

AANVULLEND PARITAIR COMITE VOOR DE NON-PROFITSECTOR (PC 337)	COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR LE SECTEUR NON-MARCHAND (CP 337)
CAO van 16 december 2024 betreffende de besteding van de middelen geïnd via de responsabiliseringsbijdrage voor langdurig zieken	CCT du 16 décembre 2024 concernant l'affectation des moyens perçus via la cotisation de responsabilisation pour les malades de longue durée
Toepassingsgebied	Champ d'application
Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector (PC 337) behoren.	Art. 1^{er} - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand (CP 337).
Art. 2 - In afwijking van het eerste artikel is deze CAO niet van toepassing op de assistenten aangeworven in het kader van een persoonlijk assistentie-budget (PAB'ers).	Art. 2 – En dérogation à l'article précédent, la présente CCT ne s'applique pas aux assistants personnels engagés dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle (PAB).
Juridisch kader	Cadre juridique
Art. 3 - Deze CAO wordt gesloten in uitvoering van: - de programmawet van 27 december 2021, artikel 147, §2; - het koninklijk besluit van 1 oktober 2023 houdende de uitvoering van artikel 147, §4 en §5 van de programmawet van 27 december 2021.	Art. 3 – Cette CCT est conclue en exécution de : - la loi-programme du 27 décembre 2021, article 147, §2 ; - l'arrêté royal du 1^{er} octobre 2023 portant exécution de l'article 147, §4 et §5 de la loi-programme du 27 décembre 2021.
Bevoegd Fonds	Fonds compétent
Art. 4 - De door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid geïnde middelen in het kader van de responsabiliseringsbijdrage worden toegewezen aan het "Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit", opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 november 2017, gesloten in het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector.	Art. 4 - Les moyens perçus par l'Office National de Sécurité Sociale dans le cadre de la cotisation de responsabilisation sont attribués au "Fonds social auxiliaire du Non Marchand", instauré par la convention collective de travail du 7 novembre 2017, conclue au sein de la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand.

Art. 5 - Het "Aanvullend Sociaal Fonds van de non-profit" (hierna "het Fonds") wordt belast met de besteding en het gebruik van de opbrengst van de responsabiliseringsbijdrage bestemd voor preventieve maatregelen inzake gezondheid en veiligheid op het werk en/of maatregelen inzake duurzame herinschakeling van langdurig zieken. Het Fonds beschikt over een termijn van drie jaar om het geïnde bedrag van de responsabiliseringsbijdrage op te vragen bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, en over drie jaar vanaf de datum van storting van de beschikbare opbrengst aan het Fonds om het te besteden aan de uitvoering van de maatregelen die in deze CAO zijn vastgelegd.	Art. 5 – Le Fonds social auxiliaire du Non – Marchand" (ci-après "le Fonds") est chargé de l'affectation et de l'utilisation de la recette de la cotisation de reponsabilisation destinée à des mesures préventives en matière de santé et de sécurité au travail et/ou à des mesures en matière de réintégration durable des malades de longue durée. Le Fonds dispose d'un délai de trois ans pour demander à l'Office National de Sécurité Sociale le montant perçu de la cotisation de responsabilisation, et d'un délai de trois ans à compter de la date du versement de la recette disponible au Fonds pour l'affecter à la réalisation des mesures prévues par la présente CCT.
Art. 6 - Het Fonds zal de inkomsten van de responsabiliseringbijdrage gebruiken ondermeer voor de volgende acties, rekening houdend met de beschikbare middelen : - Preventieve maatregelen voor gezondheid en veiligheid op de werkplek : - Individuele en groepsrisicoanalyses, algemeen of specifiek met betrekking tot een domein van welzijn op het werk (gezondheid, veiligheid, psychosociale aspecten, hygiëne, ergonomie, verfraaiing van de werkplek en de werkomgeving); - Het onderzoeken en/of oprichten van discussiegroepen om actievoorstellen uit te werken rond thema's die verband houden met gezondheid en veiligheid op het werk; - Ontwikkeling van hulpmiddelen om het bewustzijn te vergroten en psychosociale risico's te voorkomen, die worden verspreid onder de werknemers en de leidinggevenden van de organisatie (checklists, brochures, vragenlijsten, video's met uitleg, enz.); - Individuele begeleiding van werknemers (coaching, psychologische follow-up, enz.);	Art. 6 – Le Fonds utilisera la recette de la cotisation* entre autres pour les actions suivantes, tenant compte des moyens disponibles : <i>* de responsabilisation</i> - Mesures préventives en matière de santé et de sécurité au travail : - analyses des risques individuelles et en groupe, générales ou spécifiques sur un domaine du bien-être au travail (santé, sécurité, aspects psychosociaux, hygiène, ergonomie, embellissement des lieux de travail et environnement de travail) ; - analyse et/ou mise en place de groupes de discussion pour travailler sur des propositions d'action autour de thématiques liées à la santé et la sécurité au travail ; - développement d'outils pour renforcer la sensibilisation et prévenir les risques psychosociaux, à diffuser aux travailleurs et aux membres de la direction de l'organisation (checklists, brochures, questionnaires, vidéos explicatives, etc.) ; - accompagnement individuel des travailleurs (coaching, suivi psychologique, etc.) ; - amélioration du matériel ergonomique et/ou adaptation au handicap ;

- Ergonomisch materiaal verbeteren en/of aanpassen aan de handicap; - Aanpassing van de werkplek (uitgevoerde taken, werktijden, werkmethoden, enz.). - Maatregelen voor de duurzame re-integratie van langdurig zieken: - Het opzetten van specifieke opleidingen; - Het opzetten van vaardigheidstests, persoonlijkheidstests en motivatie-uitwisselingen tussen werknemers; - Terbeschikkingstelling van middelen om waar mogelijk specifieke afdelingen op te richten die verantwoordelijk zijn voor de re-integratie van langdurig zieke werknemers (opleiding, counseling, enz.); - Informeren over de procedures en mensen die verantwoordelijk zijn voor het opzetten van aangepaste werkvormen binnen de organisatie (aanpassen van werkplekken, kortere werktijden, andere functies, enz.); - Koppelingen met bestaande structuren vergemakkelijken; - Oprichting van een "peterschap" tussen de werknemer die terugkeert na een lange afwezigheid en een medewerker van het team, om het gewicht van de mentale belasting als gevolg van de terugkeer te verminderen; - Het opzetten, voor zowel het team als de werknemer die terugkeert na een lange afwezigheid, van een coachings-aanbod met een (bedrijfs)psycholoog om enerzijds de terugkeer van de collega voor te bereiden en anderzijds te begeleiden bij de hervatting van het werk; - Het opzetten voor de werkgever, de werknemer en/of de sociale partners van begeleiding/coachingsaanbod om in geval van terugkerende uitval van werknemers een concreet en	- adaptation du poste de travail (tâches effectuées, temps de travail, méthodes de travail, etc.). - Mesures en matière de réintégration durable des malades de longue durée : - mise en place de formations spécifiques ; - mise en place de bilans de compétences, de tests de personnalité et d'échanges de motivation entre travailleurs ; - mise à disposition de moyens pour créer, là où c'est possible, des sections spécifiques responsables de la réintégration des travailleurs malades de longue durée (formation, conseil, etc.) ; - informer sur les procédures et personnes responsables pour la mise en place de formes de travail adaptées dans l'organisation (aménagement de postes, horaires réduits, autres fonctions, etc.) ; - faciliter les liens avec les structures existantes ; - mise en place d'une "parrainage" entre le travailleur qui revient après une absence de longue durée et un collaborateur de l'équipe, pour diminuer le poids de la charge mentale liée au retour ; - mise en place, tant pour l'équipe que pour le travailleur qui revient après une absence de longue durée, d'une offre de coaching avec un psychologue (d'entreprise) pour préparer le retour du collègue d'une part et pour l'accompagner dans la reprise du travail d'autre part ; - mise en place pour l'employeur, le travailleur et/ou les partenaires sociaux d'une offre d'accompagnement/de coaching afin de pouvoir développer une politique de prévention concrète et adaptée au sein de l'organisation en cas
---	---

aangepast preventiebeleid in de organisatie te kunnen ontwikkelen. Dit budget mag niet worden gebruikt voor maatregelen om te voldoen aan een wettelijke verplichting die voortvloeit uit de toepassing van de Codex rond welzijn op het werk.	d'absences récurrentes de travailleurs. Ce budget ne peut être utilisé pour des mesures visant à répondre à une obligation légale découlant de l'application du Code du bien-être au travail.
Slotbepalingen en inwerkingtreding Art. 7 - §1. Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2023 en wordt aangegaan voor onbepaalde duur. §2. Deze CAO kan door elk van de partijen worden opgezegd met in achtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden. De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector.	Dispositions finales et entrée en vigueur Art. 7 - § 1. La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée. § 2. La présente CCT peut être dénoncée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois. Le préavis doit être signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand.