (jours de DPT).

Le nombre de jours de DPT est de 10 par année scolaire pour les travailleurs des fonctions suivantes (groupe 1):

- accompagnateur et conducteur de car non zonal;
- surveillant/accompagnateur d'accueil extrascolaire et surveillance du midi;

Le nombre de jours de DPT est de 5 par année scolaire pour les travailleurs des fonctions suivantes (groupe 2):

- aide-cuisinier, cuisinier aidant, cuisinier, chef cuisinier.

Si un travailleur combine une ou plusieurs fonction(s) relevant respectivement du groupe 1 et du groupe 2, il bénéficie de 10 jours de DPT s'il est occupé pendant au moins la moitié de sa durée de travail hebdomadaire contractuelle dans une ou plusieurs fonction(s) du groupe 1 et de 5 jours de DPT s'il est occupé pendant au moins la moitié de sa durée de travail hebdomadaire contractuelle dans une ou plusieurs fonction(s) du groupe 2.

#### Article 11

Les travailleurs visés aux chapitres 2 et 3 de la présente convention bénéficient de 15 jours de dispense de prestations de travail (jours de DPT).

Lorsque des travailleurs visés au chapitre 2 sont occupés selon un régime de travail flexible tel que prévu à l'article 8 de la présente convention collective de travail, il ne leur est pas octroyé 15 mais 20 jours de dispense de prestations de travail (jours de DPT). Parmi ces jours de DPT, 15 sont financés par le Fonds pour l'emploi et les 5 jours de DPT restants sont financés par l'employeur.

#### Article 12

Les jours de DPT sont fixés au plus tard une semaine avant le début des vacances d'automne, pour l'année scolaire complète et pour l'ensemble des travailleurs concernés et ce, en concertation avec la délégation syndicale des travailleurs.

À défaut d'une délégation syndicale des travailleurs, cette concertation s'effectue au sein du conseil d'entreprise ou du comité de négociation local. Dans ce dernier cas, et si aucun délégué du personnel employé ne siège au sein du conseil d'entreprise ou du comité de négociation, un délégué du personnel employé membre du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) pourra participer à la concertation. En l'absence d'un conseil d'entreprise ou d'un comité de négociation local, la concertation s'effectuera avec les travailleurs concernés.

Tous les jours de DPT doivent être pris au plus tard le 31 août de l'année scolaire visée.

Si le contrat de travail est suspendu un jour de DPT, le travailleur perd ce jour de DPT.

Les jours de DPT sont octroyés avec maintien de la rémunération normale. Par "rémunération normale", on entend la rémunération que le travailleur aurait perçue si le jour de DPT avait été un jour férié légal ordinaire.

Pour déterminer la durée d'un jour de DPT, il faut diviser la durée de travail hebdomadaire contractuelle par 5. Si la durée de travail journalière varie ou si le travailleur a un horaire à temps partiel, la dispense de prestations de travail (DPT) est octroyée en heures de DPT. Le nombre d'heures de DPT est déterminé comme suit:

$$\text{Heures de DPT} = \frac{\text{jours de DPT} \times \text{durée hebdomadaire de travail}}{5}$$

Les jours de DPT sont assimilés à des jours effectivement prestés pour le calcul de la prime de fin d'année.

## Chapitre 5 Intervention financière

### Article 13

Pour chaque travailleur ayant droit à des jours de DPT, une intervention financière sera octroyée à l'employeur.

### Article 14

L'intervention financière pour les travailleurs visés au chapitre 1<sup>er</sup> est calculée comme suit:

- pour un accompagnateur et conducteur de car non zonal, un surveillant/accompagnateur d'accueil extrascolaire et surveillance du midi:  $10 \times U/5 \times [\text{salaire mensuel brut}/(4,333 \times U)] \times 1,50$
- pour un aide-cuisinier, cuisinier aidant, cuisinier, chef cuisinier:  $5 \times U/5 \times [\text{salaire mensuel brut}/(4,333 \times U)] \times 1,50$

Où U = la durée de travail hebdomadaire contractuelle ou la durée de travail hebdomadaire dans les fonctions visées à l'article 2.

Le salaire mensuel brut visé est le salaire applicable au travailleur concerné le 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire en question.

Dans tous les cas, l'intervention reste limitée au nombre de jours de DPT effectivement pris.

### Article 15

L'intervention financière pour les travailleurs visés aux chapitres 2 et 3 est calculée comme suit:

- $15 \times U/5 \times [\text{salaire mensuel brut}/(4,333 \times U)] \times 1,50$

Où U = la durée de travail hebdomadaire contractuelle

Le salaire mensuel brut visé est le salaire applicable à <sup>au travailleur</sup> l'ouvrier concerné le 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire en question.

Dans tous les cas, l'intervention reste limitée au nombre de jours de DPT effectivement pris.

### Article 16

Pour avoir droit à une contribution financière pour les travailleurs visés aux chapitres 1, 2 et 3 à la charge du Fonds pour l'emploi, les employeurs visés à l'article 1<sup>er</sup> qui ont souscrit aux mesures d'emploi précitées doivent présenter leur demande accompagnée des pièces justificatives nécessaires au Fonds pour l'emploi au plus tard le 31 août de l'année scolaire à laquelle elles se rapportent.

## **Chapitre 6**      **Suivi**

### Article 17

L'institution qui a introduit une demande auprès du Fonds pour l'emploi fait rapport à ce fonds de l'évolution de l'emploi. Ce rapport est signé pour approbation par la délégation syndicale des employés ou, à défaut, par le secrétaire du conseil d'entreprise ou du comité de négociation local.

## **Chapitre 7**      **Dispositions finales**

### Article 18

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 novembre 2018 relative aux mesures pour l'emploi (numéro d'enregistrement 150276/CO/225.01).

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de six mois, Ce préavis est notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté flamande.