



MILIEUX D'ACCUEIL D'ENFANTS

CP 332 Recueil de conventions collectives de travail

Dossier réalisé par Cécile Van Wymersch et Yves Hellendorff
Juin 2016

INTRODUCTION

Voici une nouvelle édition de notre recueil des Conventions Collectives 332 pour les délégués du secteur Milieux d'Accueil d'Enfants.

Dans cette édition vous trouverez :

- 1. Toutes les C.C.T. en vigueur à ce jour ;*
- 2. Les nouveaux barèmes ;*
- 3. L'explication de quelques abréviations ;*
- 4. Quelques adresses utiles.*

Vous souhaitez une version informatisée du recueil ? Il vous suffit de la télécharger sur le site de la CNE : www.lacne.be . Grâce aux liens qui y ont été créés, vous pouvez y circuler facilement d'un sommaire au texte et inversement (cliquez alors sur la dernière phrase de la CCT ou de l'annexe).

Ce recueil est régulièrement mis à jour. Si vous souhaitez disposer de ces mises à jour, envoyez un mail à l'adresse courriel suivante : marie.cioce@acv-csc.be , en précisant qu'il s'agit du secteur des milieux d'accueil de l'enfance.

Vous avez donc dans les mains un outil de travail qui vous permettra de jouer pleinement votre rôle de délégué(e) syndical(e) de la C.N.E.

N'hésitez pas à y joindre les documents que vous recevez régulièrement de la C.N.E. (C.C.T., barèmes, ...)

Faites-nous des suggestions pour l'amélioration de ce Recueil.

Bon travail et bonne utilisation.

Cécile VAN WYMERSCH

Yves HELLENDORFF

Nivelles, juin 2016.

SOMMAIRE

LISTE DES ABREVIATIONS

COMMISSION PARITAIRE 330 ET C.P. 332

C.P. 330 - 332	3
Fixation du nombre de membres.....	7
Règlement d'ordre intérieur.....	9
CCT particulière (reprise des CCT de la CP 305).....	13
CCT particulière (nouvelles institutions entrant dans la CP 332).....	17
Liste des CCT de la CP 332.....	18

PARTIE I

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Statut de la délégation syndicale.....	I/25
Prime syndicale	I/37
Crédits d'heures pour formation syndicale	I/41

PARTIE II

STATUT PECUNIAIRE ET CONDITIONS DE REMUNERATION

Accord cadre Communauté Wallonie-Bruxelles 2001-2005.....	II/53
Application de l'accord NM : accord bipartite	II/57
Application de l'accord NM : accord tripartite	II/59
Mise en œuvre de l'accord 2001-2005 en 4 phases	II/61
Mise en œuvre de l'accord 2006-2009.....	II/65
Revalorisation barémique.....	II/69
Indexation des salaires.....	II/73
Salaire garanti en cas d'incapacité de travail	II/75
Conditions de rémunérations et de travail.....	II/77
Calcul de l'ancienneté lors du recrutement	II/83
Valorisation de l'ancienneté barémique	II/85

Prestations irrégulières.....	II/87
Allocation de fin d'année	II/89

PARTIE III TEMPS DE TRAVAIL

Durée hebdomadaire de travail	III/101
Octroi de quatre jours de congés supplémentaires.....	III/103
Octroi d'un jour de congé communautaire	III/105
Mise en place d'un Plan Tandem	III/107
Protocole d'accord Fin de carrière	III/109
Aménagement de fin de carrière – Plan Tandem.....	III/111
Crédit-temps.....	III/113
Crédit-temps – CCT 118	III/115
Journées d'absences autorisées pour raisons familiales impérieuses.....	III/117
Temps partiel : CCT 35 et 35bis.....	III/119

PARTIE IV CONDITIONS DE TRAVAIL

Intervention de l'employeur dans les frais de transport.....	IV/133
Intervention patronale dans l'abonnement SNCB	IV/135
Frais de déplacements professionnels.....	IV/137
Innovation	IV/139

PARTIE V REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

Indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement (60 ans).....	V/151
Régime de chômage avec complément d'entreprise	V/153

PARTIE VI

FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

Définition des groupes à risque	VI/165
Fonds social pour les Milieux d'accueil d'enfants.....	VI/169
Montant et mode de perception des cotisations destinées aux initiatives de formation et d'emploi pour les G.A.R.....	VI/173
Fonds Maribel social	VI/175
Mesures visant à promouvoir l'emploi	VI/179

ANNEXES

- BAREMES

- QUELQUES ADRESSES UTILES

LISTE DES ABREVIATIONS

AFOSOC	Association des Fonds sociaux
AR	Arrêté royal
CCT	Convention collective de travail
CE	Conseil d'entreprise
CP	Commission paritaire
CPPT	Comité de prévention et de protection au travail
DS	Délégation syndicale
FESC	Fonds des équipements et services collectifs
FIFr	Fonds intersectoriel de Formation francophone
FILE	Fédération des Initiatives locales de la petite Enfance
FIMS	Fédération des Institutions médico-sociales
GAR	Groupe à Risque
INAMI	Institut national d'Assurance Maladie Invalidité
MB	Moniteur belge
MS	Maribel social
ONSS	Office national de Sécurité sociale
RGB	Révision générale des Barèmes
SCP	Sous-commission paritaire
VESOFO	Vereniging van de sociale Fondsen van de nonprofit sector (traduction en néerlandais d'Afosoc)

**COMMISSION PARITAIRE
POUR LE SECTEUR FRANCOPHONE ET GERMANOPHONE
DE L'AIDE SOCIALE ET DES SOINS DE SANTE 332**

Instauration de la CP	P. 3
Fixation du nombre de membres	P. 7
Règlement d'ordre intérieur	P. 9
CCT particulière (reprise des CCT de la CP 305)	P. 13
CCT particulière (nouvelles institutions entrant en CP 332)	P. 15
Inventaire des CCT passées en CP 332	P. 17
Liste des CCT de la CP 332	P. 18

INSTAURATION DE CERTAINES COMMISSIONS PARITAIRES DENOMINATION ET COMPETENCES

AR du 09/03/2003 – MB du 08/04/2003

Modifié par

AR du 15/09/2006 – MB du 29/09/2006

Et AR du 04/10/2011 – MB du 21/10/2011

Article 1^{er}

§ 1

Il est institué une Commission paritaire, dénommée « Commission paritaire des établissements et des services de santé », compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, appartenant aux branches d'activité suivantes :

- 1° les établissements et services dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;
- 2° les établissements et services médicaux ou sanitaires;
- 3° les établissements dispensant des soins de santé sociaux, psychiques ou physiques;
- 4° les établissements de prothèses dentaires.

Appartiennent, à titre d'exemple, à ces établissements et services :

- 1° tous les établissements soumis à la loi sur les hôpitaux, coordonnée le 7 août 1987;
- 2° les plates-formes de concertation des établissements et services psychiatriques;
- 3° les maisons de soins psychiatriques;
- 4° les initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- 5° les centres de revalidation;
- 6° les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services;
- 7° les services de soins à domicile;
- 8° les équipes de soins palliatifs à domicile;
- 9° les maisons médicales;
- 10° les services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- 11° les polycliniques;
- 12° les laboratoires de biologie clinique ou d'anatomopathologie;
- 13° les entreprises de la branche du transport indépendant de malades;
- 14° les services de secourisme;
- 15° les centres médicaux pédiatriques;
- 16° les centres de soins de jour pour personnes âgées;
- 17° les centres d'accueil de jour pour personnes âgées;
- 18° les cabinets de médecins généralistes, de spécialistes, de dentistes, de kinésithérapeutes et d'autres paramédicaux;
- 19° les services de physiothérapie;
- 20° les entreprises de la branche d'activité de la prothèse dentaire;
- 21° les services externes de prévention et de protection au travail.

La Commission paritaire est également compétente pour les établissements et services agréés et/ou subventionnés par ou relevant de la compétence de la Commission communautaire commune, comme entre autre :

- a. les services d'aide aux justiciables ;
- b. les centres d'aide aux personnes ;
- c. les centres de santé mentale ;
- d. les services de lutte contre la toxicomanie et de prévention des assuétudes. *[alinéa ajouté par l'AR du 15/09/2006]*

La Commission paritaire n'est pas compétente pour les établissements et services de santé ressortissant à une autre commission paritaire spécifiquement compétente pour ceux-ci.

§ 2

Il est institué une Commission paritaire, dénommée « Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé », compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir : les établissements et les services agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande, énumérés ci-dessous :

- 1° les crèches, pré-gardiennats, services de gardiennat à domicile d'enfants, services de gardiennat à domicile d'enfants malades, garderie extra-scolaire;
- 2° les centres de planning familial;
- 3° les centres de télé-accueil;
- 4° les organisations de volontaires sociaux;
- 5° les services de lutte contre la toxicomanie;
- 6° les centres de consultation matrimoniale;
- 7° les centres de consultation prénatale;
- 8° les bureaux de consultation pour le jeune enfant;
- 9° les centres de confiance pour l'enfance maltraitée;
- 10° les services d'adoption;
- 11° les centres de troubles du développement;
- 12° les centres de consultation de soins pour handicapés;
- 13° les initiatives de coopération dans le domaine des soins de santé primaires;
- 14° les centres de santé mentale ;
- 15° les services et les centres de promotion de la santé et de prévention, à l'exception des mutualités.

La Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé est également compétente pour les structures d'accueil d'enfants contrôlées par l'institution compétente de la Communauté flamande ou de la Commission communautaire flamande.

§ 3

Il est institué une Commission paritaire, dénommée « Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé », compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir : les établissements et services agréés et/ou subventionnés par ou relevant de la compétence de la Communauté française, de la Région wallonne, de la Commission communautaire française ou de la Communauté germanophone, énumérés ci-dessous *[modifié par l'AR du 15/09/2006]* :

- 1° les établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les pré-gardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les halte-garderies - halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire et les services de gardiennes encadrées à domicile;
- 2° les services de garde à domicile d'enfants malades;
- 3° les centres de santé et les services de promotion de la santé à l'école;
- 4° les centres locaux de promotion de la santé;
- 5° les services communautaires de promotion de la santé;
- 6° les services de lutte contre la toxicomanie et de prévention des assuétudes;
- 7° les services de prévention et d'éducation à la santé;
- 8° les services d'aide sociale aux justiciables aux détenus et/ou aux victimes ;
- 9° les centres de planning familial;
- 10° les centres de service social;
- 11° les centres de télé-accueil et les centres d'accueil téléphonique;
- 12° les centres d'action sociale globale;
- 13° les centres de coordination de soins et services à domicile;
- 14° les centres de santé mentale;
- 15° les équipes « S.O.S.-Enfants ».
- 16° les organismes d'adoption;
- 17° les services espaces-rencontres;
- 18° les services de télé-vigilance;
- 19° les services de médiation de dettes et de lutte contre le surendettement.

La Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé est également compétente pour les services d'entraide et de self-help en matière d'aide sociale et de santé dont le siège social est situé en Région wallonne ou dans la Région de Bruxelles-Capitale, qui peuvent être considérés comme étant du ressort exclusif de la Communauté française, sans préjudice de l'exercice des compétences transférées à la Région wallonne ou à la Commission communautaire française, et qui ne relèvent pas de la compétence de la Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement ou de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel.

On entend par "services d'entraide et de self-help en matière d'aide sociale et de santé", les groupes d'entraide et de soutien qui apportent, individuellement et collectivement, un soutien social et psychologique aux personnes et à leur famille.

Article 2

L'arrêté royal du 2 avril 1973 instituant la Commission paritaire des services de santé et fixant sa dénomination et sa compétence, modifié par l'arrêté royal du 3 juillet 1990, est abrogé.

La Commission paritaire des services de santé continue à exister, en ce qui concerne les travailleurs et leurs employeurs qui relevaient de la compétence de cette commission paritaire avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, jusqu'à la date de l'installation de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé et de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, visées à l'article 1^{er}. *[modifié par l'AR du 15/09/2006]*

Article 3

L'arrêté royal du 13 juillet 1973 fixant le nombre de membres de la Commission paritaire des services de santé est abrogé.

Le président, le vice-président et les membres de la Commission paritaire des services de santé continuent toutefois à exercer leur mandat au plus tard jusqu'à la date de l'installation de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé et de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, visées à l'article 1^{er}. *[modifié par l'AR du 15/09/2006]*

Article 4

L'arrêté royal du 4 janvier 1977 instituant des Sous-commissions paritaires des services de santé, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres, modifié par les arrêtés royaux des 3 mai 1991 et 23 juin 1995, est abrogé.

Article 5

Les Sous-commissions paritaires des services de santé continuent à exister, en ce qui concerne les travailleurs et leurs employeurs qui relevaient de la compétence de ces sous-commissions paritaires avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, jusqu'à la date de l'installation de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé et de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, visées à l'article 1^{er}. *[modifié par l'AR du 15/09/2006]*

Le président, le vice-président et les membres des Sous-commissions paritaires des services de santé continuent à exercer leur mandat au plus tard jusqu'à la date de l'installation de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé et de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, visées à l'article 1^{er}. *[modifié par l'AR du 15/09/2006]*

Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

FIXATION DU NOMBRE DE MEMBRES DE LA C.P. 330 A 332

AR du 25/10/2006 – MB du 10/11/2006

Article 1^{er}

La Commission paritaire des établissements et des services de santé est composée de quarante-quatre membres effectifs et de quarante-quatre membres suppléants.

Article 2

La Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé est composée de quatorze membres effectifs et de quatorze membres suppléants.

Article 3

La Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé est composée de quatorze membres effectifs et de quatorze membres suppléants.

Article 4

Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

ORGANISATIONS MEMBRES DE LA CP 332

Secteur Milieux d'accueil de l'enfance

Organisations syndicales :

- CNE – Centrale Nationale des Employés
- SETCa – Service des Employés, Techniciens et Cadres
- CGSLB – Centrale Générale du Syndicat Libéral de Belgique

Organisations patronales :

- FILE – Fédération des initiatives locales pour l'enfance
- FIMS – Fédération des institutions médico-sociales.

REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR POUR LE GROUPE FRANCOPHONE ET GERMANOPHONE DE L'AIDE SOCIALE ET DES SOINS DE SANTE

23/10/2007

Chapitre 1 LA COMMISSION PARITAIRE

Siège

Article 1^{er}

Le siège de la Commission paritaire est établi à Bruxelles.

Composition

Article 2

La Commission paritaire se compose de :

- a) un président ;
- b) un vice-président ;
- c) un secrétaire ;
- d) 7 membres effectifs représentant les employeurs et 7 membres effectifs représentant les travailleurs ;
- e) 7 membres suppléants représentant les employeurs et 7 membres suppléants représentant les travailleurs.

Membres

Article 3

Le membre effectif empêché pourvoit à son remplacement.

Lorsqu'un membre suppléant remplace un membre effectif, il en informe le président au début de la réunion.

Seuls les membres effectifs et les membres suppléants remplaçant des membres effectifs ont voix délibérative.

Conseillers techniques

Article 4

Le groupe d'employeurs, ainsi que le groupe de travailleurs, peuvent se faire assister par des conseillers techniques. Ces conseillers techniques n'ont pas le droit de vote et ne prennent la parole qu'avec accord de leur groupe.

Le groupe qui décide de se faire assister informera le président de la Commission paritaire avant le début de la réunion.

Les conseillers techniques n'ont pas voix délibérative.

Référendaires

Article 5

A la demande de la Commission paritaire ou du président, des référendaires émettent des avis d'ordre juridique ou technique à propos des points figurant à l'ordre du jour de la réunion.

Convocations

Article 6

La Commission paritaire se réunit à l'initiative du président ou à la demande d'une organisation qui y est représentée. Cette demande, adressée au président, mentionne les points que l'organisation souhaite mettre à l'ordre du jour et est accompagnée d'une note explicative.

Seules les organisations représentées au sein de la Commission paritaire peuvent demander, par l'intermédiaire de leurs représentants permanents, de mettre des points à l'ordre du jour de la réunion.

Article 7

Le président fixe la date de la réunion et en détermine l'ordre du jour.

La Commission paritaire peut cependant désigner un jour de la semaine comme date fixe de la réunion mensuelle de la Commission paritaire et/ou du bureau de conciliation.

La convocation pour la réunion est envoyée à tous les membres effectifs et suppléants. Elle mentionne le lieu, la date, l'heure de début, ainsi que le local où se tiendra la réunion. Dans la mesure du possible, les documents préparatoires sont joints à la convocation.

Sauf en cas d'urgence, les convocations pour la réunion sont envoyées aux membres 7 jours ouvrables au moins avant la date de la réunion.

Seuls les points figurant à l'ordre du jour de la réunion peuvent être discutés lors de la réunion. Si un point doit être examiné d'urgence entre l'envoi de la convocation et la date de la réunion, l'organisation concernée demandera au président de le mettre à l'ordre du jour.

Le président peut le cas échéant, informer les membres des points supplémentaires à l'aide d'un ordre du jour complémentaire et/ou en début de séance.

Procès-verbaux

Article 8

Les procès-verbaux des réunions sont rédigés par le secrétaire et signés par le président. Le procès-verbal mentionne les propositions qui sont faites, l'aperçu en bref de leur motivation, les résolutions qui sont adoptées et les déclarations dont l'inscription est demandée.

Article 9

Les procès-verbaux sont envoyés aux membres effectifs et suppléants au plus tard huit jours avant la date de la réunion suivante. Le procès-verbal est approuvé lors de la réunion suivante.

Processus décisionnel

Article 10

Sauf dans le cas où le législateur prévoit d'autres quorums, les décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents, le quorum étant atteint lorsqu'au moins la moitié des membres est présente et que toutes les organisations et fédérations sont représentées.

Chapitre 2 CONCILIATION

Le bureau de conciliation

Article 11

Conformément aux dispositions du chapitre III de l'arrêté royal du 6 novembre 1969 déterminant les modalités générales de fonctionnement des Commissions et Sous-commissions paritaires, il est institué un bureau de conciliation destiné à prévenir ou à régler tout différend entre employeurs et travailleurs.

Les séances du bureau de conciliation ne sont pas publiques. Les discussions qui se tiennent au sein du bureau de conciliation ont un caractère confidentiel.

Article 12

Le bureau de conciliation se compose du président, du secrétaire de la Commission paritaire et de quatre membres effectifs ou suppléants de la Commission paritaire dont au moins 2 membres qui représentent les organisations syndicales et 2 membres représentant les organisations patronales.

Article 13

Lorsque le bureau de conciliation est saisi d'un différend, le membre directement concerné par le différend ne peut pas siéger comme membre du bureau de conciliation.

Article 14

Le vice-président pourvoit au remplacement du président et un autre secrétaire de la Commission paritaire pourvoit au remplacement du secrétaire.

Procédures

Article 15

Si une divergence d'opinion survient ou risque de survenir entre les employeurs et les travailleurs, d'une entreprise ou de plusieurs entreprises, soit les employeurs, soit les travailleurs doivent faire appel aux représentants de leurs organisations respectives afin d'approfondir cette question à ce même niveau, conformément à l'article 17 de la convention collective de travail du 8 juin 1972 relative au statut de la délégation syndicale conclue au sein du CNT.

Article 16

Si aucun accord ne peut intervenir à ce niveau, la partie la plus diligente fait appel, par l'intermédiaire de son représentant permanent au sein de la Commission paritaire, à l'instance de conciliation de la Commission paritaire en adressant une demande écrite ou par courriel au président.

Copie de cette demande est envoyée par le président aux membres du bureau de conciliation.

Article 17

La demande contient des précisions sur la nature et l'objet du différend, ainsi que sur les points de vue des parties et au besoin, sur l'urgence motivant la convocation de l'instance de conciliation.

Article 18

Le président de la Commission paritaire procèdera en tout cas, dans le délai maximum d'un mois, à la fixation de la réunion du bureau de conciliation et à la convocation des membres.

Ces derniers composent chacun leur délégation.

Article 19

Si l'urgence est invoquée, la réunion du bureau de conciliation se tiendra, en principe, dans la semaine suivant la réception de la demande.

Les parties peuvent convenir de prolonger ce délai, auquel cas elles en informent le président de la Commission paritaire.

Article 20

Le bureau de conciliation peut constater le respect ou non des procédures.

Le bureau de conciliation peut formuler des recommandations en vue d'aboutir à un règlement du différend.

Ces recommandations sont formulées à l'unanimité, elles ne concernent que le différend et elles ne sont pas valables comme jurisprudence.

Le bureau de conciliation peut charger les parties locales de poursuivre ou de reprendre les discussions au niveau local.

Le bureau de conciliation peut renvoyer la question à une séance plénière de la Commission paritaire.

Le bureau de conciliation peut clôturer ses travaux sans avoir abouti à un résultat, auquel cas un procès-verbal de carence est dressé.

Chapitre 3 GROUPES DE TRAVAIL

Objectif

Article 21

La Commission paritaire peut créer en son sein, à la demande d'une des parties et moyennant leur approbation, des groupes de travail destinés à préparer une question particulière dont il est fait rapport à la Commission paritaire.

Composition

Article 22

Le président et le secrétaire de la Commission paritaire font partie de ces groupes de travail.

Article 23

La Commission paritaire détermine le nombre de membres de chaque groupe de travail et les désigne sur proposition des organisations représentées.

Article 24

Les groupes de travail fonctionnent selon les mêmes règles prévues aux articles 3 à 10 inclus.

**Chapitre 4
COMITE AD HOC**

Objectif

Article 25

La Commission paritaire peut créer en son sein des comités à l'instar du comité ad hoc qui fonctionne déjà pour le secteur de l'enfance.

Article 26

Les membres sont désignés par la Commission paritaire sur la proposition des organisations représentées au sein de la Commission paritaire.

**Chapitre 5
MODIFICATION DU REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR**

Article 27

Le présent règlement d'ordre intérieur peut être modifié par une décision de la Commission paritaire, qui ne peut en délibérer valablement que si la modification envisagée est mise à l'ordre du jour selon les dispositions du présent règlement.

Article 28

Le présent règlement d'ordre intérieur et les modifications ultérieures sont déposés au Greffe de la Direction Générale des Relations Collectives de Travail et ont effet le jour du dépôt.

CCT PARTICULIERE

REPRISE DES CCT DE LA CP 305

23/10/2007

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

Les décisions et les conventions collectives de travail et toutes autres conventions et protocoles d'accord, ainsi que les dérogations y afférentes, conclu au sein des (sous) commissions paritaires compétentes antérieurement (CP 305, 305.2) lient les employeurs et les travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 3

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 3 juillet 2007.

Article 4

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Le délai de préavis commence à courir le jour de l'envoi de la lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

CCT PARTICULIERE du 18/04/2012

AR du 13/03/2013 – MB du 10/10/2013

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail est prise dans le cadre de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Elle s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent pour la première fois à la compétence de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé du fait de la modification de son champ de compétence par arrêté royal du 4 octobre 2011, publié au Moniteur belge le 21 octobre 2011.

Article 2

Les décisions et les conventions collectives et toutes autres conventions et protocoles d'accord, ainsi que les dérogations y afférentes, conclus au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé lient les employeurs et les travailleurs visés à l'article 1^{er} à partir du 1^{er} mai 2012. Toutefois, un délai est accordé jusqu'au 1^{er} janvier 2013 en tant que période de transition en vue de l'adaptation des cotisations sociales et aux fonds sociaux alimentés via l'Office national de Sécurité sociale ainsi qu'aux obligations en résultant.

Un protocole d'accord reprenant à titre indicatif les conventions collectives de travail visées ci-dessus est déposé au Greffe du SPF Emploi.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} mai 2012 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de six mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé. Le délai de six mois commence à courir le jour de l'envoi de la lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

INVENTAIRE DES CCT CONCLUES EN CP 332

SUITE A L'ELARGISSEMENT DE SON CHAMP DE COMPETENCE

Protocole d'accord du 09/05/2012

La convention collective de travail dite particulière du 18 avril 2012 a pour objet d'étendre l'application des CCT et autres accords paritaires aux nouveaux employeurs et travailleurs ressortissant à la CP 332 selon l'arrêté royal du 4 octobre 2011 modifiant, en ce qui concerne la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, l'arrêté royal du 9 mars 2003 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence (extrait du Moniteur belge du 21 octobre ci-annexé).

Le présent accord social conclu à l'unanimité des partenaires sociaux représentés en CP 332 vise à informer les nouveaux arrivants en établissant, sauf erreur ou omission, l'inventaire des conventions collectives de travail applicables en précisant que le niveau de pouvoir et les mentions figurant dans ce tableau sont donnés à titre indicatif, la définition du champ d'application restant la référence légale.

Les institutions qui par leur financement bénéficient des accords non marchand (quel que soit le niveau de pouvoir) sont tenues d'appliquer les conventions collectives de travail qui se rapportent à un accord non marchand.

Le présent protocole d'accord est déposé au greffe des relations collectives de travail.

Convention collective du	Enregistrée sous le n°	Rendue obligatoire par arrêté royal du	Publié au Moniteur belge du	Modifiée notamment par	Niveau de pouvoir et/ou sous-secteur concerné (à titre indicatif)	Contenu (à titre indicatif)
08/06/1972	3652	25/09/1972	20/12/1972		Tous	Délégation syndicale
01/07/1975		27/04/1977	17/05/1977		Tous	Ancienneté
26/06/1980	6606	02/10/1980	04/12/1980		Tous	Crédits d'heures pour la formation syndicale
12/10/1987	19281	06/05/1988	06/06/1988	CCT du 26/09/1991	Tous	Durée hebdomadaire de travail (38 H.)
26/02/1991	26908	11/07/1991	12/09/1991	CCT du 02/03/1994 (N° 35651), AR du 16/03/1995, MB du 06/07/1995	Tous	Intervention financière dans les frais de transport
26/01/1993		30/03/1994	22/04/1994		Secteurs résiduels	Barèmes et fonctions, supplément pour prestations irrégulières et congé pour participation aux examens
28/02/2001	57815	14/11/2002	06/01/2003		Région de Bruxelles-Capitale - COCOF	Fin de carrière - réduction du temps de travail et embauche compensatoire
28/02/2001	57816	17/12/2003	30/01/2004		Région de Bruxelles-Capitale - COCOF	Prime syndicale
28/02/2001	57817	15/01/2003	02/04/2003		Région de Bruxelles-Capitale - COCOF	Suppléments pour prestations irrégulières
28/02/2001	57818	10/12/2002	02/04/2003		Région de Bruxelles-Capitale - COCOF	Congés – 4 jours de congé supplémentaire
28/02/2001	57819	15/01/2003	02/04/2003		Région de Bruxelles-Capitale - COCOF	Ancienneté
28/02/2001	57821	05/11/2002	06/01/2003		Région de Bruxelles-Capitale - COCOF	Prime de fin d'année
28/02/2001	57822	17/01/2003	02/04/2003		Région de Bruxelles-Capitale - COCOF	Congés – jour de congé communautaire
28/02/2001	57823	02/04/2003	04/06/2003		Région de Bruxelles-Capitale - COCOF	Allocation de foyer-résidence
06/11/2001	62138	22/05/2003	25/06/2003		Tous	Conversion en euro
03/05/2002	63918	17/06/2003	07/08/2003		Région de Bruxelles-Capitale - COCOF	Fin de carrière – réduction du temps de travail et embauche compensatoire
23/10/2007	85891/CO/332	24/07/2008	03/09/2008		Tous	CCT dite « CCT particulière »
27/11/2007	86407/CO/332	09/09/2008	19/11/2008		Tous – Garde des enfants – Garde des enfants malades	Fonds Maribel social
27/11/2007	86409/CO/332	10/10/2010	01/12/2010		Tous – Garde des enfants – Garde des enfants malades	Institution d'un fonds de sécurité d'existence, dénommé « Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé » et fixation de ses statuts

27/11/2007	86410/CO/332	08/03/2009	24/04/2009		Tous	Création d'un fonds de sécurité d'existence « Maribel social » et fixation de ses statuts
27/11/2007	86411/CO/332	01/03/2009	10/06/2009		Tous – Garde des enfants – Garde des enfants malades	Montant et mode de perception de la cotisation pour les initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque
27/11/2007	86413/CO/332	08/03/2009	24/04/2009		Tous	Définition de la notion de « Groupes à risque »
07/12/2007	89333/CO/332	19/04/2010	07/07/2010		RW (Tous + CCSSD + ES = SIS)	Délégations syndicales inter-centres du secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne
07/12/2007	86812/CO/332	09/09/2008	19/11/2008		Tous - RW	Sursalaires pour prestations irrégulières prestées par le personnel du secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne
07/12/2007	86813/CO/332	09/09/2008	19/11/2008		Employeurs subsidiés Région wallonne	Octroi de jours de congé supplémentaires
17/01/2008	86815/CO/332	18/09/2008	19/11/2008		Tous	Dotation Maribel social de l'année 2008
22/04/2008	88379/CO/332	26/03/2009	02/09/2009		Employeurs subsidiés Région wallonne	Congés – 4 jours de congé supplémentaires
21/11/2008	90426/CO/332	27/10/2009	07/12/2009		Tous	Salaire garanti en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail
11/05/2009	92269/CO/332	19/11/2009	16/03/2010		Tous – Garde des enfants – Garde des enfants malades	Cotisation pour les initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque – Aide sociale et soins de santé hors milieux d'accueil d'enfants
11/05/2009	92267/CO/332	10/10/2010	01/12/2010		Tous – Garde des enfants – Garde des enfants malades	Complétant la convention collective de travail du 27 novembre 2007 qui a pour objet l'institution d'un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé »
11/05/2009	96484/CO/332	22/06/2010	18/08/2010		Tous	Délégation syndicale

25/11/2009	98618/CO/332	10/10/2010	01/12/2010		Employeurs subsidiés Région wallonne	Prime syndicale
24/03/2010	99911/CO/332				Communauté germanophone	Aufbesserung der Lohntabellen in Anwendung des Rahmenabkommens vom 7. Juli 2006 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft
27/10/2010	106438/CO/332				Employeurs subsidiés Région Bruxelles	Barèmes, fonctions, rémunération minimum garantie
27/10/2010	102440/CO/332				Tous	Initiatives de formation
24/11/2010	102591/CO/332	13/03/2011	07/04/2011		Tous – Garde des enfants – Garde des enfants malades	Montant et mode de perception de la cotisation pour les initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque – Aide sociale et soins de santé hors milieu d'accueil d'enfants
24/11/2010	102589/CO/332	24/03/2011	03/05/2011		Tous	Prépension conventionnelle
24/11/2010	102588/CO/332	28/04/2011	19/05/2011		Tous	Prépension conventionnelle
28/04/2011	104101/CO/332				Employeurs subsidiés Région wallonne	Soutien à la formation en application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011
21/06/2011	105736/CO/332				Employeurs subsidiés Région wallonne	Allocation de fin d'année pour l'année 2010 et les années suivantes
09/11/2011	107542/CO/332				COCOF – secteur ambulatoire	Prépension conventionnelle 58 ans – secteurs COCOF
09/11/2011	107541/CO/332				COCOF	Eco-chèques
07/12/2011	107577/CO/332		20/01/2012		Tous	Prépension conventionnelle à 58 ans
NA	NA	14/04/1988				Durée du travail – limites maximales (art. 23 de la loi du 16 mars 1971)
NA	NA	15/02/1988				Durée du travail – Travail du dimanche
NA	NA	25/05/1951	10/06/1951			Prestations d'intérêt public en temps de paix
NA	NA	17/04/1985	11/05/1985			Règlement-type d'ordre intérieur pour le Conseil d'entreprise

ANNEXE

(Source : Moniteur belge du 21 octobre 2011, page 64175)

4 OCTOBRE 2011. - Arrêté royal modifiant, en ce qui concerne la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, l'arrêté royal du 9 mars 2003 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence (1)

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les articles 35 et 36;

Vu l'arrêté royal du 9 mars 2003 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence;

Vu l'avis publié au Moniteur belge du 12 octobre 2010;

Vu l'avis 49.466/1 du Conseil d'Etat, donné le 12 avril 2011, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}

Dans l'article 1^{er}, § 3, de l'arrêté royal du 9 mars 2003 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence, modifié par l'arrêté royal du 15 septembre 2006, les modifications suivantes sont apportées :

1. au 1°, les mots "les services de gardiennes encadrées à domicile" sont remplacés par les mots "les services de gardiennes agréés et les services d'accueillantes d'enfants conventionnés";
2. le 8° est complété par les mots "aux détenus et/ou aux victimes";
3. le 11° est complété par les mots "et les centres d'accueil téléphonique".

Article 2

L'article 1^{er}, § 3, du même arrêté est complété par les 16° à 19° rédigés comme suit :

"16° les organismes d'adoption;

17° les services espaces-rencontres;

18° les services de télé-vigilance;

19° les services de médiation de dettes et de lutte contre le surendettement."

Article 3

L'article 1^{er}, § 3, du même arrêté est complété par deux alinéas rédigés comme suit :

"La Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé est également compétente pour les services d'entraide et de self-help en matière d'aide sociale et de santé dont le siège social est situé en Région wallonne ou dans la Région de Bruxelles-Capitale, qui peuvent être considérés comme étant du ressort exclusif de la Communauté française, sans préjudice de l'exercice des compétences transférées à la Région wallonne ou à la Commission communautaire française, et qui ne relèvent pas de la compétence de la Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement ou de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel.

On entend par "services d'entraide et de self-help en matière d'aide sociale et de santé", les groupes d'entraide et de soutien qui apportent, individuellement et collectivement, un soutien social et psychologique aux personnes et à leur famille."

Article 4

Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 4 octobre 2011.

ALBERT

Par le Roi :

La Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile,
Mme J. MILQUET

Note

- (1) Références au Moniteur belge :

Loi du 5 décembre 1968, Moniteur belge du 15 janvier 1969.

Arrêté royal du 9 mars 2003, Moniteur belge du 8 avril 2003.

Arrêté royal du 15 septembre 2006, Moniteur belge du 29 septembre 2006.

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Statut de la délégation syndicale	P. 27
Prime syndicale	P. 37
Montant de la prime syndicale	P. 39
Crédits d'heures pour formation syndicale	P. 41

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

CCT du 11/05/2009

AR du 22/06/2010 – MB du 18/08/2010

Chapitre 1 CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin, des établissements ressortissant à la compétence de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Chapitre 2 PRINCIPES GENERAUX

Article 2

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentées à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis par la présente convention.

Article 3

Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Article 4

Les organisations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.

Les organisations syndicales s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs membres d'observer au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Article 5

Les organisations signataires s'engagent à :

- 1) inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner, en toutes circonstances, de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- 2) veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Article 6

Les organisations syndicales s'engagent à se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission paritaire, pour la désignation dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, et à faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de la représentativité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

Chapitre 3 INSTALLATION

Article 7

Seules les organisations syndicales reconnues, visées à l'article 2, sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation de la délégation syndicale.

Article 8

Une délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement qui occupe un certain volume d'emploi et où les travailleurs le demandent, conformément aux alinéas suivants :

- a) l'établissement occupe au moins un effectif de 15 personnes en moyenne, calculé sur les deux trimestres qui précèdent la demande. Cet effectif est calculé suivant les modalités prévues pour le conseil d'entreprise et le CPPT;
ou
- b) il occupe au moins 20 personnes physiques en moyenne sur les deux trimestres qui précèdent la demande hors les personnes engagées dans le cadre d'un contrat de remplacement; ne sont pas visées par cette réserve, les personnes engagées pour le remplacement de travailleurs de 50 ans et plus bénéficiant des dispositions spécifiques de crédit-temps;
et
- c) la majorité du personnel de l'établissement - à l'exception de la (des) personne(s) désigné(e)s par le pouvoir organisateur pour le représenter - accepte d'être représentée par une délégation syndicale. Cette condition peut être vérifiée conformément aux articles 10 et 11.

Article 9

§ 1

La ou les organisation(s) syndicale(s) adresse(nt) la demande d'installation par pli recommandé à l'employeur, avec copie aux organisations syndicales reconnues non signataires de la demande.

Si elle(s) souhaite(nt) la protection d'une ou plusieurs personnes, elle(s) adresse(nt) également copie de la demande d'installation par recommandé au président de la Commission paritaire, accompagnée de la liste des personnes à protéger. Cette liste ne pourra comprendre plus que le nombre de délégués effectifs et suppléants tel que visé à l'article 13. La protection prend cours à dater de l'envoi au président de la Commission paritaire et au plus tôt à la réception par l'employeur du recommandé visé à l'alinéa 1^{er}.

§ 2

Si une ou plusieurs organisations syndicales reconnues non signataires de la demande souhaitent s'associer à la demande initiale, elles doivent en informer l'employeur et les expéditeurs de la demande initiale par lettre recommandée, dans un délai de 14 jours calendrier à compter de la réception de la copie de la demande d'installation.

§ 3

Une demande d'installation ne peut être introduite plus d'une fois par an.

Article 10

Dans un délai de 14 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation, visée au § 1 du présent article, l'employeur peut demander, par lettre recommandée, aux organisations syndicales demanderesse, que la condition posée au point c) de l'article 8 soit vérifiée par la production d'une liste - dont le modèle est joint en annexe - reprenant les signatures pour accord de la majorité des travailleurs.

Si le courrier visé à l'alinéa 1^{er} n'est pas envoyé dans le délai imparti, la condition posée au point c) de l'article 8 est considérée comme remplie, et la délégation syndicale peut être installée.

Article 11

§ 1

Dans un délai de 30 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation de la délégation syndicale, l'employeur informe le personnel de cette demande d'installation et de sa demande de vérifier la condition visée à l'article 8, c).

Il affiche le document d'information type et le modèle de liste pour le recueil des signatures figurant en annexe à la présente convention collective de travail; il transmet aux organisations syndicales demanderesse une liste reprenant les noms et prénoms des travailleurs. Il communique également cette liste ainsi que la copie des documents affichés au président de la Commission paritaire.

§ 2

Dans les 90 jours de l'affichage, les organisations syndicales transmettent les listes de signatures au président de la Commission paritaire qui vérifie si la condition visée à l'article 8, c) est bien remplie.

§ 3

Dans les 10 jours de la réception de cet envoi, le président informe l'employeur et les organisations syndicales du résultat.

§ 4

Les délais prévus aux articles 9 et 10, § 1 sont suspendus durant les périodes de fermeture annuelle, prévues conformément aux dispositions légales en la matière.

Article 11bis

En cas de contestation de l'une ou l'autre étape de la procédure, la partie la plus diligente peut faire appel au président de la Commission paritaire et au bureau de conciliation dans un délai de 15 jours.

Article 11ter

La procédure, en ce compris la protection ouverte à l'article 9, § 1, prend fin lors de l'installation de la délégation syndicale, et en tout cas 150 jours après le début de l'affichage s'il y en a un, ou à défaut, 150 jours après la demande d'installation.

Ces délais sont prolongés en cas de conciliation visée à l'article 11bis.

Chapitre 4 COMPOSITION

Article 12

Les organisations syndicales concernées envoient à l'employeur un courrier recommandé commun reprenant soit la composition de l'ensemble de la délégation syndicale, soit la répartition des mandats entre elles, chacune des organisations nommant par la suite ses délégués par courrier recommandé à l'employeur.

Dans le cadre de la procédure prévue à l'article 6 (conciliation en Commission paritaire pour la répartition des mandats entre organisations syndicales), le courrier peut être envoyé par le président de la Commission paritaire.

Article 13**§ 1^{er}**

La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants selon la répartition suivante, en fonction de l'effectif occupé calculé conformément à l'article 8, a) :

- 15 - 29 : 2 effectifs
- 30 - 39 : 2 effectifs, 2 suppléants
- 40 - 49 : 3 effectifs, 3 suppléants

Si l'effectif de 15 selon le calcul CPPT visé à l'article 8, a) n'est pas atteint mais bien celui de 20 personnes physiques visé à l'article 8, b), la délégation comprendra 2 délégués effectifs.

Si l'effectif de 30 selon le calcul CPPT visé à l'article 8, a) n'est pas atteint mais bien celui de 35 personnes physiques visé à l'article 8, b), la délégation comprendra 2 délégués effectifs et 2 délégués suppléants.

Si l'effectif de 40 selon le calcul CPPT visé à l'article 8, a), n'est pas atteint mais bien celui de 45 personnes physiques visé à l'article 8, b), la délégation comprendra 3 délégués effectifs et 3 délégués suppléants.

§ 2

Pour un effectif de 50 personnes physiques ou plus, à calculer conformément à l'article 8, b), la délégation syndicale est composée selon la répartition suivante :

- 50 - 99 : 4 effectifs, 4 suppléants
- 100 - 499 : 6 effectifs, 6 suppléants
- 500 et plus : 8 effectifs, 8 suppléants

Article 14

Pour pouvoir être désigné délégué syndical, le membre du personnel doit remplir les conditions suivantes :

- a) avoir au moins 6 mois d'ancienneté dans l'établissement;
- b) ne pas être en période d'essai ou de préavis;
- c) ne pas avoir atteint l'âge de la retraite;
- d) ne pas faire partie du personnel de direction défini au sens de la législation concernant les élections sociales ou du conseil d'administration de l'entreprise;
- e) être affilié à l'organisation syndicale qui présente la candidature;

f) travailler au minimum à mi-temps.

Article 15

Le mandat de délégué est d'une durée de 4 ans et est reconductible; il débute le jour de l'envoi du recommandé commun de désignation ou de répartition dont question à l'article 12.

Chapitre 5 RENOUVELLEMENT

Article 16

§ 1^{er}

A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales non représentée(s) dans la délégation syndicale, l'employeur est tenu de communiquer la date du renouvellement des mandats et les coordonnées de l'(des) organisation(s) qui possède(nt) les mandats.

§ 2

En cas d'évolution du nombre de travailleurs ayant une influence sur le nombre de délégués, la partie la plus diligente peut demander une adaptation du nombre de mandats.

Celle-ci sera prise en compte lors du renouvellement le plus proche des mandats.

§ 3

Si l'effectif du personnel de l'année civile qui précède de 6 mois au moins l'échéance des mandats est inférieur, en moyenne au seuil mentionné à l'article 8, la délégation peut être suspendue à partir de l'échéance des mandats. L'employeur doit informer les organisations syndicales concernées, par recommandé, au plus tôt 6 mois et au plus tard 3 mois avant le terme des mandats en fournissant les éléments de calcul. Les organisations concernées disposent d'un délai de 30 jours pour saisir le président de la Commission paritaire. Lorsque l'effectif moyen de deux trimestres consécutifs atteint à nouveau le seuil visé à l'article 8, la suspension prend fin et l'employeur est tenu d'en avertir, par recommandé, la ou les organisation(s) syndicale(s) concernée(s) par la délégation telle que constituée avant sa suspension. Les organisations syndicales disposent de 3 mois pour désigner les délégués. Le mandat prend cours à la date du recommandé de l'organisation la plus diligente pour une durée de 4 ans.

Article 17

§ 1

Au plus tôt 6 mois, et au plus tard 3 mois avant l'échéance des mandats, l'employeur le signale par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont désigné un délégué syndical, ainsi qu'à l'organisation syndicale qui n'est jusque là pas représentée, mais qui a fait savoir, par lettre recommandée à l'employeur, avec copie aux autres organisations, qu'elle était demandeuse de participer à la délégation syndicale lors du renouvellement des mandats.

§ 2

Dans un délai de 3 mois à dater de cette notification, et au plus tard le jour qui précède la date d'échéance des mandats, les organisations syndicales peuvent désigner la nouvelle composition de la délégation syndicale, dans les formes et la méthode prévues à l'article 12 de la présente convention collective de travail. Les mandats prennent cours le lendemain de la date d'échéance des précédents.

§ 3

A défaut de notification de la part de l'employeur, et si aucune organisation syndicale non représentée n'a fait la demande de participer à la délégation syndicale lors du renouvellement, conformément au § 1, les mandats sont reconduits pour une nouvelle durée de 4 ans.

§ 4

Pour que des candidats puissent bénéficier de la protection accordée aux délégués, les organisations syndicales adressent au président de la Commission paritaire, par lettre recommandée, une liste reprenant les noms des personnes candidates.

Chaque organisation peut déposer une liste reprenant au maximum autant de noms que de mandats attribués ou à pourvoir.

Les organisations syndicales informent l'employeur du dépôt de cette liste par recommandé. La protection des candidats prend cours à compter de la réception par l'employeur de l'envoi recommandé visé à l'alinéa précédent; elle se termine le jour de la prise de cours des mandats et au plus tard à la date d'échéance des mandats précédents.

A défaut de notification de la part de l'employeur visée au § 1, la protection des délégués ne souffre pas d'interruption.

Article 18

En cas de fin de mandat d'un délégué, effectif ou suppléant, pour une raison autre que son expiration périodique normale, l'organisation syndicale dont dépend le délégué peut désigner un nouveau délégué ou modifier la composition de sa représentation, dans les limites des mandats effectifs et suppléants qui étaient les siens dans la composition initiale de la délégation. Dans ce cas, le nouveau mandataire achève le mandat de la personne qu'il remplace.

Chapitre 6

COMPETENCE ET FONCTIONNEMENT DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 19

La compétence de la délégation syndicale s'étend pour l'ensemble du personnel aux domaines suivants :

- 1) les relations de travail;
- 2) les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise;
- 3) l'observation de l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels;
- 4) le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 6 de la présente convention.

Dans les institutions de moins de 50 travailleurs, en l'absence de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale exerce également les missions qui lui sont confiées par la loi du 4 août 1996 et ses arrêtés d'exécution ainsi que par le chapitre V de la convention collective de travail n° 9 du Conseil national du travail, modifiée par la convention collective de travail n° 9ter du 27 février 2008.

Article 20

La direction et la délégation syndicale se concerteront chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cette réunion doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande. Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail.

Article 21

Les délégués syndicaux peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations syndicales. La direction peut se faire assister par des représentants de son organisation patronale.

Si aucune solution n'intervient, la direction ou la délégation syndicale peuvent avoir recours à la procédure de conciliation en Commission paritaire.

Article 22

La direction d'un établissement consulte la délégation syndicale lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les conditions de travail ou de rémunération.

Article 23

Les accords écrits relatifs à des matières collectives, conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction, par affichage dans les locaux de l'établissement, ou par tout autre moyen de communication approprié permettant de joindre tous les travailleurs, tel que le courrier électronique.

Article 24

La délégation syndicale peut, après avoir informé la direction et sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Article 25

Des assemblées du personnel peuvent avoir lieu dans l'établissement pendant les heures de travail.

Le lieu, le moment et la durée de ces assemblées sont fixés en principe au moins 48 heures à l'avance, de commun accord entre la direction et la délégation syndicale.

La continuation d'un service minimum déterminé de commun accord doit être assurée pendant ces assemblées dans chacune des sections de l'établissement. L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord. Le temps consacré à ces assemblées est convenu à l'avance et considéré comme prestation de travail et rétribué comme tel, sans qu'il puisse donner lieu à sursalaire ou à récupération en cas de dépassement des heures normales de travail, sauf accord particulier entre les parties.

Article 26

Un délégué suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un délégué effectif lorsque celui-ci est empêché de participer à la réunion ou d'assumer son mandat.

Article 27

Le mandat du délégué syndical prend fin :

- 1) à son expiration;
- 2) par démission signifiée par écrit à l'organisation syndicale qui en informe l'employeur;
- 3) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel;
- 4) lorsque le délégué ne répond plus aux conditions de l'article 14 de la présente convention;
- 5) en cas de révocation du mandat par l'organisation syndicale qui l'a présenté.

Chapitre 7

STATUT DU DELEGUE

Article 28

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 29

Conscient de sa part de responsabilité dans la résolution des problèmes du personnel, le délégué envisage et traite les problèmes avec l'objectivité nécessaire.

Article 30

Le délégué, effectif ou suppléant, ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué.

Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours calendrier pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale dans ce délai est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Article 31

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, au regard de l'article 30, alinéa 1^{er}, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à un avis unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au Tribunal du travail.

Article 32

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Article 33

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1° s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 30 et 31 ci-dessus;
- 2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de l'article 30 alinéa 1^{er}, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le Tribunal du travail;
- 3° si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le Tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- 4° si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives aux indemnités de licenciement prévues par la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue pour :

- les membres du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail,
- les candidats à ces organes dans les institutions où des élections doivent être organisées.

Article 34**§ 1**

La protection contre le licenciement prévue aux articles 30 à 33 s'applique également aux personnes dont le nom a été communiqué au président de la Commission paritaire conformément aux articles 9, § 1 et 17, § 4.

§ 2

En cas de protection prévue dans le cadre de l'installation d'une nouvelle délégation syndicale en application de l'article 9, § 1, en cas de licenciement pour faute grave d'une personne protégée, l'employeur informera l'organisation syndicale qui a demandé pour elle la protection.

Chapitre 8**CREDITS D'HEURES****Article 35****§ 1**

La délégation syndicale dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions.

§ 2

Dans les institutions comptant moins de 30 travailleurs, il faut entendre le temps nécessaire à l'exercice des missions syndicales comme suit :

- 2 heures par mois par délégué pour l'exercice du mandat, en ce compris la préparation des rencontres avec l'employeur;
- 5 jours par an et par délégué pour la participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles;
- 10 jours par délégué et sur la durée du mandat pour la formation.

§ 3

Dans les institutions comptant entre 30 et 49 travailleurs, outre le temps nécessaire pour l'exercice du mandat à convenir avec l'employeur, la délégation syndicale dispose de 7 jours par an et par délégué désigné, effectif ou suppléant, pour la participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles et de 10 jours sur 4 ans pour la formation syndicale.

Au-delà de ces journées, du temps supplémentaire peut être négocié avec l'employeur.

§ 4

A partir de 50 travailleurs, le temps nécessaire supplémentaire fera l'objet d'une concertation entre l'employeur et la délégation syndicale.

Article 36**§ 1**

L'organisation syndicale promotrice d'une formation adresse, au moins un mois à l'avance, une requête écrite à l'employeur concerné, en vue de l'obtention du congé nécessaire pour que le(s) délégué(s) puisse(nt) y participer.

Cette requête doit comporter :

- le nom du(des) délégué(s) bénéficiant de la demande de congé, ainsi que la durée de leur absence;
- le lieu, la date et la durée du cours organisé;
- l'ordre du jour et le programme sommaire des cours.

§ 2

L'organisation syndicale promotrice d'une activité sectorielle ou intersectorielle adresse, dans la mesure du possible au moins 15 jours à l'avance, une requête écrite à l'employeur concerné en vue de l'obtention du congé nécessaire pour que le(s) délégué(s) y participe(nt).

Cette requête doit comporter :

- le nom du(des) délégué(s) bénéficiant de la demande de congé, ainsi que la durée de son (leur) absence;
- le lieu, la date et la durée de l'activité organisée;
- l'ordre du jour.

§ 3

L'employeur donne une suite favorable aux requêtes visées aux §§ 1 et 2 dans la mesure où la présence du(des) délégué(s) visé(s) aux dates prévues de participation n'est pas nécessaire à la continuité du service et au fonctionnement normal de l'établissement.

En cas de force majeure, empêchant pour des raisons urgentes de service un délégué d'assister à la formation aux dates pour lesquelles l'employeur avait donné son accord, celui-ci en avertit immédiatement l'organisation syndicale concernée.

Les délégués auront la possibilité de demander la récupération du jour de repos qui aurait coïncidé avec un jour de formation. Dans ce cas, ce jour de formation viendra en déduction du crédit attribué ci-dessus.

Article 37

Au cas où une organisation syndicale souhaite investir un délégué d'un mandat élargi aux fins d'une(de) mission(s) spécifique(s), le crédit d'heures à allouer fait l'objet d'une négociation particulière entre l'employeur et l'organisation syndicale visée.

Chapitre 9**DISPOSITIONS FINALES ET DUREE DE VALIDITE DE LA CONVENTION****Article 38**

Les éléments de la convention collective de travail n° 5 du Conseil national du travail qui ne sont pas modifiés par la présente convention restent d'application.

Les conventions qui seraient conclues en application de l'article 26 de la convention collective de travail n° 5, concernant la prévention des grèves et lock-out, doivent concorder avec l'arrêté royal du 25 mai 1951 rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire nationale des services de santé, prise en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix (Moniteur belge du 10 juin 1951).

Article 39**§ 1**

Par "jour" on entend au sens de la présente convention des jours "calendrier", sauf mention contraire explicite.

§ 2

Les courriers recommandés évoqués dans la présente convention collective de travail sont considérés comme réceptionnés le troisième jour ouvrable qui suit l'envoi du recommandé.

Article 40

La présente convention entre en vigueur trois mois après sa signature et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit de six mois adressé au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire.

Article 41**§ 1**

Les conditions plus favorables déjà existantes dans des institutions restent d'application.

§ 2

La présente convention collective remplace la convention collective de travail du 8 juin 1972 conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, dans les limites du champ d'application défini à l'article 1^{er} ; elle abroge et remplace la convention collective de travail signée le 18 juin 1999 entre la FIMS et les organisations syndicales représentatives pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants affiliés.

OCTROI D'UNE PRIME SYNDICALE

CCT du 27/01/2010

AR du 16/12/2010 – MB du 04/02/2011

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les haltes-garderies - halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire et les services de gardiennes encadrées à domicile et les services de garde à domicile d'enfants malades qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, à l'exception des établissements relevant de la compétence de la Communauté germanophone.

Article 2

Par "travailleurs" on entend : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 3

Les travailleurs occupés dans les institutions reprises à l'article 1^{er}, affiliés à l'une des organisations représentatives des travailleurs siégeant au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, bénéficient, à partir de l'année 2010 (année de référence 2009) d'une prime syndicale annuelle, versée par l'ASBL "Fonds intersyndical des secteurs de la Communauté française".

Article 4

Les employeurs sont tenus de remettre à tous leurs travailleurs, avec la fiche de paie du mois de janvier de chaque année et par la même voie que cette fiche de paie, le formulaire de demande de paiement de la prime dont un modèle est repris à l'annexe de la présente convention.

Dans le cas des travailleurs qui ne font plus partie du personnel au mois de janvier, les employeurs auront remis le formulaire aux travailleurs au moment de leur départ de l'institution ou le leur feront parvenir par courrier au plus tard au cours du mois de janvier.

Article 5

Les employeurs ne sont pas tenus de faire parvenir le formulaire visé à l'article 4 aux travailleurs qui ont été liés par un contrat de travail avec l'institution pour une période inférieure à trois mois au cours de l'année de référence.

Article 6

Le fonds, s'il prend connaissance de la non-diffusion par l'employeur, à l'ensemble du personnel concerné, du formulaire visé à l'article 4, quelle qu'en soit la raison, adresse à cet employeur un rappel sous la forme d'un courrier, avec copie au président de la Commission paritaire.

L'employeur concerné par le rappel transmet dans les 30 jours de la réception de celui-ci les formulaires à l'ensemble du personnel pour la ou les année(s) concernée(s).

L'employeur est tenu de verser au fonds intersyndical, à la demande de celui-ci, le montant correspondant au nombre de primes qui, de par la non-distribution, n'ont pas pu être prises en compte dans le décompte remis au pouvoir subsidiant, multiplié par le montant de la prime (temps plein ou temps partiel) de l'exercice. En cas de contestation, le nombre de primes et le montant dû sont attestés par le président de la Commission paritaire.

Toutefois, l'employeur en défaut qui fournirait le formulaire dans des délais permettant sa prise en compte auprès de la Communauté française, qui finance le fonds, soit dans l'année en cours, soit en tant qu'arriérés, pourra obtenir le remboursement des sommes visées aux alinéas précédents auprès du fonds intersyndical.

Article 7

La présente convention collective de travail remplace, dans la limite de son champ d'application prévu à l'article 1^{er} ci-dessus, la convention collective de travail du 22 septembre 2003 conclue en Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé (69149/CO/305.02 - arrêté royal du 1^{er} septembre 2004 – *Moniteur belge* du 4 octobre 2004).

Article 8

La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois notifié par courrier recommandé au président de la commission paritaire qui en informe les autres parties.

ANNEXE
FONDS INTERSYNDICAL DES SECTEURS DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE

SECTEUR MILIEUX D'ACCUEIL DE L'ENFANCE

DEMANDE DE PRIME SYNDICALE
EXERCICE 20.. – PAYABLE EN 20..

Ce formulaire est délivré dans le cadre du paiement de la prime syndicale au personnel des secteurs non marchand dépendant de la Communauté française.

Les employeurs doivent distribuer ce formulaire avec la fiche de paie du mois de janvier.

Les travailleurs syndiqués doivent retourner ce formulaire complété à leur organisation syndicale pour fin avril au plus tard.

A COMPLETER PAR L'EMPLOYEUR**IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR**

Cachet de l'employeur

NOM DE L'ASSOCIATION :

ADRESSE :

N° ONSS : .../.....-..

IDENTIFICATION DU TRAVAILLEUR

NOM :

PRENOM :

ADRESSE :

PERIODE D'OCCUPATION :

FRACTION D'OCCUPATION : /38 H

Je certifie que les informations communiquées sont sincères et complètes.

Signature de l'employeur ou de son représentant :

A COMPLETER PAR LE TRAVAILLEUR

ORGANISATION SYNDICALE :

N° D'AFFILIATION :

DATE D'AFFILIATION :

N° DE COMPTE POUR REMBOURSEMENT :/...../.....

COTISATION SYNDICALE :

 Temps plein Temps partiel

Je certifie que les informations communiquées sont sincères et complètes.

Date :

Signature :

MONTANT DE LA PRIME SYNDICALE

A partir de 2010, l'Accord Non Marchand en Communauté française a permis de dégager un montant de 117.000 EUR affecté au financement pérenne à 100 % de la prime syndicale.

Dès lors, le montant de la prime syndicale s'élève à 90 EUR pour un temps plein et à 45 EUR pour un temps partiel.

CREDITS D'HEURES POUR FORMATION SYNDICALE

CCT du 26/06/1980

AR du 02/10/1980 - MB du 04/12/1980

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « travailleurs » : les travailleurs masculins et féminins.

Article 2

En exécution de l'accord interprofessionnel du 15/06/1971 et en particulier de son point 7, les parties signataires considèrent qu'il convient d'accorder, dans les limites fixées ci-après, certaines facilités aux représentants du personnel en vue de leur participation à des cours de formation qui leur permettent d'accomplir leur mission au mieux.

Article 3

A cet effet, le crédit d'heures nécessaire est mis à la disposition des organisations représentatives des travailleurs représentées au sein des conseils d'entreprise, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des délégations syndicales dans les institutions, afin qu'elles puissent faire suivre à leurs délégués, sans perte de rémunération, les cours :

- a) organisés par les organisations représentatives de travailleurs et
- b) visant à parfaire leurs connaissances économiques, sociales et techniques, nécessaires à l'accomplissement de leurs missions de représentants du personnel.

Article 4

Le nombre de jours d'absence autorisée mis à la disposition d'une organisation représentative de travailleurs déterminée est égal, pour la durée totale des mandats, à dix fois le nombre total des sièges effectifs attribués ou obtenus sur la liste présentée par cette organisation représentative de travailleurs au sein du conseil d'entreprise, du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et de la délégation syndicale.

Pour le personnel occupé à temps partiel, l'absence sera imputée sur le crédit global pour une journée entière si le travail de l'intéressé dure plus de quatre heures et pour une demi-journée s'il n'excède pas quatre heures.

Chaque absence pour suivre les cours ne peut être inférieure à un jour pour le personnel occupé à temps plein et à une demi-journée pour le personnel occupé à temps partiel.

Les délégués intéressés ont la possibilité de demander la récupération d'un jour ou d'un demi-jour de cours tel que décrit ci-dessus à l'article 3 ; dans ce cas, cependant, ce jour ou ce demi-jour de cours vient en déduction du crédit global attribué à l'alinéa premier.

Article 5

Les organisations représentatives des travailleurs doivent adresser, au moins un mois à l'avance, une requête écrite à l'employeur concerné, en vue d'obtenir le congé nécessaire pour que les membres intéressés puissent participer aux cours.

Cette requête doit comporter :

- a) la liste nominative des mandataires syndicaux bénéficiant de la demande de congé, ainsi que la durée de leur absence ;
- b) le lieu, la date et la durée du cours organisé ;
- c) l'ordre du jour et le programme sommaire des cours.

L'employeur donne une suite favorable à cette requête dans la mesure où la présence des personnes concernées aux dates prévues pour les cours n'est pas nécessaire pour assurer la continuité des soins et le fonctionnement normal des services.

En cas de force majeure empêchant pour des raisons urgentes de service une personne de suivre les cours aux dates pour lesquelles l'employeur avait donné son accord, celui-ci avertit immédiatement l'organisation représentative de travailleurs concernée.

Article 6

Tous les différends auxquels peuvent donner lieu l'application de la présente convention collective de travail sont examinés par le comité de conciliation de la Sous-commission paritaire.

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/01/1981 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut mettre fin à la présente convention collective de travail moyennant un préavis de six mois, à notifier par lettre recommandée à la poste au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

Le délai de préavis prend cours à dater du premier jour du mois suivant la date de la communication du préavis par le président de la Sous-commission paritaire aux organisations intéressées.

STATUT PECUNIAIRE

Accord-cadre en Communauté française 2010-2011	P. 53
Application de l'accord non-marchand	
Protocole sectoriel bipartite	P. 57
Protocole sectoriel tripartite	P. 59
Accord-cadre Non Marchand 2001-2005 en 4 phases	P. 61
Mise en œuvre de l'accord-cadre 2006-2009	P. 65
Revalorisation barémique	P. 69
Indexation des traitements	P. 73
Salaire garanti	P. 75
Conditions de rémunération et de travail	P. 77
Calcul de l'ancienneté lors du recrutement	P. 83
Valorisation de l'ancienneté barémique	P. 85
Prestations irrégulières	P. 87
Allocation de fin d'année	P. 89

SECTEUR NON-MARCHAND EN COMMUNAUTE FRANCAISE

2010-2011

Accord cadre tripartite du 19/11/2011

Considérant que le présent accord s'appliquera aux secteurs suivants :

1. Pour le socio-sanitaire :
 - 1.1. Les milieux d'accueil collectifs subventionnés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil ;
 - 1.2. Les services agréés et subventionnés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mars 1999 relatif aux conditions générales d'agrément et d'octroi des subventions pour les services visés à l'article 43 du décret du 4 mars 1991 relatif à l'Aide à la Jeunesse ainsi que le service agréé par un arrêté du Ministre fédéral de la Justice suite à son statut « spécial » en application de l'article 92, § 1^{er}, 2^o de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;
 - 1.3. Les services d'accrochage scolaire agréés et subventionnés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 mai 2009 relatif aux services d'accrochage scolaire ;
 - 1.4. Les services d'accueil spécialisé de la petite enfance autorisés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2009 portant réglementation générale et fixant les modalités de subventionnement des milieux d'accueil organisés par « l'Office » et des services d'accueil spécialisé de la petite enfance ;
 - 1.5. Les équipes SOS-Enfants agréées en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juin 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des équipes SOS-Enfants en application du décret du 12 mai 2004 relatif à l'aide aux enfants victimes de maltraitance ;
 - 1.6. Le secteur des Services de Promotion de la Santé à l'Ecole, réglementé par le décret du 20 décembre 2001 relatif à la promotion de la santé à l'école et le décret du 16 mai 2002 relatif à la promotion de la santé dans l'enseignement supérieur hors universités ;
 - 1.7. Les services agréés en exécution de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 décembre 2001 portant exécution du décret du 19 juillet 2001 relatif à l'aide sociale aux détenus en vue de leur réinsertion sociale, tel que modifié par l'arrêté du 14 mai 2009 ;
2. Pour le socioculturel :
 - 2.1. Le secteur des Centres culturels, réglementé par le décret du 28 juillet 2002 fixant les conditions de reconnaissance et de subvention des centres culturels ;
 - 2.2. Le secteur de l'Education permanente, réglementé par le décret du 17 juillet 2003 relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'Education permanente et en vertu des Arrêtés Royaux du 05 septembre 1921, du 04 avril 1925 ainsi que de l'Arrêté Royal du 16 juillet 1971 ;
 - 2.3. Les associations agréées dans le cadre du décret du 26 mars 2009 fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux Organisations de jeunesse ;
 - 2.4. Les associations agréées dans le cadre du décret du 20 juillet 2000 déterminant les conditions d'agrément et de subventionnement des maisons de jeunes, centres de rencontres et d'hébergement et centres d'informations des jeunes et de leurs fédérations ;
 - 2.5. Le secteur des Fédérations sportives, réglementé par le décret du 8 décembre 2006 visant à l'organisation et le subventionnement du sport en Communauté française et le décret du 30 mars 2007 organisant la reconnaissance et le subventionnement d'une association de fédérations sportives francophones ;
 - 2.6. La Médiathèque de la Communauté française agréée par l'arrêté royal du 7 avril 1971 fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux organismes régionaux et locaux assurant le prêt de moyens audiovisuels au service de l'éducation permanente ;
 - 2.7. Le secteur des Télévisions locales, réglementé par le décret du 27 février 2003 sur la radiodiffusion ;
 - 2.8. Le secteur des Ateliers de production, réglementé par l'arrêté de l'Exécutif du 26 juillet 1990 relatif à l'agrément et au subventionnement des ateliers de production et d'accueil en matière de films et de vidéogrammes et par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 23 février 2000 agréant l'asbl Atelier de création sonore et radiophonique en qualité de structure d'accueil en matière de création radiophonique ;
 - 2.9. Le secteur de la Lecture publique, réglementé par le décret du 30 avril 2009 relatif au développement des pratiques de lecture organisé par le réseau public de la lecture et les bibliothèques publiques.

Considérant que la question du financement de l'ancienneté des travailleurs APE fait l'objet d'une analyse approfondie externe et concomitante à la négociation de l'accord non-marchand afin de déterminer le sous-financement éventuel de ces emplois tenant compte d'une évaluation précise de l'ancienneté barémique de ces travailleurs ainsi que des mécanismes de financement actuels des politiques sectorielles et qu'un groupe de travail tripartite, présidé par le Ministre de l'Emploi et de la Formation, doit aboutir à une proposition structurelle hors financement de l'accord non-marchand 2010-2011 ;

Considérant que les modalités de mise en œuvre, notamment sur les modalités de subventions, feront l'objet de protocoles sectoriels tripartites pour les secteurs relevant de la CP 332 ;

Considérant que la mise en œuvre du présent accord est subordonnée à la signature de conventions collectives de travail, lesquelles interviendront avant le 31 octobre 2011, dans les différentes commissions et sous-commissions paritaires concernées ;

Considérant que le cadastre de l'emploi visé par le présent accord est celui, validé, tel que repris au tableau annexé au présent accord et concerne 17.378,06 équivalents temps plein ;

Considérant que le Gouvernement s'engage à ouvrir, pour le 31 décembre 2011, un chantier devant déboucher sur un plan d'exécution avant la fin de la législature, portant sur l'intégration dans les réglementations sectorielles des mesures prises dans les accords non-marchands successifs, ainsi que les crédits y relatifs, de façon telle que toute création ou toute extension de services prenne en compte les éléments prévus dans lesdits accords ;

Vu la décision du Gouvernement de la Communauté française du 10 juin 2010 fixant une enveloppe annuelle de 4.500.000 d'euros (indexée et récurrente) pour les accords du non-marchand 2010-2011 ;

Vu la décision du Gouvernement de la Communauté française du 16 juin 2011 fixant une enveloppe annuelle de 1.383.000 euros (indexée et récurrente) pour consolider le précédent accord du non-marchand ;

➤ Le montant de 4.500.000 d'euros est consacré aux mesures d'harmonisation suivantes :

1. Mesures salariales

A. Pour Les Années 2010 et 2011, un montant annuel de 4.382.552 € sera consacré exclusivement à l'octroi d'une prime exceptionnelle ; en 2011, le montant sera indexé.

Dans les secteurs où une prime de fin d'année est versée, les primes 2010 et 2011 calculées en application du présent accord seront ajoutées à la partie fixe de la prime de fin d'année de décembre 2011 dans le respect des conventions collectives.

Dans les secteurs où aucune prime de fin d'année n'est versée, une prime exceptionnelle composée des montants 2010 et 2011 sera versée, une prime exceptionnelle composée des montants 2010 et 2011 sera versée aux travailleurs avant le 31 décembre 2011.

Les principes suivants sont appliqués pour tous les secteurs :

- Les conventions sectorielles tenteront de fixer un mécanisme simple visant à ce que l'octroi de la prime unique, en application du présent accord, n'entraîne pas un dépassement des barèmes cibles et fixeront les modalités de mise en œuvre d'un mécanisme de pondération afin de valoriser les catégories d'emploi les plus éloignées de l'objectif de 100 %.
Par dérogation à ce dernier point, pour le secteur de l'enfance, le mécanisme de pondération sera constitué de deux groupes (d'une part, les infirmières brevetées, les infirmières graduées, les assistants sociaux et les puéricultrices et, d'autre part, le personnel de cuisine, d'entretien et administratif) Pour les postes non-couverts par une « subvention traitement » en application de l'arrêté « milieux d'accueil », les subsides seront liquidés via le forfait dit « non-marchand » aux employeurs qui auront fait la preuve a priori de l'utilisation des moyens à des coûts nouveaux engendrés par la revalorisation barémique de leurs travailleurs en application du présent accord ;
- Pour les travailleurs sous contrat en 2011, le calcul sera effectué en fonction de la durée de prestation en 2011. Pour les travailleurs à temps partiel, la prime sera calculée au prorata du régime de travail en 2011. Seront exclus du calcul de cette prime, les travailleurs ayant presté moins de 15 semaines sur l'année ;
- Pour les travailleurs n'étant plus sous contrat de travail en 2011, et ayant été sous contrat en 2010, la prime sera calculée en fonction de la durée de prestation en 2010. Pour les travailleurs à temps partiel, la prime sera calculée au prorata du régime de travail en 2010. Seront exclus du calcul de cette prime, les travailleurs ayant presté moins de 15 semaines sur l'année ;
- le congé de maternité est assimilé à une période de prestation.

Des conventions collectives de travail sectorielles distinctes seront conclues par les partenaires sociaux et préciseront les modalités d'octroi de la prime (brut travailleur), dans les limites du présent accord.

a) Secteur socioculturel

Pour 2010, un montant de 2.200.129 € est affecté à cette mesure. Pour 2011, ce montant est indexé.

Le montant de la prime est calculé en fonction du nombre d'équivalents temps plein (6.793,02), du delta entre le niveau atteint en 2009 et le barème à 100 % ainsi que du taux moyen de charges patronales.

b) Secteur de l'Aide à la Jeunesse (y compris les services d'accrochage scolaire)

Pour 2010, un montant de 937.282 € est affecté à cette mesure. Pour 2011, ce montant est indexé.

Le montant de la prime est calculé en fonction du nombre d'équivalents temps plein (3.884,48), du delta entre le niveau atteint en 2009 et le barème à 100 % ainsi que du taux moyen de charges patronales.

c) Secteur de l'Aide aux Détenus

Pour 2010, un montant de 5.358 € est affecté à cette mesure. Pour 2011, ce montant est indexé.

Le montant de la prime est calculé en fonction du nombre d'équivalents temps plein (75,15), du delta entre le niveau atteint en 2009 et le barème à 100 % ainsi que du taux moyen de charges patronales.

d) Secteur de la Promotion de la Santé à l'Ecole

Pour 2010, un montant de 10.871 € est affecté à cette mesure. Pour 2011, ce montant est indexé.

Le montant de la prime est calculé en fonction du nombre d'équivalents temps plein (166,18), du delta entre le niveau atteint en 2009 et le barème à 100 % ainsi que du taux moyen de charges patronales.

e) Secteur des Equipes SOS-Enfants

Pour 2010, un montant de 13.134 € est affecté à cette mesure. Pour 2011, ce montant est indexé.

Le montant de la prime est calculé en fonction du nombre d'équivalents temps plein (108,47), du delta entre le niveau atteint en 2009 et le barème à 100 % ainsi que du taux moyen de charges patronales.

f) Secteur des milieux d'accueil subventionnés

Pour 2010, un montant de 1.136.316 € est affecté à cette mesure. Pour 2011, ce montant est indexé.

Le montant de la prime est calculé en fonction du nombre d'équivalents temps plein (6.033,62), du delta entre le niveau atteint en 2009 et le barème à 100 % ainsi que du taux moyen de charges patronales.

g) Secteur des services d'accueil spécialisé de la petite enfance

Pour 2010, un montant de 79.462 € est affecté à cette mesure. Pour 2011, ce montant est indexé.

Le montant de la prime est calculé en fonction du nombre d'équivalents temps plein (317,14), du delta entre le niveau atteint en 2009 et le barème à 100 % ainsi que du taux moyen de charges patronales.

B. A partir du 1^{er} janvier 2012, le montant indexé de 4.382.552 € sera par contre consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique vers, et sans dépasser, les barèmes cibles additionnés de la prime de fin d'année définis dans l'accord 2006-2009 pour les travailleurs des secteurs concernés et ce, sur base des mêmes principes que ceux prévus dans les protocoles et conventions collectives de travail exécutant l'accord précédent. Pour les milieux d'accueil de l'enfance, la convention collective de travail mettant en œuvre ce point couvrira le même champ d'application que les conventions collectives de travail concrétisant les accords non-marchand précédents. A cette fin, les parties s'engagent à rechercher les moyens budgétaires permettant aux secteurs de l'ATL, de l'accueil d'urgence, de l'accueil flexible et de l'accueil d'enfants malades de maintenir les mêmes niveaux de barèmes que les secteurs couverts par le financement du présent accord non-marchand.

2. Prime syndicale

A partir de 2010, un montant de 117.000 € est affecté au financement pérenne à 100 % des primes syndicales, tenant compte du nombre réel d'affiliés, du montant de la prime syndicale du service public et de son évolution à l'exception des secteurs des SASPE et de l'Aide à la Jeunesse déjà couverts.

➤ Le montant de 1.383.000 euros sera consacré à la mesure suivante :

Consolidation de l'accord précédent

1. Secteur socioculturel

A partir de 2011, un montant de 691.500 € est affecté au subventionnement supplémentaire pour les travailleurs non repris au cadastre 2005.

Par ailleurs, une mise en chantier de la réforme du décret du 24 octobre 2008 déterminant les conditions de subventionnement de l'emploi dans les secteurs socioculturels de la Communauté française débutera avant le 31 décembre 2011.

2. Secteur de l'Aide à la Jeunesse

A partir de 2011, un montant de 272.000 € est affecté au remboursement au Fonds Maribel social de la CP 319.02 d'une partie des emplois Maribel repris dans le cadre.

3. Secteur de la Promotion de la Santé à l'Ecole

A partir de 2011, un montant de 104.000 € est affecté à la prise en compte du barème spécifique des infirmiers ayant une spécialisation en lien avec la fonction.

4. Secteur des milieux d'accueil subventionnés

A partir de 2011, un montant de 315.500 € est affecté au coût de la revalorisation barémique des emplois non pris en compte en 2006-2009.

APPLICATION DE L'ACCORD NON MARCHAND

Protocole sectoriel bipartite du 19/09/2011

Entre

les représentants des organisations syndicales, d'une part
CGSLB – Bd Poincaré, 72-74 – 1070 Bruxelles
CNE – Avenue R. Schuman, 52 – 1400 Nivelles
SETCA – Rue Haute, 42 – 1000 Bruxelles

et

les représentants des employeurs, d'autre part
FILE, Quai au Bois de Construction, 9 – 1000 Bruxelles et
FIMS, rue Belliard, 23A – 1040 Bruxelles

il est convenu ce qui suit :

Le présent protocole précise et clarifie, pour ce qui concerne le secteur de l'accueil de l'enfance, le projet de protocole à signer le 19 septembre 2011.

Principe

Les parties confirment leur volonté de garder l'unicité du secteur de l'accueil de l'enfance et d'éviter toute possibilité de dumping social. Elles souhaitent donc poursuivre dans la voie choisie de signature de conventions collectives qui s'appliqueraient à l'ensemble des employeurs quels que soient leur relation à l'ONE, le type d'accueil organisé ou l'âge des enfants accueillis.

Constat

Elles constatent néanmoins que les financements dégagés pour la mise en œuvre des accords du non-marchand ne concernent qu'un nombre limité d'employeurs et donc d'emplois, à savoir les milieux d'accueil collectifs subventionnés par l'ONE. Cette limite pose des problèmes financiers compte tenu du fait que d'autres subsidiaires n'interviennent pas à due concurrence des charges nouvelles engagées du fait des accords.

Objectif et mise en œuvre

Les parties confirment que leur objectif est bien le respect du principe de base rappelé ci-dessus.

Concrètement, les parties entendent les termes du protocole intersectoriel concernant l'enfance comme suit :

Si les moyens suffisants sont rendus disponibles pour l'application des accords dès le début 2012 pour tous les milieux d'accueil 0-12 ans bénéficiant d'une manière ou d'une autre de subsides pour les missions d'accueil et s'engageant à ne pas poursuivre de but lucratif, les conventions porteront pleinement leurs effets.

Si les moyens ne sont pas rendus disponibles ou ne sont pas suffisants, toutes les voies de dérogation sectorielle – visant les secteurs d'accueil flexible, d'urgence, enfants malades et 3-12 ans – seront inscrites dans la convention ; elles permettront pour ces catégories soit de différer le paiement des revalorisations soit toute autre modalité.

Les parties veilleront également à compléter la liste non exhaustive de barèmes et à préciser la portée de chacun de ceux-ci. Les dérogations ne pourront jamais conduire à diminuer les rémunérations des travailleurs engagés.

APPLICATION DE L'ACCORD NON MARCHAND

Protocole sectoriel tripartite du 19/09/2011

Entre

les représentants des organisations syndicales, d'une part
CGSLB – Bd Poincaré, 72-74 – 1070 Bruxelles
CNE – Avenue R. Schuman, 52 – 1400 Nivelles
SETCA – Rue Haute, 42 – 1000 Bruxelles

et

les représentants des employeurs, d'autre part
FILE, Quai au Bois de Construction, 9 – 1000 Bruxelles et
FIMS, rue Belliard, 23A – 1040 Bruxelles

Et

Le Ministre Jean-Marc Nollet ; ayant l'enfance en ses compétences, enfin

il est convenu ce qui suit :

1. Pour les années 2010 et 2011.

Un montant de 1.136.316 € est octroyé au secteur de l'Accueil de l'Enfance, à savoir les milieux d'accueil collectifs subventionnés en application de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil.

Le volume d'emplois pris en compte est de 6.033,62 équivalents temps plein.

La valeur de référence, à pondérer selon l'écart restant à couvrir entre les barèmes atteints et les barèmes de référence, pour le calcul de la prime exceptionnelle est de 43,62 € (brut travailleur), valeur 2010.

Conformément au protocole du 7 juillet 2011 relatif à l'Accord social, il est convenu qu'une valorisation équivalente à 2,87 X la valeur de référence serait octroyée aux catégories suivantes – fonctions prises en compte pour le financement des accords successifs pour le non-marchand : infirmière, assistante sociale, direction, puéricultrice, autres... Un montant correspondant à 5,57 X la valeur de référence serait octroyé aux fonctions suivantes : cuisine, entretien, administratif qui n'ont pas été pleinement prises en compte dans toutes les phases successives des accords précédents et pour lesquelles l'écart restant à couvrir est supérieur.

Ces montants seront versés sous forme d'un complément à la prime de fin d'année calculée selon les modalités prévues dans l'accord du 19 septembre 2011.

A savoir :

Pour 2012, un montant brut de 125,19 € pour la 1^{ère} catégorie et un montant brut de 242,96 € pour la 2^{ème} catégorie.

Pour 2011, un montant brut de 128,20 € pour la 1^{ère} catégorie et un montant brut de 248,79€ pour la 2^{ème} catégorie.

Ce montant sera augmenté des charges patronales telles qu'évaluées dans l'accord du 19 septembre.

Pour ce qui est du versement :

Pour tous les postes couverts par des subventions traitements à charge de l'ONE, le montant de la prime y compris les charges patronales sera versé à chaque employeur par l'ONE en même temps que les avances du mois de...

Pour tous les autres postes, le solde sera versé à tous les employeurs ressortissant au présent accord et ayant des charges nouvelles du fait de cet accord au prorata du nombre de places d'accueil agréées organisées.

Seuls les milieux d'accueil définis dans le cadre limité de l'accord non-marchand seront tenus de verser cette prime.

Le forfait par place 2012 ne pourra être inférieur au montant acquis en 2011.

2. Pour 2012 et les années suivantes.

Les parties s'engagent à définir de nouveaux barèmes visant à l'harmonisation pour le 15 décembre au plus tard.
Elles s'engagent à finaliser un travail indispensable sur les catégories de fonctions dans le secteur de l'enfance 0-12 ans.

A partir du 1^{er} janvier 2012, les parties s'engagent à rechercher les moyens nécessaires pour financer les ANM pour l'ensemble du secteur 0-12 ans. Pour ce faire, si des moyens financiers sont issus de la réforme du FESC, ils affecteront une partie de ces derniers à cette mesure.

MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD- CADRE 2001-2005 POUR LE SECTEUR NON-MARCHAND DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE WALLONIE-BRUXELLES

En 4 phases

En application des dispositions de l'Accord-cadre du 29 juin 2000, les parties signataires conviennent de 2001 à 2005 :

1^{ère} phase au 01/10/2001

- 1. Revalorisation barémique** calculée en référence aux barèmes correspondants des agents des services du Gouvernement de la Communauté française, tels qu'établis par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut pécuniaire des agents des services du Gouvernement de la Communauté française (M.B. 29 août 1996 - pp 22948 à 22976)

Pour le personnel d'encadrement :

- les infirmier(ère)s gradué(e)s, assistant(e)s social(e)s et autres gradué(e)s : revalorisation calculée à 71 % de l'écart barémique à couvrir selon la référence RGB, groupe de qualification 3 ;

ancienneté	barème
0 à 2 ans	250
3 à 8 ans	251
9 à 14 ans	252
A partir de 15 ans	260

- les infirmier(ère)s breveté(e)s : revalorisation calculée à 71 % de l'écart barémique à couvrir selon la référence RGB, groupe de qualification 2 ;

ancienneté	barème
0 à 2 ans	200
3 à 8 ans	201
9 à 14 ans	202
A partir de 15 ans	210

- les puériculteur(trice)s : revalorisation calculée à 100 % de l'écart barémique à couvrir, selon la référence RGB, pour le groupe de qualification 2 ;

ancienneté	barème
0 à 2 ans	300
3 à 8 ans	301
9 à 14 ans	302
A partir de 15 ans	310.

Pour le personnel administratif :

- les rédacteur(trice)s : revalorisation calculée à 33,33 % de l'écart barémique à couvrir pour une ancienneté de 0 à 4 ans, à 25 % pour une ancienneté de 5 et 6 ans et à 16,67 % à partir de 7 ans d'ancienneté, selon la référence RGB, pour le groupe de qualification 1 ;

ancienneté	barème
0 à 2 ans	200
3 à 8 ans	201
9 à 14 ans	202
A partir de 15 ans	210

Pour le personnel d'intendance :

- les fonctions d'entretien et de cuisine : revalorisation calculée à 50 % de l'écart barémique à couvrir, selon la référence RGB, groupe de qualification 2.
- | | |
|--------------------|--------|
| ancienneté | barème |
| 0 à 2 ans | 400 |
| 3 à 8 ans | 401 |
| 9 à 14 ans | 402 |
| A partir de 15 ans | 410. |

2. Octroi de 4 jours de congé supplémentaires en sus des 20 jours légaux de vacances annuelles (régime de 5 jours/semaine). Le bénéfice s'en voit proratisé en cas de travail à temps partiel.

3. Octroi d'un jour de congé supplémentaire à l'occasion de la fête de la Communauté française Wallonie - Bruxelles. Ce jour de congé supplémentaire est pris à la date annuelle du 27 septembre ou à tout autre jour ouvrable au cours de l'année, fixé de commun accord au sein de l'institution ou du service.

4. Ancienneté

L'employeur applique l'ancienneté barémique aux travailleurs occupés dans l'institution indistinctement du statut de mise au travail ou du temps de travail presté.

Pour les travailleurs occupés dans l'institution avant le 01/10/2001 ou qui ont exercé antérieurement chez des employeurs précédents des prestations à temps partiel ou dans le cadre des « programmes de résorption du chômage », la valorisation totale ou partielle de ces prestations peut se voir liée à la garantie de leur prise en charge subsidiée.

2^{ème} phase au 01/01/2003

- **Revalorisation barémique du personnel d'encadrement :**
 - o les infirmier(ère)s gradué(e)s, assistant(e)s social(e)s et autres gradué(e)s : revalorisation calculée à 100 % depuis le 01/10/2002 ;
 - o les infirmier(ère)s breveté(e)s : revalorisation calculée à 100 % depuis le 01/10/2002 ;
 - o les puériculteur(trice)s et accueillant(e)s qualifié(e)s : relèvement partiel du groupe de qualification 2 vers le groupe de qualification 3 (niveau 2+) calculé à 70,70 % de l'écart barémique à couvrir depuis le 01/01/2003.

- **Octroi de la prime syndicale**

- **Ancienneté :**

Pour le personnel occupé dans l'institution ou le service, les périodes ci-après sont assimilées à des périodes prestées et prises en compte pour le calcul de l'ancienneté :

- o Congé éducation ;
- o congé de paternité et d'adoption ;
- o congé parental ;
- o congé pour soins palliatifs ;
- o crédit-temps à temps partiel, de diminution de carrière d'1/5 temps t de réduction des prestations de travail pour les travailleurs de 50 ans et plus, à l'exclusion du dispositif de crédit-temps à temps plein ;
- o interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave, pour autant que le bénéfice en soit acquis à temps partiel.

Pour tout nouvel engagement aux fonctions d'encadrement et d'accueil, toutes les périodes de travail dans des institutions ou services reconnus, agréés et / ou subventionnés par une autorité publique des secteurs de la santé, de l'aide aux personnes, de la politique des personnes handicapées et des politiques de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse, de l'éducation permanente, de la culture, de l'enseignement et de l'insertion socio-professionnelle, sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire, pour autant que ces prestations aient été effectuées dans la même fonction, selon la qualification ou le diplôme requis, ou qu'elles donnent lieu à une expérience jugée équivalente.

Les prestations admissibles sont comptabilisées par mois entiers.

3^{ème} phase au 01/10/2003

- **Revalorisation barémique du personnel d'encadrement :**
 - o les infirmier(ère)s gradué(e)s, assistant(e)s social(e)s et autres gradué(e)s : revalorisation calculée à 71 % de l'écart barémique à couvrir selon la référence RGB, groupe de qualification 3 ;

ancienneté	barème
à partir de 16 ans	270 (rattrapage partiel à 20 %)
à partir de 18 ans	270 (rattrapage partiel à 35 %)
 - o les puériculteur(trice)s et accueillant(e)s qualifié(e)s : relèvement du groupe de qualification 2 vers le groupe de qualification 3 (niveau 2+) calculé à 100 % de l'écart barémique à couvrir depuis le 01/01/2003.
- **Ancienneté :**
 Pour le personnel d'encadrement et d'accueil encours d'occupation au sein de l'institution durant la période du 1^{er} janvier 1990 au 30 septembre 2002, les périodes d'interruption de carrière énumérées dans la phase précédente sont valorisées pour l'ancienneté pécuniaire subsidiable.

4^{ème} phase au 1^{er} janvier 2005

Revalorisation barémique :

Les infirmier(ère)s gradué(e)s, assistant(e)s social(e)s et autres gradué(e)s :

Ancienneté	Barème	Groupe de qualification	Application par rapport au précédent accord
A partir de 7 ans	251 + valorisation partielle du forfait 270	3	+ 1 p. c. + 5 p. c. du forfait de revalorisation pour le passage à l'échelle 270 (sans passage au 260)
A partir de 9 ans	252 + valorisation partielle du forfait 270	3	+ 1 p. c. + 5 p. c. du forfait de revalorisation pour le passage à l'échelle 270 (sans passage au 260)
A partir de 15 ans	260	3	+ 1 p. c.
A partir de 16 ans	270	3	+ 1 p. c. + passage d'un rattrapage partiel de 20 p. c. à 25 p. c.
A partir de 18 ans	270	3	+ 1 p. c. - maintien du pourcentage de rattrapage de 35 p. c. précédemment acquis

Les infirmier(ère)s breveté(e)s :

Rattrapage partiel du barème de référence, à savoir une augmentation de 1 p. c. du barème déjà atteint.

Les puériculteur(trice)s et accueillant(e)s qualifié(e)s :

Rattrapage à 100 p. c. du barème de référence de niveau 3 - groupe de qualification 3.

Le personnel administratif : les rédacteur(trice)s :

Rattrapage partiel du barème de référence, à savoir une augmentation de 1 p. c. du barème déjà atteint.

Le personnel d'intendance :

Rattrapage partiel - 60 p. c. de deux barèmes de référence 305.01, applicable selon le niveau de qualification du personnel :

- Ouvrier non qualifié : barème 1/12
- Ouvrier semi-qualifié (c'est-à-dire titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur technique ou professionnel en lien avec la fonction) : barème 1/14

MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD-CADRE 2006-2009 POUR LE SECTEUR NON MARCHAND DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE WALLONIE-BRUXELLES

CCT du 22/04/2008
AR du 18/11/2008 – MB du 09/01/2009

PREAMBULE

Les barèmes applicables dans le secteur des « Milieux d'Accueil d'Enfants » relevant de la Communauté française ont fait l'objet d'un relèvement progressif, en vertu des accords non-marchands 2000-2005 et du 28 juin 2006 (période 2006-2009).

L'Accord du 29 juin 2000 a été traduit dans 4 conventions collectives de travail correspondant aux différentes phases :

- convention collective de travail du 10 décembre 2001 (enregistrée sous le n° 62123), entrant en vigueur le 1^{er} octobre 2001 ;
- convention collective de travail du 13 janvier 2003 (enregistrée sous le n° 69148), entrant en vigueur le 1^{er} octobre 2002 ;
- convention collective de travail du 13 octobre 2003 (enregistrée sous le n° 69151), entrant en vigueur le 1^{er} octobre 2003 ;
- convention collective de travail du 14 décembre 2005 (enregistrée sous le n° 80542), entrant en vigueur le 1^{er} octobre 2005.

Ces conventions collectives de travail ont été conclues en Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé et reprises en Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé par la convention collective de travail du 23 octobre 2007.

La présente convention collective de travail donne exécution à l'accord non-marchand du 28 juin 2006.

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les haltes-garderies – halte-accueil d'urgence et en accueil flexible – les services d'accueil extra-scolaire et les services de gardiennes encadrées situés en Région wallonne, hors Communauté germanophone, et en Région de Bruxelles-Capitale, ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

Par « travailleur bénéficiaire des avantages prévus par la présente convention collective de travail », il y a lieu d'entendre : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1^{er}.

Article 3

Pour les travailleurs occupés dans les institutions et services visés à l'article 1^{er} qui font l'objet d'une intervention financière à charge d'autres niveaux de pouvoirs que la Communauté française Wallonie-Bruxelles, cosignataire de l'Accord-cadre du 28 juin 2006, le bénéfice de tout ou partie des avantages accordés par la présente convention collective de travail peut toutefois se voir différé jusqu'à ce que soient garantis les moyens requis pour ce faire.

Les modalités du report font l'objet d'une concertation menée dans le cadre d'un comité ad hoc, mis sur pied par la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, auquel participeront des représentants autorisés des employeurs et travailleurs visés à l'article 1^{er}.

Article 4

Les parties conviennent de poursuivre les revalorisations barémiques convenues lors du précédent accord.

Ces mesures sont conçues pour l'essentiel en prolongement direct ou en confirmation des avantages portés aux conventions collectives de travail susvisées du 10 décembre 2001, du 13 janvier 2003, du 13 octobre 2003 et du 14 décembre 2005.

Article 5

§ 1

Les parties signataires ont convenu de poursuivre l'effort entamé en vue de revalorisation des barèmes du personnel des milieux d'accueil d'enfants en trois phases successives d'application au 1^{er} juillet 2006, 1^{er} octobre 2007 et 1^{er} octobre 2008.

§ 2

Les revalorisations correspondent, à partir du 1^{er} octobre 2008, à 45 p.c. de l'écart entre les barèmes d'application à partir du 1^{er} janvier 2005 et les barèmes correspondants de la Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés. Les barèmes ainsi revalorisés seront en outre au moins équivalents à 93.25 p.c. des barèmes de la Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés.

§ 3

Les barèmes définis à la présente convention collective de travail concernent les différents personnels.

Sont visées les fonctions suivantes :

- Infirmier(ère)s gradué(e)s - Assistant(e)s social(e)s et autres gradué(e)s responsables d'équipe :

Références RGB : barèmes 250 à 270/3
305.01 : 1.55 – 1.61 – 1.77

- Puériculteur(trice)s et Accueillant(e)s qualifié(e)s

Références RGB : barèmes 300 à 310/3 (spécifiques)
305.01 : 1.35

- Infirmier(ère)s breveté(e)s

Références RGB : barèmes 200 à 220/2
305.01 : 1.43 – 1.55

- Personnel administratif – niveau rédacteur

Références RGB : barèmes 200 à 210/1
305.01 : 1.50

- Personnel d'intendance

Les parties conviennent de deux barèmes de référence applicables selon le niveau de qualification du personnel :

Ouvrier non qualifié : barème 1/12

Ouvrier semi-qualifié (c'est-à-dire titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur technique ou professionnel en lien avec la fonction) : barème 1/14

- Autres gradué(e)s non responsables d'équipe :

Références RGB : barèmes 250 à 260/3
305.01 : 1.55 – 1.61 – 1.77

Article 6

§ 1

Figurent, pour l'ensemble du personnel visé à l'article 2 qui précède, les différents barèmes applicables :

- au 1^{er} juillet 2006 en annexe 1 ;
- au 1^{er} juillet 2007 en annexe 2 ;
- au 1^{er} octobre 2008 en annexe 3.

Ils sont exprimés à la base annuelle 100 p.c. (au 1^{er} janvier 1990) en euros. A la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, ils font l'objet d'une liquidation à 137,28 p.c. (indice-pivot 116,15).

§ 2

Ils évoluent conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements et subventions à charge du Trésor public.

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} juillet 2007.

Le paiement des avantages prévus à la présente convention collective de travail peut être différé jusqu'au moment où les moyens nécessaires à cette fin, tels que prévus par l'accord du 28 juin 2006, seront liquidés.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois notifié par courrier recommandé au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, qui en informe les parties signataires.

REVALORISATION BAREMIQUE

CCT du 17/12/2012

AR du 17/07/2013 – AMB du 22/10/2013

Modifiée par CCT du 21/02/2014

AR du 31/08/2014 – MB du 28/11/2014

Et par CCT du 16/10/2015

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les haltes-garderies – halte-accueil d'urgence et en accueil flexible – les services d'accueil extra-scolaire, les services de gardiennes agréés et les services d'accueillantes d'enfants conventionnées, les services de garde à domicile d'enfants malades, qui relèvent de la compétence de la Communauté française (agrément, subventionnement, autorisation, déclaration) et qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

Par « travailleurs bénéficiaires des avantages prévus par la présente convention collective de travail », il y a lieu d'entendre : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1^{er}.

Article 3

Pour les travailleurs occupés dans les institutions et services visés à l'article 1^{er} qui font l'objet d'une intervention financière à charge d'autres niveaux de pouvoir que la Communauté française, cosignataire de l'accord-cadre du 19 septembre 2011, le bénéfice de tout ou partie des avantages accordés par la présente convention collective de travail peut toutefois se voir différé jusqu'à ce que soient garantis les moyens requis pour ce faire.

Les modalités du report font l'objet d'une concertation menée dans le cadre d'un comité ad hoc, mis sur pied par la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, auquel participeront des représentants autorisés des employeurs et des travailleurs visés à l'article 1^{er}. Des modalités différenciées d'application pourront être convenues selon qu'il s'agit de sous-secteurs pour lesquels les parties ont convenu qu'ils devraient, compte tenu de leur statut, de leur objet et de leur financement public, rejoindre le cadre des accords du non-marchand.

Article 4

Les parties conviennent de poursuivre les revalorisations barémiques convenues lors des précédents accords conformément à l'accord non-marchand tripartite 2010-2011 signé le 19 septembre 2011.

Cette augmentation barémique est linéaire selon deux groupes de fonction.

Article 5

Les barèmes définis à la présente convention collective de travail concernent différents personnels. La liste doit être considérée comme non exhaustive.

Fonction	Barèmes 305.02	Barèmes (référence intermédiaire)	RGB	Barèmes 305.01	CP 332
Infirmier/AS et autres gradués responsables d'équipe	Soignant 5 ^{ème} catégorie	250 à 270/3		1/55-1/61-1/77	1
Infirmier breveté	Soignant 4 ^{ème} catégorie	200/3 à 210/3		1/43-1/55	2
Puériculteur-accueillant qualifié assimilé	Soignant 2 ^{ème} catégorie	300/3 à 310/3		1/35	3
Personnel administratif	Administratif 3 ^{ème} catégorie	200/1 à 210/1		1/50	4
Ouvrier non qualifié	Ouvrier 1 ^{ère} catégorie	400/1 à 410/1		1/12	5
Ouvrier semi-qualifié	Ouvrier 2 ^{ème} catégorie			1/14	6
Autres gradués non responsables d'équipe	Technique et paramédical 5 ^{ème} catégorie	250 à 260/3		1/55-1/61-1/77	7

Article 6**§ 1**

Figurent en annexe, pour l'ensemble du personnel visé à l'article 2 qui précède, les différents barèmes applicables au 1^{er} janvier 2012.

Ils sont exprimés à la base annuelle 100 p. c. (au 1^{er} janvier 1990) en EUR.

Au 1^{er} janvier, ils font l'objet d'une liquidation à 154,60 p. c. (indice pivot 114,97 – base 2004 = 100).

Au 1^{er} février, ils font l'objet d'une liquidation à 157,69 p. c. (indice pivot 117,27 – base 2004 = 100).

Au 1^{er} décembre, ils font l'objet d'une liquidation à 160,84 p. c. (indice pivot 119,62 – base 2004 = 100).

§ 2

Ils évoluent conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements et subventions à charge du Trésor public.

Article 7**§ 1**

Par dérogation, pour les établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans autres que ceux qui accueillent principalement des enfants de 0 à 3 ans, non visés à l'accord non-marchand 2010-2011, qui n'appliqueraient pas les barèmes prévus à la présente convention collective de travail ou des barèmes équivalents ou jugés tels, les revalorisations barémiques prévues à la présente convention collective de travail sont remplacés par une prime exceptionnelle à payer en 2013. Dans ce cas, les barèmes de la convention collective de travail du 18 septembre 2006 (enregistrée sous le numéro 88215/CO/305, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 septembre 2008 publié au Moniteur belge du 24 octobre 2008) – reprise de manière spécifique par la convention collective de travail du 22 avril 2008 (enregistrée sous le numéro 88705/CO/332, rendue obligatoire par arrêté royal du 13 novembre 2008 publié au Moniteur belge du 9 janvier 2009) continuent à s'appliquer.

§ 2

Cette prime exceptionnelle pour l'année 2013 est d'un montant de 135,44 EUR pour des prestations à temps plein durant toute l'année. Elle est proratisée en cas de temps partiel ou d'occupation partielle. Elle est due pour les travailleurs qui disposent de barèmes inférieurs à ceux prévus par la présente convention collective de travail ou de barèmes qui ne sont ni équivalents ni jugés tels.

§ 3

Ce montant peut être ajouté, à titre ponctuel, à l'allocation de fin d'année de l'année 2013 si elle est payée. S'il n'est pas ajouté à l'allocation de fin d'année, le montant sera versé avant le 31 mars 2014. *[Modifié par CCT du 21/02/2014]*

§ 4

Cette prime est due pour tout travailleur occupé au moins durant 15 semaines durant l'année pour laquelle la prime est à verser.

Le montant est proratisé en cas d'occupation à temps partiel et de prestations effectives (ou assimilées) incomplètes.

On entend par « prestations assimilées » pour cette convention :

- la période d'absence liée au repos pré ou post natal telle que visée au Chapitre IV de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- les périodes couvertes par une rémunération (vacances annuelles, journées de récupération, période de maladie couverte par le salaire minimum garanti, accident du travail, jours de petit chômage).

Les périodes de prestation seront proratisées par douzième. Un douzième est dû par mois entamé. Pour tout travailleur qui a presté au moins 9 mois sur l'année, la prime est due pour l'ensemble de l'année, sauf si une prime est due pour le remplaçant. Dans ce cas, la proratisation s'effectuera par douzième pour chacun.

§ 5

Le paiement de cette prime est conditionné à l'accord du Gouvernement pour l'octroi d'un montant compensatoire évalué au minimum à 80.000 EUR indexé.

Article 7bis

§1

Par dérogation, pour les établissements et services subventionnés par le FESC jusqu'au 31 décembre 2014, repris et subventionnés par l'ONE à partir du 1er janvier 2015 qui n'appliqueraient pas les barèmes prévus à la CCT du 17 décembre 2012 ou des barèmes équivalents, les revalorisations barémiques prévues à la CCT précitée sont remplacées par une prime compensatoire exceptionnelle à payer en 2015.

§ 2

Cette prime vient compenser totalement ou partiellement la différence entre les rémunérations payées durant l'année 2015 (salaire mensuel, pécule de vacances, prime de fin d'année) et les barèmes prévus à la CCT du 17 décembre 2012 en ce compris la prime de fin d'année. Elle est due pour les travailleurs qui disposent de barèmes inférieurs à ceux prévus par la CCT précitée ou de barèmes qui ne sont pas équivalents.

Cette prime compensatoire pour l'année 2015 est d'un montant maximum de 1000 euros brut travailleur pour des prestations à temps plein durant toute l'année. Elle est proratisée en cas de temps partiel ou d'occupation partielle. La valeur de la prime ajoutée aux rémunérations perçues ne peut excéder l'objectif barémique.

§ 3

Ce montant peut être ajouté, à titre ponctuel, à l'allocation de fin d'année de l'année 2015 si elle est payée. S'il n'est pas ajouté à l'allocation de fin d'année, le montant sera versé avant le 31 décembre 2015. *[Inséré par CCT du 16/10/2015]*

Article 8

Lorsque le FESC sera « transféré », les mêmes barèmes seront applicables à l'ensemble du secteur pour autant que le protocole du 19 septembre 2011 soit pleinement accompli.

Les parties s'engagent en outre à poursuivre le travail en vue de mieux définir, pour la diversité des milieux d'accueil, les barèmes et fonctions proposés et d'en étendre la liste.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois notifié par courrier recommandé au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, qui en informe les parties signataires.

PAIEMENT DE L'INDEXATION DES TRAITEMENTS

CCT du 21/11/2008

AR du 27/10/2009 – MB du 07/12/2009

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé à l'exclusion des institutions et services visés par la convention collective de travail du 3 mai 2002 enregistrée sous le n° 63395.

Par "travailleurs" on entend : les ouvriers et employés masculins et féminins.

Article 2

Les salaires et barèmes évoluent conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 novembre 2008 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire.

SALAIRE GARANTI EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL RESULTANT D'UNE MALADIE AUTRE QU'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE OU D'UN ACCIDENT AUTRE QU'UN ACCIDENT DE TRAVAIL

CCT du 21/11/2008

AR du 27/10/2009 – MB du 07/12/2009

Chapitre 1 CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par "travailleurs" on entend : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Chapitre 2 JOUR DE CARENCE

Article 2

Le paiement du jour de carence - c'est-à-dire le premier jour d'absence pour cause de maladie ou d'accident, est à charge de l'employeur.

Chapitre 3 DISPOSITIONS FINALES

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 novembre 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, moyennant le respect d'un préavis de six mois.

CONDITIONS DE REMUNERATION ET DE TRAVAIL¹

CCT du 26/01/1993

AR du 30/03/1994 – MB du 22/04/1994

Chapitre 1 GENERALITES

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements et services de santé à l'exception des établissements et services pour lesquels une convention collective de travail spécifique a été conclue.

Il y a lieu d'entendre par travailleurs, le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles applicables à tous les travailleurs et ne visent qu'à déterminer les rémunérations minimum laissant aux parties la liberté de convenir des conditions plus avantageuses, en tenant compte notamment des capacités particulières et du mérite personnel des intéressés.

Elles ne peuvent porter atteinte aux dispositions plus favorables aux travailleurs, là où semblable situation existe.

Article 3

L'énumération des fonctions rangées dans les différentes catégories fixées ci-après, doit être considérée comme exemplative et non limitative.

Chapitre 2 TRAVAILLEURS FOURNISSANT GENERALEMENT UN TRAVAIL D'ORDRE MANUEL

Classification des professions

Article 4

Les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel sont répartis en cinq catégories, définies ci-après :

Première catégorie – non-qualifiés :

Mancœuvre, nettoyeur, domestique, veilleur de nuit, concierge, ouvrier agricole non qualifié.

Deuxième catégorie – demi-qualifiés :

Buandière, aide-jardinier, chauffeur de chaudière, ouvrier de laboratoire, repasseuse, lingère, émondeur non diplômé, portier, aide d'ouvrier qualifié.

Troisième catégorie – qualifiés :

Boucher, boulanger, cordonnier, électricien, jardinier, maçon, menuisier, plombier, monteur, peintre, tailleur, vitrier, désinfecteur, matelassier, ouvrier à la radiographie, ouvrier à l'autopsie, magasinier, conducteur d'auto, veilleur de nuit avec service dans les salles, émondeur porteur d'un certificat d'études, ouvrier chargé des soins aux animaux servant aux expériences, ouvrier agricole qualifié.

¹ La classification de fonction prévue par la CCT du 22 avril 2008 s'applique à tous les travailleurs du secteur MAE. Toutefois, certains métiers du secteur MAE ne sont pas décrits par cette classification. Dans ce cas, quel barème leur appliquer ? Une controverse entre les organisations patronales et syndicales existe sur cette question. Il n'y a pas, à l'heure actuelle, de réponse unanime. Nous vous tiendrons informés des avancements en la matière.

Sont considérés comme ouvriers agricoles qualifiés :

1. les ouvriers porteurs d'un certificat d'études des écoles d'agriculture, ou
2. les ouvriers pouvant exécuter de façon indépendante ou complète les travaux qui leur sont commandés et qui sont éventuellement capables de régler eux-mêmes les engins ou les machines qu'ils emploient à l'exclusion du travail de mécanicien, ou
3. les ouvriers capables d'effectuer eux-mêmes tous les travaux d'entretien du bétail.

Quatrième catégorie – surqualifiés :

Les travailleurs porteurs d'un diplôme ou d'un certificat établissant incontestablement leur qualification, tels que : tailleur coupeur, lingère-coupeuse, lingère-tailleuse, conducteur d'ambulance avec diplôme d'ambulancier, boulanger, cordonnier, jardinier, mécanicien, plombier d'installations sanitaires, ébéniste, menuisier, ajusteur, électricien, cuisinier.

Cinquième catégorie – personnel de maîtrise :

Les ouvriers responsables d'un groupe d'ouvriers, tels que : chef, contremaître, chef-tailleur, chef de la buanderie, chef du repassage, chef-cordonnier, chef-jardinier.

Rémunérations

Article 5

Cet article n'étant plus d'actualité n'est pas repris.

Chapitre 3

TRAVAILLEURS FOURNISSANT UN TRAVAIL PRINCIPALEMENT INTELLECTUEL

1. Classification des professions

Personnel administratif

Article 6

Le personnel administratif est réparti en cinq catégories, définies par les critères généraux ci-après :

Première catégorie : âge de départ normal : 18 ans.

Employés dont la fonction est caractérisée par :

1. L'assimilation de connaissances correspondant au programme de l'enseignement primaire et suffisantes pour exercer des fonctions du niveau le moins élevé parmi celles reconnues par la loi ou la jurisprudence comme étant d'ordre intellectuel ;
2. l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.

Exemples :

Employé exécutant en ordre principal des travaux simples d'écriture, de chiffrage, d'enregistrement, de tenue de fiches, d'établissement de relevés ou d'états ou d'autres travaux secondaires de même niveau ne dépassant pas la notion de copie, téléphoniste à poste simple.

Remarque : dans la mesure où les fonctions exercées répondent au critère sous le 1. ci-dessus, les professions ci-après sont rangées en première catégorie :

Concierge, portier, huissier, veilleur de nuit, liftier.

Deuxième catégorie : âge de départ normal : 18 ans.

Employés dont la fonction est caractérisée par :

1. l'assimilation soit par l'enseignement, soit par la pratique de connaissances équivalant à celles que donnent les études complètes du quatrième degré ou les trois premières années du degré moyen ;
2. l'exécution de travaux simples peu diversifiés dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant ;
3. un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.

Exemples :

Commis d'économat (inventaires, répartitions, vérifications), téléphoniste de centrale ou chargé de fournir d'initiative des réponses aux correspondants, employé à la réception, dactylographe (40 mots par minute), sténodactylographe débutant, employé chargé de travaux de comptabilité élémentaire.

Troisième catégorie : âge de départ normal : 20 ans.

Employés dont la fonction est caractérisée par :

1. une formation pratique équivalant à celle que donnent soit les études moyennes complètes, soit les études moyennes du degré inférieur complétées par des études spécialisées ou l'acquisition d'une formation professionnelle par des stages ou l'exercice d'autres emplois identiques ou similaires ;
2. un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative et du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution.

Exemples :

Tarificateur, employé établissant notes et factures, dactylographe rédigeant avis ou courrier ordinaire sur indications sommaires, sténodactylographe (100 mots par minute en sténographie, 40 mots par minute en dactylographie) dans une seule langue nationale, employé du service « salaires et lois sociales », capable d'effectuer les différentes besognes du service, aide-comptable, caissier.

Quatrième catégorie : âge de départ normal : 20 ans.

Employés dont la fonction est caractérisée par :

1. une formation équivalant à celle que donnent en sus des études moyennes complètes, des études spécialisées d'un même niveau, ou encore l'acquisition d'une formation pratique par des stages ou par l'exercice d'emplois identiques ou similaires ;
2. un temps limité d'assimilation ;
3. un travail autonome, plus diversifié, demandant de la part de celui qui l'exécute une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative, le sens de ses responsabilités ;
4. la possibilité :
 - a. d'exécuter tous les travaux inférieurs de la spécialité ;
 - b. de rassembler tous les éléments des travaux qui lui sont confiés, aidés éventuellement des employés des échelons précédents.

Exemples :

Sténodactylographe-secrétaire capable d'initiative, sténodactylographe travaillant dans les deux langues nationales ou dans une langue nationale et dans une langue étrangère, employé principal du service « salaires et lois sociales », comptable, employé principal de l'économat.

Cinquième catégorie : âge de départ normal : 20 ans.

Personnel porteur d'un diplôme délivré par une école d'enseignement technique supérieur et exigé à l'embauchage.

Exemples :

Assistant social ou secrétaire diplômé d'une école d'enseignement technique supérieur A1.

Personnel technique et paramédical

Article 7

Le personnel technique et paramédical est réparti en cinq catégories, définies par les critères généraux ci-après :

Première catégorie : âge de départ normal : 18 ans.

Employés dont la fonction est caractérisée par :

1. l'assimilation de connaissances équivalant à celles que donnent les écoles primaires, y compris le 4^e degré ;
2. l'exécution correcte d'un travail simple n'entraînant aucune responsabilité ;
3. une période d'assimilation d'une durée très limitée, ne représentant le plus souvent qu'une mise au courant.

Exemples :

Garçon de laboratoire (stérilisation, rangement, courses), aide-laborant débutant chargé notamment d'analyses, de préparations simples, travaillant sous contrôle.

Deuxième catégorie : âge de départ normal : 18 ans.

Employés dont la fonction est caractérisée par :

1. l'assimilation de connaissances équivalant à celles que donnent les études moyennes du degré inférieur ;
2. un travail simple, peu diversifié, requérant principalement des qualités d'attention, exécuté suivant un standard déterminé sous contrôle direct ;
3. une période d'assimilation d'une certaine durée permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail spécialisé.

Exemples :

Technicien en chambre noire chargé du développement des plaques de radiographie, aide-laborant ayant trois ans de pratique.

Troisième catégorie : âge de départ normal : 18 ans.

Employés dont la fonction est caractérisée par :

1. l'assimilation de connaissances équivalant à celles que donnent les études moyennes inférieures complétées par des études spécialisées ou d'une formation professionnelle acquise par la pratique ou l'exercice de métiers identiques ou similaires ;
2. l'exécution d'un travail autonome exigeant de l'initiative, du jugement et la pratique d'appareils spécialisés.

Exemples :

Technicien assurant sous les directives d'un médecin le fonctionnement des appareils médicaux (radiographie, radiothérapie, électroencéphalographie, électrocardiogramme, métabolisme basal, etc.), technicien des salles d'autopsie.

Quatrième catégorie : âge de départ normal : 20 ans.

Personnel porteur d'un diplôme délivré par une école d'enseignement technique moyen supérieur et exigé à l'embauchage.

Cinquième catégorie : âge de départ normal : 23 ans.

Personnel porteur d'un diplôme délivré par une école d'enseignement technique supérieur ou assimilé et exigé à l'embauchage.

Personnel soignant

Article 8

Le personnel soignant est réparti en six catégories définies ci-après :

Première catégorie : âge de départ normal : 18 ans.

Auxiliaire de soins.

Deuxième catégorie : âge de départ normal : 18 ans.

Aide sanitaire ou « puéricultrice ».

Troisième catégorie : âge de départ normal : 18 ans.

Hospitalier breveté au sens de l'A.R. du 17.08.1957,

Garde-malade au sens de l'A.R. du Régent du 11.01.1946 créant un certificat de garde-malade et organisant les études qui conduisent à son obtention, Soigneur au sens de l'A.M. du 14.09.1926 concernant l'organisation de cours de soignage en une année.

Quatrième catégorie : âge de départ normal : 20 ans

Infirmier breveté au sens de l'A.R. du 09.07.1960.

Cinquième catégorie : âge de départ normal : 23 ans.

Infirmier gradué et accoucheuse.

Sixième catégorie : âge de départ normal : 23 ans.

Infirmier gradué social et infirmier gradué possédant un diplôme de spécialisation supplémentaire, lorsque ces diplômes sont exigés à l'embauchage.

2. Rémunérations

Les montants n'étant plus d'actualité, ils ne sont pas inclus ici.

3. Dispositions spéciales

Article 12

Un membre du personnel technique, paramédical et soignant visé aux articles 7 et 8 ne peut être recruté dans les liens d'un contrat de travail d'employé, s'il n'est âgé de 18 ans.

Article 13

Au moment de sa promotion d'une catégorie à une autre, tout membre du personnel a immédiatement droit à la rémunération du barème de rémunérations de la nouvelle fonction qu'il exerce, en tenant compte de l'ancienneté acquise.

Chapitre 4

DISPOSITIONS COMMUNES

Liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation.

Article 14

Toutes les rémunérations prévues dans la présente convention collective de travail, ainsi que les rémunérations effectivement payées, sont liées à l'indice des prix à la consommation du Royaume, conformément aux modalités fixées par la loi du 02/08/1971, organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Elles sont considérées comme étant liées à l'indice-pivot 102,02 – base 1988, liquidation à 100 p. c.

Pour calculer les rémunérations horaires minimum, il faut multiplier les rémunérations mensuelles minimum par 12. Les rémunérations annuelles ainsi obtenues doivent être divisées respectivement par 1976 et 2080 selon qu'il s'agit d'un régime de 38 heures ou de 40 heures par semaine. Les décimales sont prises en considération jusqu'aux centièmes, sans aucun arrondi.

Avantages en nature

Article 15

Les travailleurs bénéficiant d'un internat ont à en couvrir les frais moyennant une convention à établir avec l'employeur. Toutefois, les frais d'internat ne peuvent dépasser mensuellement les taux fixés par l'article 20 de l'A.R. du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27/06/1969 révisant l'A.R. du 28/12/1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Prestations de travail irrégulières

Article 16

Au personnel astreint à des prestations de travail dominicales ou de nuit, soit à un service coupé, c'est-à-dire un service de jour interrompu par quatre heures d'affilée au moins, un supplément de 20 p. c. sur la rémunération réelle est accordé proportionnellement à la durée des prestations de travail irrégulières effectivement fournies.

Congé pour participation aux examens

Article 17

Le travailleur a le droit de s'absenter, après accord de l'employeur, le jour d'un examen relatif aux fonctions exercées dans l'établissement.

Chapitre 5

DISPOSITIONS FINALES

Article 18

§1

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/01/1993 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée entièrement ou en partie à la demande de la partie la plus diligente, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste, au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

§2

Par dérogation au §1, 1^{er} alinéa, les articles 5 §2, 9 §2, 10 §2 et 11 §2 entrent en vigueur le 01/01/1994 pour autant qu'ils ne soient pas dénoncés avant le 01/10/1993.

Article 19

La convention collective de travail du 30/01/1980, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux, fixant les conditions de travail et de rémunération de certains travailleurs, rendue obligatoire par A.R. du 08/05/1980 (M.B. du 09/09/1980, modifiée par la convention collective de travail du 10/12/1980, rendue obligatoire par A.R. du 03/04/1981 – M.B. du 05/05/1981) est abrogée.

CALCUL DE L'ANCIENNETE LORS DU RECRUTEMENT

CCT du 01/07/1975

AR du 27/04/1977 - MB du 17/05/1977

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé des établissements ressortissant à la Commission paritaire des services de santé, à l'exclusion de ceux de la prothèse dentaire.

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles applicables à tous les travailleurs, sans préjudice des dispositions reprises aux chapitre II 2 et III 2 de la convention collective de travail du 29/01/1971 de la Commission paritaire nationale des services de santé fixant les conditions de rémunérations des travailleurs des services de santé, modifiée par la convention collective de travail du 30/11/1971 et des chapitres II2 et III 2 de la convention collective de travail du 29/03/1974, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des services de santé, fixant les conditions de travail et de rémunération de certains travailleurs, rendues respectivement obligatoires par les arrêtés royaux des 28/03/1971, 10/10/02/1972 et 03/12/1971.

Article 3

Le travailleur ayant été occupé avant son engagement dans un établissement du même type que celui pour lequel il est recruté et dont l'interruption de travail est inférieure à un an, reçoit, pendant les trois premiers mois de son engagement, la rémunération minimum de départ de la catégorie dans laquelle il est classé.

Du quatrième au douzième mois d'occupation inclus, il est attribué au travailleur une ancienneté fixée à la moitié du nombre d'années de service qu'il a totalisé dans l'établissement qui l'occupait en dernier lieu. Pour l'application du présent alinéa, il faut comprendre comme "dernier établissement", l'établissement où le travailleur a été occupé en dernier lieu pendant au moins 13 mois.

A partir du treizième mois d'occupation, la moitié restant du nombre d'années de service peut être ou non partiellement ou entièrement revalorisée.

Article 4

Le travailleur ayant été occupé avant son entrée en service dans un établissement d'un type différent que celui pour lequel il est recruté ou dont l'interruption de travail est supérieure à un an, reçoit, pendant les six premiers mois de son engagement, la rémunération minimum de départ de la catégorie dans laquelle il est classé.

Du septième au douzième mois d'occupation inclus, il est attribué au travailleur une ancienneté fixée à la moitié du nombre d'années de service qu'il a totalisé dans l'établissement qu'il occupait en dernier lieu.

Pour l'application du présent alinéa, il faut comprendre par "dernier établissement", l'établissement où le travailleur a été occupé en dernier lieu pendant au moins 13 mois.

A partir du treizième mois d'occupation, la moitié restante du nombre d'années de service peut être ou non partiellement ou entièrement revalorisée.

Article 5

Si le résultat de la division, lors du calcul de la moitié du nombre d'années de service visée aux articles 3 et 4, donne un fractionnaire, celui-ci est arrondi à l'unité supérieure.

Article 6

La présente convention collective de travail produit ses effets le 01/05/1974 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois signifié au président de la Commission paritaire des services de santé par lettre recommandée à la poste.

VALORISATION DE L'ANCIENNETE BAREMIQUE²

CCT du 10/12/2001

AR du 08/01/2004 – MB du 30/01/2004

Article 8

L'employeur applique l'ancienneté barémique prévue aux travailleurs occupés au sein de l'institution ou du service, indistinctement du statut de mise au travail ou du temps de travail presté.

Pour les travailleurs occupés au sein de l'institution ou du service qui ont exercé antérieurement à la prise d'effet de la présente convention collective de travail chez l'employeur et/ou les employeurs précédents des prestations à temps partiel ou dans le cadre des « Programmes de Résorption du Chômage », la valorisation totale ou partielle de ces prestations peut toutefois se voir liée à la garantie ou leur prise en charge subsidiée.

Article 9

Lors d'un nouvel engagement et sous condition d'une prise en charge subsidiée suffisante à cet effet, l'employeur valorise l'ancienneté de carrière acquise chez les employeurs précédents indistinctement du statut de mise au travail ou du temps de travail presté, pour autant qu'elle couvre une expérience dans la même fonction, selon la qualification ou le diplôme requis, ou une expérience jugée équivalente.

CCT du 13/01/2003

AR du 24/08/2005 – MB du 09/12/2005

Article 8

§ 1

Pour la détermination de l'ancienneté pécuniaire lors de tout nouvel engagement aux fonctions d'encadrement et d'accueil visées à l'article 5 ci-dessus, sont admissibles les périodes prestées par le travailleur, en Belgique ou à l'étranger, dans un emploi à temps plein ou à temps partiel et sans distinction du statut de mise au travail, au sein des institutions reconnues ou agréées et/ou subventionnées par une autorité publique qui relèvent des secteurs de la santé, de l'aide aux personnes, de la politique des personnes handicapées et des politiques de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse, de l'éducation permanente, de la culture, de l'enseignement et de l'insertion socio-professionnelle.

§ 2

Ces périodes sont prises en compte pour autant que les prestations visées aient été effectuées dans la même fonction, selon la qualification ou le diplôme requis, ou qu'elles donnent lieu à une expérience jugée équivalente.

Les prestations admissibles sont comptabilisées par mois entiers.

§ 3

La valorisation effective de l'ancienneté acquise chez les employeurs précédents peut toutefois se voir liée à la condition d'un subventionnement suffisant à cet effet.

CCT du 13/10/2003

AR du 10/08/2005 – MB du 09/11/2005

Article 7

Les parties conviennent de valoriser en vue de l'ancienneté pécuniaire subsidiable les périodes d'interruption de carrière énumérées ci-après dont le personnel d'encadrement et d'accueil a bénéficié en cours d'occupation au sein de l'institution durant la période du 1^{er} janvier 1990 au 30 septembre 2002 à savoir :

- Les périodes de congé éducation ;
- Les périodes de congé de paternité et de congé d'adoption ;

² Les 3 CCT suivantes sont les CCT barémiques relatives aux différentes phases de l'accord Non Marchand. Ne sont repris ici que les articles qui concernent l'ancienneté.

- Les périodes de congé parental, de congé pour soins palliatifs, d'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave, pour autant que le bénéfice en soit acquis à temps partiel ;
- Les périodes de crédit-temps à temps partiel, de diminution de carrière d'1/5 temps et de réduction des prestations de travail pour les travailleurs de 50 ans et plus, (ou la formule précédente d'interruption de carrière) à l'exclusion du dispositif de crédit-temps à temps plein.

PRESTATIONS DE TRAVAIL IRREGULIERES

CCT du 26/01/1993

AR du 30/03/1994 - MB du 22/04/1994

Chapitre 4 DISPOSITIONS COMMUNES

Article 16

C. Prestations irrégulières

Au personnel astreint soit à des prestations de travail dominicales ou de nuit, soit à un service coupé, c'est-à-dire un service de jour interrompu par quatre heures d'affilée au moins, un supplément de 20 p. c. sur la rémunération réelle est accordé proportionnellement à la durée des prestations de travail irrégulières effectivement fournies.

ALLOCATION DE FIN D'ANNEE

CCT du 19/09/1988

AR du 09/12/1988 - MB du 17/12/1988

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des crèches, des pré-gardiennats et des services de gardiennat à domicile, agréés et subsidiés par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par travailleurs, le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

Les travailleurs visés à l'article 1^{er} reçoivent, conformément aux modalités fixées dans la présente convention collective de travail, à charge de leur employeur, pour les années 1988 et suivantes, une allocation de fin d'année, dont le montant est fixé conformément à la réglementation accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor public.

Article 3

§ 1

La totalité du montant de l'allocation est octroyée au travailleur qui, étant lié par un contrat de travail (contrat de travail d'employé ou d'ouvrier), est titulaire d'une fonction comportant des prestations de travail complètes effectives ou assimilées, et qui a ou aurait bénéficié de la totalité de sa rémunération pendant toute la période de référence (du 1^{er} janvier au 30 septembre de l'année concernée).

§ 2

Lorsque le travailleur intéressé ne peut bénéficier de la totalité de l'allocation dans le cadre de prestations de travail incomplètes (travail à temps partiel), le montant global de l'allocation est calculé au prorata de la rémunération qu'il a ou aurait touché.

§ 3

Lorsque le travailleur intéressé ne peut bénéficier de la totalité de l'allocation dans le cadre de prestations de travail complètes, parce qu'il a été engagé ou a quitté l'entreprise au cours de la période de référence, le montant pris en considération pour le calcul de l'allocation est établi au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

Chaque mois « presté » ou y assimilé pendant la période de référence, donne droit à un neuvième de l'allocation calculée conformément aux dispositions du présent article.

On entend par mois, tout engagement effectué avant le seizième jour du mois en cours, ou qui a pris fin après le quinzième jour du mois en cours.

Article 4

L'allocation de fin d'année pour 1988, est payée à la fin du mois qui suit le mois de la publication au Moniteur belge de l'arrêté royal rendant obligatoire la présente convention collective de travail.

Pour les années suivantes, l'allocation est payée dans le courant du mois de décembre.

Article 5

L'allocation de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave, ni aux travailleurs dont les prestations de travail cumulées chez le même employeur n'atteignent pas quatre mois au cours de l'année pour laquelle l'allocation est due.

Article 6

§ 1

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une allocation de fin d'année au moins équivalente ou stipulée dans une convention régionale.

§ 2

Sans préjudice des dispositions du §1 du présent article, l'allocation de fin d'année remplace toutes les autres allocations octroyées jusqu'à présent à titre de prime de fin d'année.

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de la publication au Moniteur belge de l'arrêté royal la rendant obligatoire.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, à notifier par lettre recommandée à la poste, au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

TEMPS DE TRAVAIL

Durée hebdomadaire de travail	P. 101
Octroi de quatre jours de congés supplémentaires	P. 103
Octroi d'un jour de congé communautaire	P. 105
Mise en place d'un « Plan Tandem »	P. 107
Protocole d'accord « Plan Tandem » 2011	P. 109
Aménagement de fin de carrière professionnelle « Plan Tandem »	P. 111
Crédit-temps	P. 113
Crédit-temps CCT 118	P. 115
Jours d'absences autorisées pour des raisons familiales impérieuses	P. 117
CCT 35 au Conseil national du travail	P. 119

REDUCTION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

CCT du 12/10/1987

AR du 06/05/1988 – MB du 08/06/1988

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux à l'exception des centres de revalidation.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par travailleurs, le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

§ 1

La limite maximum de la durée du travail hebdomadaire prévue à l'article 19 de la loi sur le travail du 16/03/1971, modifié par la loi du 20/07/1978, est réduite à trente-huit heures, à répartir sur cinq ou six jours.

§ 2

Toutefois, pour les services de santé mentale, les services de médecine préventive, les crèches et pré-gardiennats, les services de gardiennat à domicile, les centres pour les problèmes de vie et de la famille, les centres de service social, les centres de télé accueil et les centres d'aide sociale aux justiciables, la moyenne des 38 h./semaine peut être calculée sur base annuelle. Dans ce cas, la limite de 160 heures de travail sur une période de quatre semaines consécutives, ne peut être dépassée.

Article 3

La réduction de la durée de travail hebdomadaire fixée à l'article 2 ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération.

Cela signifie une augmentation automatique des salaires horaires en vigueur de 5,26%.

Article 4

§ 1

Les modalités d'application de la réduction de la durée de travail fixée à l'article 2, sont fixées sur le plan de l'établissement individuel.

§ 2

Les modalités d'application en vigueur dans les établissements et services, ayant déjà réduit la durée du travail au moins jusqu'à celle fixée à l'article 2, à la date de conclusion de la présente convention collective de travail, restent d'application.

Article 5

§ 1

La présente convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1^{er} avril 1988.

Pour les crèches, les pré-gardiennats et les services de gardiennat à domicile subsidiés par « Kind en gezin », la date d'application sera fixée plus tard, par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Elle entrera en vigueur pour les établissements membres de la Confédération belge des établissements privés de soins de santé, le jour où le Conseil national du Travail conclura une convention collective de travail réduisant la durée de travail hebdomadaire pour les entreprises ressortissant à une Commission paritaire n'ayant pas conclu de convention collective de travail en vertu de l'accord interprofessionnel 1987-1988, signé le 7/11/1986.

§ 2

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, à notifier par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

OCTROI DE QUATRE JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES

CCT du 13/01/2003¹

AR du 24/08/2005 – MB du 09/12/2005

Vu l'Accord-cadre 2001-2005 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie- Bruxelles du 29 juin 2000, négocié entre le Gouvernement de la Communauté française et les représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, il est convenu ce qui suit entre les parties signataires :

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des crèches, prégarde-nnats, services de gardiennes encadrées à domicile, maisons communales d'accueil de l'enfance, services de garde d'enfants malades à domicile, services d'accueil extrascolaire et des institutions et services similaires d'accueil d'enfants, ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements et services de santé.

Article 2

Par travailleur bénéficiaire des avantages prévus par la présente convention collective de travail, tels que précisés à l'article 4 suivant, il y a lieu d'entendre : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1^{er}.

Article 3

Pour les travailleurs occupés dans les institutions et services visés à l'article 1^{er} qui font l'objet d'une intervention financière à charge d'autres niveaux de pouvoirs que la Communauté française Wallonie - Bruxelles, cosignataire de l'Accord-cadre du 29 juin 2000, le bénéfice de tout ou partie des avantages accordés par la présente convention collective de travail peut toutefois se voir différé jusqu'à ce que soient garantis les moyens requis pour ce faire.

Les modalités du report font l'objet d'une concertation menée dans le cadre d'un comité ad hoc, mis sur pied par la Sous-commission paritaire pour les établissements et services de santé, auquel participeront des représentants autorisés des employeurs et des travailleurs visés à l'article 1^{er}.

Article 4

En application des dispositions de l'Accord-cadre du 29 juin 2000, les parties signataires conviennent de :

1° ...

2° L'OCTROI DE 4 JOURS DE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRES en sus des 20 jours légaux de vacances annuelles (régime de 5 jours/semaine). Le bénéfice s'en voit proratisé en cas de travail à temps partiel.

...

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} octobre 2001. Les effets peuvent s'en voir reportés au 1^{er} janvier 2002 pour ce qui est de l'octroi des jours de congé supplémentaires prévus à l'article 4, 2° et 3°.

Article 12

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois notifié par courrier recommandé au Président de la Sous-Commission paritaire pour les Établissements et Services de santé, qui en informe les parties signataires.

¹ Ne sont repris que les articles qui concernent les jours de congé supplémentaires

OCTROI D'UN JOUR DE CONGE COMMUNAUTAIRE

CCT du 13/01/2003²

AR du 24/08/2005 – MB du 09/12/2005

Vu l'Accord-cadre 2001-2005 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie- Bruxelles du 29 juin 2000, négocié entre le Gouvernement de la Communauté française et les représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, il est convenu ce qui suit entre les parties signataires :

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des crèches, préguardiennats, services de gardiennes encadrées à domicile, maisons communales d'accueil de l'enfance, services de garde d'enfants malades à domicile, services d'accueil extrascolaire et des institutions et services similaires d'accueil d'enfants, ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements et services de santé.

Article 2

Par travailleur bénéficiaire des avantages prévus par la présente convention collective de travail, tels que précisés à l'article 4 suivant, il y a lieu d'entendre : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1^{er}.

Article 3

Pour les travailleurs occupés dans les institutions et services visés à l'article 1^{er} qui font l'objet d'une intervention financière à charge d'autres niveaux de pouvoirs que la Communauté française Wallonie - Bruxelles, cosignataire de l'Accord-cadre du 29 juin 2000, le bénéfice de tout ou partie des avantages accordés par la présente convention collective de travail peut toutefois se voir différé jusqu'à ce que soient garantis les moyens requis pour ce faire.

Les modalités du report font l'objet d'une concertation menée dans le cadre d'un comité ad hoc, mis sur pied par la Sous-commission paritaire pour les établissements et services de santé, auquel participeront des représentants autorisés des employeurs et des travailleurs visés à l'article 1^{er}.

Article 4

En application des dispositions de l'Accord-cadre du 29 juin 2000, les parties signataires conviennent de :

1° ...

2° ...

3° L'OCTROI D'UN JOUR DE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE à l'occasion de la fête de la Communauté française Wallonie - Bruxelles. Ce jour de congé supplémentaire est pris à la date annuelle du 27 septembre ou à tout autre jour ouvrable au cours de l'année, fixé de commun accord au sein de l'institution ou du service.

...

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} octobre 2001. Les effets peuvent s'en voir reportés au 1^{er} janvier 2002 pour ce qui est de l'octroi des jours de congé supplémentaires prévus à l'article 4, 2° et 3°.

Article 12

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois notifié par courrier recommandé au Président de la Sous-Commission paritaire pour les Etablissements et Services de santé, qui en informe les parties signataires.

² Ne sont repris que les articles qui concernent les jours de congé supplémentaires

MISE EN PLACE D'UN PLAN TANDEM

PROTOCOLE D'ACCORD du 04/06/2004

L'ensemble des parties signataires conviennent de mettre en place dans le cadre des accords NON MARCHAND des mécanismes de fin de carrière intégrés et cohérents.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent plan tandem s'applique aux travailleurs ainsi qu'aux employeurs des milieux d'accueil de la petite enfance qui ressortissent à la Sous-commission 305.02.

Il s'articule avec les « dispositions relatives au crédit-temps », mécanisme de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps instauré par la CCT 77bis conclue au sein du Conseil National du Travail.

PRINCIPES

Les travailleurs de 50 ans ou plus qui, conformément aux dispositions relatives au crédit-temps, réduisent leur activité professionnelle à un mi-temps peuvent, moyennant le respect des conditions fixées ci-dessous, bénéficier d'une allocation complémentaire qui leur garantit des revenus au moins équivalents à 80 % de leur rémunération initiale.

CONDITIONS

Pour pouvoir bénéficier de l'allocation complémentaire, le travailleur doit :

- être âgé de 50 ans ou plus ;
- être au maximum de son ancienneté barémique de la Sous-commission paritaire ;
- être occupé au moins aux $\frac{3}{4}$ d'un temps plein ;
- bénéficier d'une allocation octroyée dans le cadre des dispositions relatives au crédit-temps.

Le maximum d'ancienneté barémique visé ci-dessus peut être revu de commun accord entre les parties signataires et ce, moyennant le fait que l'équilibre financier du Fonds social « Old Timer » décrit dans les dispositions financières soit garanti.

Le travailleur qui a interrompu son crédit-temps et qui est revenu à son volume de travail initial et qui ultérieurement, réduit à nouveau son temps de travail, conformément aux dispositions relatives au crédit-temps, ne bénéficie plus de l'allocation complémentaire.

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Le travailleur qui réduit ses prestations conserve ses avantages barémiques conventionnels et perçoit son salaire en fonction de ses prestations.

Le pouvoir subsidiant maintient les subventions pour le poste concerné sans tenir compte de la réduction du temps de travail dudit travailleur.

En outre, ce travailleur bénéficie d'une allocation complémentaire versée par le Fonds social « Old Timer », lequel sera organisé par les partenaires membres de la Sous-commission paritaire 305.02.

Le Fonds social « Old Timer », en accord avec le Ministre de l'Enfance, détermine le montant de l'allocation complémentaire versée au travailleur ainsi que le montant variable de la cotisation mensuelle versée par l'employeur au Fonds, tenant compte du pourcentage minimum visé dans les principes et de la nécessité de maintenir le Fonds en équilibre.

OBLIGATION DE REMPLACEMENT

Les employeurs s'engagent, pour le volume d'emplois financés par le pouvoir subsidiant, à procéder aux remplacements nécessaires pour maintenir globalement et en moyenne le volume de l'emploi durant la période subsidiée. Le remplacement se fera au minimum au prorata de la réduction du volume de temps de travail octroyé aux travailleurs qui bénéficient du crédit-temps.

L'obligation de remplacement est rencontrée quand, sur une année civile, les travailleurs remplaçants sont engagés sous contrat de travail ouvrier et employé pour un volume total des heures au moins égal au volume total d'heures que les travailleurs qui bénéficient du crédit-temps ne prestant plus du fait qu'ils ont réduit leurs prestations.

Le travailleur remplaçant doit être engagé au minimum de l'échelle barémique. Ce principe peut être revu de commun accord entre les parties signataires et ce, moyennant le fait que l'équilibre financier du Fonds social « Old Timer » décrit dans les dispositions financières soit garanti.

Sur base d'un dossier argumenté, le Fonds social « Old Timer » peut accorder une dérogation au montant de la cotisation versée par l'employeur au Fonds, pour autant que le travailleur remplaçant ait un maximum de 5 ans d'ancienneté et que l'équilibre du Fonds soit garanti.

DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

En complément des dispositions reprises dans le présent plan tandem, les partenaires signataires conviennent d'un mécanisme similaire pour ce qui concerne des dispositions articulées sur les mesures de prépension, à savoir le maintien par le pouvoir subsidiant de son intervention à un niveau permettant de couvrir le salaire du travailleur remplaçant ainsi que l'indemnité de prépension due par l'employeur à l'ancien travailleur. La subvention ainsi maintenue est plafonnée au niveau de la dernière subvention versée par l'ancien travailleur.

DISPOSITION FINALE

Les dispositions du présent protocole d'accord seront transposées dans la réglementation générale des milieux d'accueil afin de les rendre effectives.

PROTOCOLE D'ACCORD DU 04/06/2004 RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN TANDEM POUR LE SECTEUR DE L'ENFANCE EN COMMUNAUTE FRANCAISE

AVENANT du 19/09/2011

Entre

Les représentants des organisations syndicales :

- CGSLB
- CSC – CNE
- FGTB – SETCA

Les représentants des organisations d'employeurs :

- FILE
- FIMS

Le Ministre ayant l'Enfance dans ses compétences,

CONSTATS

Après quelques années de fonctionnement, les parties constatent que :

- Le dispositif de fin de carrière – Plan Tandem répond à des besoins des travailleurs du secteur ;
- Le dispositif tel que mis en place avec ses conditions strictes garantit l'équilibre financier de l'ASBL sur la période durant laquelle un travailleur bénéficie du dispositif ;
- Cet équilibre pourrait même être maintenu avec des conditions d'accès et de remplacement assouplies ;
- Les conditions d'accès au Plan Tandem ne permettent pas à tous les travailleurs de 50 ans et plus qui remplissent les conditions d'accès au crédit-temps et ont une carrière professionnelle de 29 années au moins d'accéder au dispositif e.a. en raison d'une ancienneté barémique moindre que celle exigée (ex. ancienneté reprise partiellement au changement d'employeur).

CONFIRMATION DES PRINCIPES

Les parties confirment les principes de base du dispositif e.a. :

- Il s'agit d'une mesure de fin de carrière ;
- L'équilibre financier sur la période pour l'ASBL Old Timer, l'absence de coût supplémentaire pour l'employeur et, pour le subsidiant, la neutralité du choix du travailleurs de partir ou non en Plan Tandem, par rapport au coût du subside (lorsque les deux partis du Tandem sont effectivement présentes) ;
- La couverture du coût total via le maintien du subside prévu pour le travailleur âgé (qui réduit son temps de travail) sur base de son temps antérieur et, en cas d'absence d'un des membre du Tandem, la prise en charge effective des montants payés pour le travailleur en fonction et ceux versés à l'ASBL Old Timer.

NOUVELLES MODALITES

Compte tenu des constats et des principes rappelés ci-dessus, les parties conviennent que, d'une part, l'ancienneté barémique requise pour accéder au Plan Tandem pourra être réduite et, d'autre part, l'ancienneté admise pour le remplaçant pourra être augmentée pour autant que l'équilibre financier sur la période durant laquelle le travailleur bénéficie du Plan Tandem soit maintenu et dégage une légère marge.

Les partenaires sociaux sont chargés de définir les modalités précises (générales ou particulières) et d'en assurer la publicité.

Le respect de la condition d'équilibre sera vérifié au cas par cas par l'ASBL Old Timer.

Si l'ancienneté barémique maximale (effective ou subsidiée) n'est pas acquise au moment de l'entrée dans le dispositif du Plan Tandem, il faut entendre par « continue d'être subventionné » (article 93 bis, 98 bis, 103 bis, 107 bis et 113 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil) le maintien du forfait du travailleur âgé qui entre en Plan Tandem et de l'évolution qu'il aurait dû connaître si le travailleur était resté en fonction.

PERSPECTIVES POUR LE FUTUR

Divers types de financement ne permettent pas aujourd'hui de garantir le respect des principes de base du dispositif.

Les parties s'engagent à rechercher les solutions (et les moyens) pour étendre progressivement le bénéfice du Plan Tandem.

DISPOSITIONS FINALES

Les dispositions du présent avenant s'appliquent dès le 1^{er} septembre 2011.

Elles seront transcrites dans la convention collective de travail relative au Plan Tandem.

Elles seront portées à la connaissance des employeurs et des travailleurs sans délai.

INSTAURATION DES DISPOSITIONS QUANT A L'AMENAGEMENT DE LA FIN DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE « PLAN TANDEM »

CCT du 14/12/2005

AR du 05/03/2007 – MB du 26/03/2007

Modifiée par CCT du 05/10/2011

AR du 11/11/2013 – MB du 11/12/2013

Et par CCT du 19/06/2015

Chapitre 1 CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail est d'application aux travailleurs et aux employeurs des crèches, prégarde-nats, services d'accueil extra-scolaires, services d'accueillantes conventionnées, services d'accueil à domicile d'enfants malades, maisons communales d'accueil de l'enfance, des établissements et services similaires d'accueil d'enfants francophones ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé et qui sont situés dans la Région wallonne ou la Région de Bruxelles-Capitale, à l'exception de la Communauté germanophone.

Article 2

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par .travailleur. : aussi bien le personnel ouvrier ou employé, féminin ou masculin.

Article 3

Pour l'application de la présente convention, il faut entendre par .crédit-temps. : le système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps instauré par la convention collective de travail n° 77bis, conclue au sein du Conseil national du travail, ou par la convention n° 103 conclue au sein du Conseil national du travail et par la CCT sectorielle du 09 septembre 2002 en ce qui concerne le seuil et la durée.

Les parties se réfèrent à la CCT n° 118 conclue au sein du Conseil national du Travail le 27 avril 2015 et à l'avis n° 1938 en ce qui concerne le droit aux allocations. *[Modifié par CCT du 19/06/2015]*

Chapitre 2 CONDITIONS

Article 4

§ 1

Les travailleurs de 50 ans ou plus qui, conformément aux dispositions relatives au crédit-temps réduisent leur activité professionnelle à mi-temps, peuvent, moyennant le respect des conditions fixées dans le présent article, bénéficier de l'allocation complémentaire visée à l'article 7 de la présente convention. Ce faisant, ils entrent dans le cadre du .plan Tandem.

§ 2

Pour pouvoir bénéficier de l'allocation complémentaire visée à l'article 7, le travailleur doit :

- être âgé d'au moins 50 ans sous les dispositions de la CCT 77bis ou de 55 ans au moins sous les dispositions de la CCT 103 ;
- être dans les conditions d'ancienneté barémique fixées par l'ASBL Old Timer », conformément au Protocole du 04 juin 2004 relatif à la mise en œuvre d'un Plan Tandem pour le secteur de l'enfance en Communauté française, modifié par le Protocole du 19 septembre 2011 ;
- être occupé au moins aux 75% d'un temps plein;
- bénéficier d'une allocation octroyée dans le cadre des dispositions relatives au crédit temps.

[Modifié par CCT du 05/10/2011 et du 19/06/2015]

Article 5

Pour bénéficier des dispositions de l'article 4, les travailleurs visés doivent introduire une demande par écrit à leur employeur. Cette demande doit être introduite au moins trois mois avant la date effective de la réduction des prestations.

Article 6

Le travailleur qui a interrompu son crédit-temps dans le système visé par la présente convention collective de travail, qui est revenu à son volume de travail initial et qui, ultérieurement, réduit à nouveau son temps de travail, conformément aux dispositions relatives au crédit-temps, ne bénéficie plus de l'allocation complémentaire visée à l'article 7.

**Chapitre 3
DISPOSITIONS FINANCIERES****Article 7**

Le travailleur qui réduit ses prestations conformément à l'article 4 de la présente convention conserve ses avantages barémiques conventionnels et perçoit son salaire en fonction de ses prestations, ainsi que l'allocation légale à charge de l'ONEm.

En outre, il bénéficie d'une allocation complémentaire versée par l'ASBL Association OLD TIMER -secteurs de la Communauté française.

Article 8

L'ASBL Association OLD TIMER détermine le montant de l'allocation complémentaire versée au travailleur, ainsi que le montant variable de la cotisation mensuelle versée par l'employeur à l'ASBL. Le coût pour l'employeur ne peut excéder le coût qu'il aurait supporté si le travailleur n'avait pas opté pour le présent dispositif.

**Chapitre 4
OBLIGATION DE REMPLACEMENT****Article 9**

§ 1

Les partenaires sociaux sont soucieux de maintenir la qualité du service et de ne pas alourdir la charge de travail.

A cette fin, les employeurs s'engagent à procéder au remplacement des personnes qui bénéficient du crédit-temps dans le cadre du plan Tandem.

§ 2

L'obligation de remplacement est rencontrée quand, sur une année civile, les travailleurs remplaçants sont engagés sous contrat de travail ouvrier ou employé pour un volume total d'heures au moins égal au volume total d'heures que les travailleurs visés à l'article 4 ne prestent plus du fait qu'ils ont réduit leurs prestations.

Pour ce faire, les employeurs associeront étroitement les travailleurs à la politique prévisionnelle de l'emploi en procédant à une consultation trimestrielle du conseil d'entreprise ou à défaut de comité pour la prévention et la protection au travail, de la délégation syndicale. A défaut de délégation syndicale, le personnel doit être consulté en la matière au moins une fois par trimestre.

**Chapitre 5
DISPOSITIONS FINALES****Article 10**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006 et est conclue pour une durée indéterminée.

Le bénéfice de la présente convention peut toutefois se trouver différé jusqu'à ce que les moyens nécessaires à son application soient acquis.

Le bénéfice de la présente convention pourra être refusé s'il entraîne une perte de subside ou un coût supplémentaire à charge de l'employeur.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des services de santé, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

[Modifié par CCT du 19/06/2015]

INSTAURATION D'UN SYSTEME DE CREDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIERE ET DE REDUCTION DES PRESTATIONS DE TRAVAIL A MI-TEMPS

CCT du 09/09/2002

AR du 08/03/2009 – MB du 18/05/2009

Modifiée par CCT du 15/01/2013

AR du 22/10/2013 – MB du 05/12/2013

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des crèches, pré-gardiennats, services de gardiennes encadrées à domicile, maisons communales d'accueil de l'enfance, services de garde d'enfants malades à domicile, services d'accueil extra-scolaire et des institutions et services similaires d'accueil d'enfants en Communautés française et germanophone, ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements et services de santé.

Par « travailleurs », on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

Les parties signataires se réfèrent à la convention collective de travail n°77 bis instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, conclue le 19 décembre 2001 au sein du Conseil national du travail, à l'avis n° 1339 émis par le Conseil national du travail le 14 février 2001, à la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et de la qualité de la vie pour tous les crédit-temps octroyés en application de cette convention soit avant la conclusion de la convention collective de travail n° 103 soit sur la base des dispositions transitoires (Moniteur belge du 15 septembre 2001). *[Modifié par CCT du 15/01/2013]*

Article 3

§ 1

En application de l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n°77 bis visée, les parties conviennent d'étendre les possibilités en matière de prise du droit à un crédit-temps à trois ans (plein temps et mi-temps) calculés sur toute la carrière professionnelle.

§ 2

En application de l'article 3, § 1 de la convention collective de travail n° 103, les parties conviennent que le crédit-temps avec motif peut être pris pour une période de 48 mois, tous motifs cumulés. *[Inséré par CCT du 15/01/2013]*

Article 4

L'article 6 de la convention collective de travail n°77 bis visée règle les modalités du droit à la diminution de carrière d'1/5^{ème}. La diminution s'élève à 1/5^{ème} de la durée de travail contractuelle à temps plein à prendre sous forme de 1 jour ou 2 demi-jours par semaine.

Les articles 3 et 6 de la convention collective de travail n° 103 font de même. *[Modifié par CCT du 15/01/2013]*

Pour les travailleurs occupés en régime d'équipes ou en cycles dont le régime de travail s'étend sur 5 jours ou plus, il est explicitement convenu que le droit à la diminution de carrière d'1/5^{ème} peut être pris de manière équivalente sous la forme d'une diminution d'1/5^{ème} de la durée moyenne de travail.

Article 5

En application de l'article 15, § 7, de la convention collective de travail n°77bis visée et de l'article 16 de la convention collective de travail n° 103, le seuil du nombre total des travailleurs dans l'entreprise bénéficiant en même temps du droit découlant de cette convention collective de travail est porté de 5 p. c. à 15 p. c. du nombre total des travailleurs occupés dans l'institution à temps plein ou à temps partiel à la date du 30 juin de l'année qui précède la demande.

Au delà du seuil de 5 p.c. fixé à l'article 15, § 1 de la convention collective de travail n°77bis visée et à l'article 16 de la convention collective de travail n° 103, l'accord de l'employeur est toutefois requis, en fonction de critères négociés avec la délégation syndicale là où elle existe.

Ne sont pas repris dans ce pourcentage de 15 p.c. :

- les travailleurs bénéficiant d'un congé parental, d'un congé palliatif ou d'un congé pour assistance et soins à un membre de la famille gravement malade ;
- les travailleurs de 50 ans et plus bénéficiant d'une disposition de réduction de prestations de travail en vertu de la convention collective de travail n°77bis visée ou dans le cadre du régime antérieur d'interruption de carrière professionnelle, tel que prévu par la loi de redressement du 22 janvier 1985 (Moniteur belge du 24 janvier 1985) ;
- les travailleurs bénéficiant d'une réduction de carrière – fin de carrière en vertu de la convention collective de travail n° 103.
[Inséré par CCT du 15/01/2013]

Article 6

Tout travailleur sollicitant une disposition de réduction de carrière visée à l'article 9 de la convention collective de travail n°77bis ou à la section 2 – article 8 – de la convention collective de travail n° 103 et répondant aux conditions fixées par les conventions collectives de travail intersectorielles de référence peut y prétendre, sans prise en considération du seuil de référence lié au nombre de travailleurs occupés au sein de l'institution. L'accord préalable de l'employeur est toutefois requis, en fonction de critères négociés avec la délégation syndicale là où elle existe.

En application de l'article 8, § 3, de la convention collective de travail n° 103, les parties conviennent en outre que tout travailleur de 50 ans et plus, comptant 28 années de carrière selon les modalités prévues par la convention et répondant aux autres conditions prévues, peut bénéficier d'une réduction de carrière d'1/5^{ème}. *[Modifié par CCT du 15/01/2013]*

Article 7

Afin de garantir la qualité du service et d'éviter une augmentation de la charge de travail du personnel, l'employeur veillera à prendre les dispositions nécessaires en vue d'assurer le remplacement des travailleurs bénéficiaires des dispositions prévues à la présente convention collective de travail. Un éventuel non-remplacement ne pourra avoir lieu qu'après accord de la délégation syndicale là où elle existe.

Article 8

§ 1

La convention collective de travail n°77bis de référence précitée est d'application pour tout ce qui n'est pas réglé par la présente convention collective de travail pour toutes les personnes bénéficiant d'un crédit-temps octroyé en application de cette convention soit avant la conclusion de la convention collective de travail n° 103 soit sur la base des dispositions transitoires. *[Modifié par CCT du 15/01/2013]*

§ 2

La convention n° 103 de référence précitée est d'application pour tout ce qui n'est pas réglé par la présente convention pour tous les travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps sur la base de cette convention. *[Inséré par CCT du 15/01/2013]*

Article 9

La présente convention de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé. *[Modifié par CCT du 15/01/2013]*

Elle entre en vigueur le 9 septembre 2002.

CREDIT-TEMPS EN APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N0118 DU 27 AVRIL 2015 DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, FIXANT POUR 2015-2016, LE CADRE INTERPROFESSIONNEL DE L'ABAISSEMENT A 55 ANS DE LA LIMITE D'AGE EN CE QUI CONCERNE L'ACCES AU DROIT AUX ALLOCATIONS POUR UN EMPLOI DE FIN DE CARRIERE, POUR LES TRAVAILLEURS QUI ONT UNE CARRIERE LONGUE, QUI EXERCENT UN METIER LOURD OU QUI SONT OCCUPES DANS UNE ENTREPRISE EN DIFFICULTES OU EN RESTRUCTURATION

CCT du 19/06/2015

PREAMBULE

La convention collective n° 118 signée au Conseil national du travail le 27 avril 2015 prévoit l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations relatives au crédit-temps dans certaines conditions :

- 1. Pour les travailleurs occupés dans une entreprise en restructuration ou en difficultés,*
- 2. Pour les travailleurs qui ont une carrière professionnelle de 35 ans,*
- 3. Pour les travailleurs qui ont été occupés dans un métier lourd,*

La convention fait référence à l'arrêté royal du 30 décembre 2014 qui dispose, pour le droit aux allocations, que la limite d'âge pour les emplois de fin de carrière est portée à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2015, pour autant que les travailleurs puissent fournir la preuve d'une carrière en tant que salarié d'au moins 25 ans au sens de la convention collective de travail n° 103. Des exceptions pour les catégories de travailleurs précités (1,2 et 3) sont prévues par ce même arrêté royal pour limiter la progression de la limite d'âge à partir de 55 ans au 1^{er} janvier 2015 pour être relevée progressivement à 60 ans au 1^{er} janvier 2019.

Pour cela, la convention prévoit que les secteurs au niveau de la commission paritaire peuvent conclure une convention collective afin de ne pas relever la limite d'âge pour les emplois fin de carrière.

Les membres de la commission paritaire décident de faire usage des possibilités ouvertes par la convention collective de travail n° 118 et de maintenir les droits au crédit-temps à due concurrence pour la période biennale 2015-2016. A ce titre, ils font référence à la CCT du 14/12/2005 instaurant des dispositions quant à l'aménagement de la fin de la carrière professionnelle, dénommé « plan tandem-milieu d'accueil de l'enfance ».

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les haltes-garderies - halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire, les services de gardiennes agréés et les services d'accueillantes d'enfants conventionnées, les services de garde à domicile d'enfants malades, qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par "travailleurs" on entend : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

Les parties signataires se réfèrent à la CCT n° 118 conclue au sein du Conseil national du travail le 27 avril 2015 et à l'avis n° 1938, pour tous les crédits-temps octroyés entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2016 sur base de la convention collective de travail du 9 septembre 2002 (enregistrée sous le n° 65153/CO/305.02, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 mars 2009 – Moniteur belge du 18 mai 2009 - modifiée par la convention collective de travail du 15 janvier 2013) et de la convention collective de travail du 14 décembre 2005 instaurant le « plan-tandem » (enregistrée sous le n° 80544/CO/305, rendue obligatoire par arrêté royal le 05 mars 2007 – Moniteur belge du 26 mars 2007- modifiée par une convention collective de travail du 05 octobre 2011 et par une convention collective de travail du 19 juin 2015).

Article 3

Par application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 118 du Conseil national du travail, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5^{ème}, comme prévu à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur :

- soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- soit ait été occupé depuis:
 - a) ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date ;
 - b) ou bien au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date ;
 - c) ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Article 4

Par application de l'article 4 de la convention collective de travail n° 118 du Conseil national du travail, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5^{ème}, comme prévu à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, si la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- a) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;
- b) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise ;
- c) le ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies.

Article 5

La présente convention de travail est conclue pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016 inclus pour les périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la durée de validité de la présente convention. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

JOURNEES D'ABSENCE AUTORISEES POUR DES RAISONS FAMILIALES IMPERIEUSES

CCT du 26/06/1980

AR du 02/10/1980 - MB du 04/12/1980

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « travailleurs » : les travailleurs masculins et féminins.

Article 2

En exécution de l'accord interprofessionnel du 10/02/1975 et en particulier de son point 8 b, les travailleurs peuvent s'absenter du travail pour des raisons familiales impérieuses, dans les limites fixées ci-après.

Article 3

Le travailleur a droit à une absence non rémunérée de dix jours maximum par an, dans les cas suivants :

1. accident, maladie ou décès d'un descendant, du conjoint ou d'une autre personne qui fait partie du ménage ;
2. accident, maladie ou décès d'un père, d'une mère ou d'un descendant vivant seul ;
3. nécessité exceptionnelle de garde d'enfants du travailleur ;
4. dommages matériels importants à l'habitation du travailleur.

Les dispositions de l'A.R. du 12/07/1976 instaurant l'assimilation à des journées de travail pour l'application de la législation de sécurité sociale, des journées d'absence autorisée pour des raisons familiales impérieuses, s'appliquent à ces journées d'absence.

Article 4

Le travailleur doit en aviser préalablement l'employeur ou si cela est impossible, le prévenir immédiatement.

Article 5

La raison de l'absence doit être prouvée par des documents appropriés ou, à défaut de ceux-ci, par toute autre voie de droit.

Article 6

L'absence ne peut en aucun cas être inférieure à un jour, à moins que le travailleur ne doive quitter son travail d'urgence pour une des raisons susmentionnées. Dans ce dernier cas, toute absence de plus de quatre heures est assimilée à une absence d'un jour et toute absence de moins de quatre heures, à celle d'un demi-jour sans préjudice du paiement des heures de travail déjà effectuées.

Article 7

Les travailleurs qui bénéficient de conditions plus favorables que celles mentionnées dans la présente convention collective de travail, les conservent.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/01/1981 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

DISPOSITIONS DU DROIT DU TRAVAIL EN MATIERE DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

CCT n° 35 du 27/02/1981

Modifiée par CCT n° 35 bis du 09/02/2000

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;

Vu la loi du 18 juin 1981 insérant dans la législation du travail, certaines dispositions relatives au travail à temps partiel ;

Vu les avis du Conseil national du Travail n° 655 du 29 mai 1980 et n° 671 du 17 décembre 1980 concernant le problème du travail à temps partiel ;

Vu les conventions collectives de travail des 15 mai 1975 et 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen conclues au sein du Conseil national du Travail ;

Vu la convention collective de travail du 28 février 1978 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux mineurs d'âge occupés à des activités ou dans des secteurs ne dépendant pas d'une commission paritaire ou dépendant d'une commission paritaire non constituée, conclue au sein du Conseil national du Travail ;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 27 février 1981, au sein du Conseil national du Travail, la présente convention collective de travail.

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

La présente convention collective s'applique aux travailleurs liés par un contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

Commentaire

Conformément aux principes définis par le Bureau international du Travail, le Conseil est d'avis que le travail à temps partiel doit être distingué d'autres formes de travail, notamment du travail occasionnel, du travail saisonnier et du travail temporaire et qu'il doit s'agir d'un travail effectué de façon régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée normale.

PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

Article 1 bis

- a. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.
- b. Lorsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique.
- c. Lorsque des raisons objectives le justifient, l'accès à des conditions d'emploi particulières peut être subordonné à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire.

Les critères d'accès à des conditions d'emploi particulières seront réexaminés périodiquement compte tenu du principe de non-discrimination tel que défini au point a. ci-avant.

Commentaire

Cet article a pour objet d'inscrire dans la présente convention le principe de non-discrimination figurant dans la clause 4 de l'accord-cadre repris en annexe de la directive 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclue par l'UNICE, le CEEP et la CES³

DISPOSITIONS DU CONTRAT ECRIT

Article 2

En application de l'article 11 bis, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat écrit peut soit mentionner explicitement le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus, soit se référer aux régimes de travail à temps partiel insérés dans le règlement de travail et/ou à ceux fixés par les commissions paritaires ou au niveau de l'entreprise.

DEFINITION ET MODALITES D'APPLICATION DE L'HORAIRE VARIABLE

Article 3

Pour l'application de l'article 11 bis, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'horaire est variable lorsque le contrat de travail pour un travail à temps partiel fixe la durée hebdomadaire du travail sans spécifier d'avance les jours et/ou les heures de l'horaire de travail.

Dans ce cas, le travailleur doit être préalablement informé des prestations journalières de travail qu'il devra assurer.

La procédure d'information préalable sera fixée par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire compétente.

A défaut d'une telle convention collective, le travailleur sera informé de son horaire au moins cinq jours ouvrables à l'avance.

PRIORITE POUR L'OBTENTION D'UN EMPLOI A TEMPS PLEIN

Article 4

Le travailleur occupé à temps partiel doit obtenir par priorité, à sa demande, un emploi à temps plein qui devient vacant pour lequel il peut entrer en ligne de compte et pour autant qu'il réponde aux qualifications requises et accepte le régime horaire proposé.

Le travailleur occupé à temps partiel intéressé par un emploi à temps plein en informe l'employeur ou son préposé qui a pour tâche de communiquer au travailleur concerné toute vacance d'un emploi à temps plein.

PRESTATIONS DES HEURES COMPLEMENTAIRES

Article 5

Les commissions paritaires précisent dans quelles conditions et dans quelle mesure des heures complémentaires peuvent être prestées.

Par heures complémentaires, il faut entendre les heures qui dépassent la durée du travail conventionnelle des travailleurs à temps partiel sans toutefois dépasser la durée normale de travail fixée par la loi ou par convention collective.

Article 6

A défaut de conventions collectives de travail conclues au sein d'une commission paritaire, le dépassement de l'horaire résultant d'heures de travail prestées à la demande du travailleur peut donner lieu à une adaptation du contrat si le travailleur en a formulé la demande. Cette adaptation se fera en cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins une heure par semaine en moyenne pendant un trimestre. Les modalités d'adaptation seront déterminées d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

L'adaptation ne pourra, si le travailleur l'exige, se situer en dessous de la moyenne des heures complémentaires prestées pendant ce trimestre.

³ Inséré par la convention collective de travail n° 35 bis du 9 février 2000 (article 1).

Article 7

A défaut de conventions collectives de travail conclues au sein d'une commission paritaire, les heures complémentaires prestées à la demande de l'employeur ne pourront l'être qu'avec l'accord du travailleur.

En cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins une heure par semaine en moyenne pendant un trimestre, les dispositions suivantes s'appliqueront :

Le travailleur intéressé bénéficiera à sa demande :

- a) soit de la révision du contrat selon les normes définies à l'article précédent ;
- b) soit d'un repos compensatoire, à condition que la durée des heures complémentaires prestées pendant le trimestre atteigne en moyenne 20 % de l'horaire convenu.

Ce repos compensatoire doit être accordé endéans les treize semaines qui suivent le trimestre.

Les modalités d'octroi du repos compensatoire sont fixées par accord entre l'employeur et le travailleur intéressé. A défaut d'un tel accord, le repos compensatoire doit être octroyé par tranche minimum d'une heure et ne peut dépasser par semaine 20 % de la durée hebdomadaire prévue dans le contrat.

Le calcul de la moyenne des heures complémentaires prestées pendant les périodes de vacances sera établi par assimilation à celle des autres mois de la période trimestrielle, de manière à éviter que la période de vacances n'influence le calcul de la moyenne.

Article 8

Pour l'application des articles 6 et 7, on entend par trimestre, celui qui est pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Commentaire

La notion de "trimestre" en sécurité sociale se définit de deux manières différentes selon la périodicité des paiements : elle correspond soit au trimestre civil pour les travailleurs étant rémunérés au mois, soit à la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans un même trimestre civil, pour les travailleurs étant payés par périodes inférieures ou ne coïncidant pas au mois (cf. article 24 de l'arrêté royal du 28.11.1969 concernant la sécurité sociale).

REMUNERATION**Article 9**

Le travailleur occupé à temps partiel doit, pour un même travail ou un travail de valeur égale, bénéficier d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à temps plein, quelles que soient les modalités de paiement de cette rémunération.

Tous les éléments qui constituent la rémunération du travailleur occupé à temps plein doivent lui être appliqués suivant les mêmes normes, barèmes et critères d'octroi, proportionnellement à la durée de son travail dans l'entreprise, pour autant qu'il soit occupé dans des conditions similaires et relève de la même catégorie de travailleurs.

Article 10

Le travailleur occupé à temps partiel a droit à un revenu minimum mensuel moyen calculé au prorata de la durée de son travail dans l'entreprise et proportionnellement au revenu minimum mensuel moyen du travailleur occupé à temps plein, tel qu'il est déterminé par convention collective conclue au sein de la commission paritaire compétente, ou à son défaut, au sein du Conseil national du Travail.

DATE D'ENTREE EN VIGUEUR - DUREE - REVISION ET DENONCIATION**Article 11**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Les articles 1 à 4 entrent en vigueur à la date et selon les modalités prévues à l'article 8 de la loi du 18 juin 1981 insérant dans la législation du travail, certaines dispositions relatives au travail à temps partiel.

Les articles 5 à 11 entrent en vigueur dix jours après la date de la publication au Moniteur belge de la loi du 18 juin 1981 précitée.

La présente convention peut être revue ou dénoncée moyennant un préavis de six mois, à la demande de la partie signataire la plus diligente.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs	P. 133
Intervention patronale dans l'abonnement SNCB	P. 135
Frais de déplacements professionnels	P. 137
Innovation	P. 139

INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS DE TRANSPORT DES TRAVAILLEURS

CCT du 26/02/1991

AR du 11/07/1991 – MB du 12/09/1991

Modifiée par CCT du 02/03/1994

AR du 16/03/1995 – MB du 06/07/1995

CCT du 26/09/2012

AR du 08/05/2013 – MB du 18/07/2013

Et CCT du 18/10/2013

AR du 10/04/2015 – MB du 20/05/2015

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

Par « travailleurs », il y a lieu d'entendre le personnel ouvrier et employé masculin et féminin. *[Modifié par CCT du 18/10/2013]*

Article 2

L'intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs est fixée comme suit, à partir du quatrième kilomètre :

§ 1

Les employeurs interviennent dans les frais de transport de tous les travailleurs conformément aux tableaux annexés à l'AR du 28/07/1962 fixant le montant et les modalités de paiement de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société Nationale des Chemins de Fer Belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés, couvrant le nombre de kilomètres entre le lieu de résidence des travailleurs et le lieu de travail, quel que soit le moyen de transport.

Est assimilé au lieu de travail, tout lieu où les travailleurs sont pris en charge par un transport propre à l'établissement ou totalement rémunéré par celui-ci.

§ 2

Lorsque le prix du transport est unique quelle que soit la distance, l'intervention des employeurs est fixée de manière forfaitaire et atteint 50 p. c. du prix effectivement payé par le travailleur sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur fixée aux tableaux annexés à l'AR précité du 28/07/1962, pour une distance évaluée à 7 km.

§ 3

Pour les transports organisés par les employeurs avec la participation financière des travailleurs, la participation des travailleurs ne peut dépasser la différence entre le prix de la carte train 2^e classe, assimilée à l'abonnement social, et le montant de l'intervention de l'employeur fixée aux tableaux annexés à l'AR précité du 28/07/1962, pour la distance parcourue.

§ 4

Pour les travailleurs utilisant un vélo, les employeurs interviennent dans les frais de déplacement des travailleurs à concurrence d'un montant de 0,21 EUR par kilomètre pour le nombre de kilomètres séparant le lieu de domicile du travailleur de son lieu de travail, ou pour le nombre de kilomètres effectués à vélo en cas d'utilisation combinée avec un transport public ou une voiture.

Le montant de 0,21 EUR évolue concomitamment au montant maximum exonéré fixé par l'article 38, 6 1, 14 ° du Code des Impôts sur le Revenu 1992. *[Inséré par CCT du 26/09/2012]*

Article 3

Pour l'application de l'article 2, § 1, si le travailleur n'est pas à même de prouver la distance au moyen de titres de transport, cette distance est déterminée dans chaque établissement de commun accord entre les parties.

Article 4

L'intervention de l'employeur n'est pas due pour les jours pendant lesquels le travailleur n'a pas travaillé, qu'elle qu'en soit la cause, sauf au cas où le bénéficiaire aurait dû acquérir un titre de transport qui ne pourrait être réutilisé ou remboursé.

Article 5

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les travailleurs est payée une fois par mois pour les travailleurs ayant un abonnement mensuel, ou à l'occasion de la période de paiement qui est d'usage dans l'établissement en ce qui concerne les titres de transport qui sont valables pour une semaine.

Article 6

Chaque travailleur concerné doit remplir, en vue de bénéficier des avantages prévus aux articles précédents, une attestation dont le modèle est annexé à la présente convention collective de travail.

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 01/02/1994.

Elle peut être revue ou dénoncée à la demande de la partie la plus diligente, moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

Elle remplace la convention collective de travail du 18/10/1979, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs, rendue obligatoire par AR du 27/11/1979.

ANNEXE***Attestation***

NOM, PRENOM

ADRESSE

LOCALITE

Je soussigné (e) certifie me rendre régulièrement au travail :

- par
- sur une distance dekm
- pour laquelle les frais de transport s'évaluent à€

Je m'engage à signaler immédiatement à mon employeur toute modification en matière de moyen et/ou distance de transport.

Fait à le

Signature,

INTERVENTION PATRONALE DANS L'ABONNEMENT SNCB - 01/02/2013 ¹				
DISTANCE en km (Aller)	SEMAINE	MOIS	TRIMESTRE	ANNEE
	Interv. Empl. €	Interv. Empl. €	Interv. Empl. €	Interv. Empl. €
4	7,3	24,4	68,0	243,0
5	7,9	26,0	74,0	264,0
6	8,4	28,0	78,0	280,0
7	8,9	30,0	83,0	297,0
8	9,4	31,0	88,0	314,0
9	9,9	33,0	93,0	331,0
10	10,4	35,0	98,0	348,0
11	11,0	37,0	103,0	366,0
12	11,5	38,5	108,0	383,0
13	12,1	40,0	113,0	402,0
14	12,6	42,0	118,0	420,0
15	13,1	43,5	122,0	436,0
16	13,6	45,0	127,0	455,0
17	14,1	47,5	132,0	472,0
18	14,6	49,0	137,0	489,0
19	15,3	51,0	142,0	507,0
20	15,8	53,0	147,0	524,0
21	16,3	54,0	152,0	542,0
22	16,8	56,0	157,0	560,0
23	17,4	58,0	162,0	579,0
24	17,9	59,0	167,0	596,0
25	18,4	62,0	172,0	614,0
26	19,1	63,0	177,0	632,0
27	19,5	65,0	182,0	650,0
28	19,9	67,0	187,0	667,0
29	20,6	68,0	191,0	684,0
30	21,0	70,0	197,0	701,0
31-33	21,8	73,0	206,0	733,0
34-36	23,3	78,0	218,0	776,0
37-39	24,4	82,0	229,0	818,0
40-42	26,0	87,0	244,0	871,0
43-45	27,5	91,0	256,0	914,0
46-48	29,0	96,0	268,0	957,0
49-51	30,0	101,0	282,0	1.008,0
52-54	31,5	104,0	291,0	1.039,0
55-57	32,0	107,0	299,0	1.070,0
58-60	33,5	111,0	310,0	1.108,0
61-65	34,5	115,0	322,0	1.149,0
66-70	36,0	120,0	336,0	1.201,0
71-75	38,0	126,0	354,0	1.265,0
76-80	40,0	132,0	368,0	1.317,0
81-85	41,5	137,0	383,0	1.369,0
86-90	43,0	143,0	400,0	1.429,0
91-95	44,5	148,0	415,0	1.481,0
96-100	46,0	153,0	430,0	1.534,0
101-105	48,0	160,0	447,0	1.597,0
106-110	49,5	165,0	462,0	1.650,0
111-115	51,0	171,0	477,0	1.703,0
116-120	53,0	177,0	493,0	1.763,0
121-125	54,0	181,0	509,0	1.816,0
126-130	56,0	187,0	524,0	1.869,0
131-135	58,0	192,0	538,0	1.922,0
136-140	59,0	198,0	553,0	1.975,0
141-145	61,0	203,0	568,0	2.028,0
146-150	63,0	211,0	592,0	2.114,0
151-155	64,0	214,0	601,0	2.146,0
156-160	66,0	220,0	615,0	2.199,0
161-165	67,0	225,0	631,0	2.252,0
166-170	69,0	231,0	646,0	2.306,0
171-175	71,0	236,0	661,0	2.359,0
176-180	73,0	242,0	676,0	2.412,0
181-185	74,0	246,0	691,0	2.466,0
186-190	76,0	253,0	708,0	2.529,0
191-195	78,0	258,0	723,0	2.583,0
196-200	79,0	264,0	738,0	2.637,0

¹ L'intervention patronale a été modifiée au 1^{er} février 2016 mais n'a pas encore été publiée au Moniteur belge. Depuis ce 1^{er} février 2016, la carte train hebdomadaire a été supprimée.

FRAIS DE DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

CCT du 31/05/2013

AR du 28/04/2014 – MB du 03/09/2014

Chapitre 1

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Chapitre 2

DISPOSITIONS

Article 3

Pour l'usage du transport en commun, le remboursement est assuré à 100 p.c. sur la base de pièces justificatives ou d'une déclaration de créance.

Article 4

§ 1

Les conditions d'utilisation du véhicule personnel à des fins professionnelles doivent être convenues préalablement et requièrent l'accord explicite du travailleur.

§ 2

Le travailleur, qui pour raison de service, fait usage de son propre moyen de transport, a droit à une intervention en fonction des kilomètres effectués, pour autant que son responsable hiérarchique ou son mandaté l'ait autorisé. Cette intervention est adaptée selon les modalités définies par le pouvoir subsidiant, ou à défaut chaque 1^{er} juillet, suivant les mêmes modalités que prévues à l'arrêté royal du 18 janvier 1965.

§ 3

Les frais de déplacements professionnels effectués avec le moyen de transport motorisé du travailleur donnent droit, à la date de la signature de la présente convention, à une intervention à hauteur de :

- 0,3456 EUR du kilomètre pour les institutions relevant de la COCOF ;
- 0,3444 EUR du km pour les institutions relevant de la Région wallonne, pour autant que ce montant fasse partie des frais admissibles ;
- 0,3361 EUR du km pour les équipes "S.O.S. Enfants" et pour les services d'"Aide aux détenus" en Communauté française ;
- 0,21 EUR par km pour les autres secteurs que ceux énumérés ci-avant, sans préjudice de dispositions plus favorables qui leurs seraient appliquées.

§ 4

Les frais de déplacements professionnels effectués en vélo par le travailleur donnent droit, à la date de la signature de la présente convention, à une intervention à hauteur de 0,21 EUR par kilomètre.

Article 5

§ 1

Ces modalités de remboursement des frais de déplacements professionnels sont les montants applicables minima. La prise en charge ne peut être inférieure à ce qui est subsidié ou admissible.

§ 2

S'il est décidé d'opter pour une assurance "omnium mission" au sein de l'entreprise, l'intervention fixée à l'article 4 peut être diminuée de 0,10 EUR par kilomètre.

§ 3

Si le bénéfice de l'assurance "omnium mission" devait être retiré, le taux de prise en charge devient celui prévu à l'article 4, § 3.

Article 6

Le choix entre les deux modalités de remboursement des frais de déplacements professionnels (avec ou sans assurance "omnium mission") revient à l'employeur.

Chapitre 3**DISPOSITIONS FINALES****Article 7**

§ 1

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er du mois qui suit la signature. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2

La présente convention collective de travail peut être revue et dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

INNOVATION

CCT du 21/11/2014

Article 1^{er}

Base juridique

L'article 22 de la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance (Moniteur belge du 22 mai 2014), entré en vigueur le 22 mai 2014 et l'arrêté royal du 4 juillet 2014 portant exécution de l'article 22 de la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance (Moniteur belge du 14 juillet 2014), entré en vigueur le 22 mai 2014).

Article 2

Constat

La mise en œuvre de l'article 22 de la loi du 15 mai 2014 se fait dans un contexte qui met en difficulté des mesures sectorielles innovantes existantes en faveur de l'emploi, du maintien de l'emploi et de la formation.

Outre les mesures d'économie prises ou annoncées par les entités fédérées, le Gouvernement fédéral reporte l'accès au crédit-temps en fin de carrière à 60 ans, reporte d'un an l'augmentation de la dotation MARIBEL, réduit les dispositions en matière de congé-éducation etc. Les interlocuteurs sociaux de la CP 332 avaient pourtant fait preuve d'innovation en s'appuyant sur les dispositifs existants pour maintenir le plus longtemps possible les travailleurs en activité dans des conditions décentes, pour compenser toute diminution du temps de travail par l'engagement d'un jeune ou encore pour favoriser l'accès et l'évolution dans l'emploi dans les secteurs de la CP 332 en recourant au tutorat, au plan de formation et à de multiples programmes de formation.

Le préjudice constaté aujourd'hui touche non seulement les travailleurs mais aussi les bénéficiaires des secteurs concernés.

Article 3

Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services qui ressortissent à la Commission paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par « travailleurs », on entend : le personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin.

Article 4

Dispositions

Les parties signataires reconnaissent que l'innovation dans le secteur est très importante dans la perspective du maintien et de la création d'emplois, particulièrement l'accès des jeunes à l'emploi et le maintien de l'occupation des travailleurs âgés. C'est pourquoi, sans attendre les injonctions de la loi du 15 mars 2014, les interlocuteurs sociaux de la CP 332 ont pris de longue date des initiatives telles que :

- l'activation du MARIBEL SOCIAL
- l'activation du MARIBEL FISCAL
- la création du dispositif PLANT TANDEM/OLD TIMER pour le secteur de l'enfance
- le tutorat
- le PLAN DE FORMATION
- des programmes de formation pour les groupes à risque.

Tenant compte des dispositions qui sont et seront adoptées par les Gouvernements fédéral et régionaux mettant à mal en tout ou en partie ces initiatives innovantes prises précédemment, les parties signataires auront d'abord pour objectif en 2015 d'interpeller les autorités politiques afin d'obtenir leur engagement de préserver les dispositifs ayant fait leur preuve, de supprimer les discriminations intersectorielles relatives aux réductions de cotisations sociales ou encore de reconnaître certains métiers du non-marchand comme métiers lourds.

Article 5

Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 novembre 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut la dénoncer moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire. Le délai de six mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président.

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

Complément d'entreprise en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement (60 ans)	P. 151
Régime de chômage avec complément d'entreprise – carrière longue.....	P. 153

COMPLEMENT D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE CERTAINS TRAVAILLEURS AGES EN CAS DE LICENCIEMENT (60 ans)

CCT du 12/12/2014

AR du 08/01/2016 – MB du 16/02/2016

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par « travailleurs » on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, et de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

Article 3

La présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs qui disposent d'un contrat de travail et pour autant qu'ils bénéficient d'allocations de chômage et qu'ils répondent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

Article 4

Les règles de ce régime de chômage avec complément d'entreprise (dénommé ci-après RCC) s'appliquent aux travailleurs de 60 ans et plus et qui sont licenciés suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n°17 du Conseil national du travail, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

L'âge de 60 ans minimum doit être atteint au plus tard à la fin du contrat de travail et durant la période de validité de la présente convention collective, soit entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2017.

La condition de carrière est déterminée de la manière suivante :

- 40 ans pour les travailleurs hommes ;
- 31 ans pour les travailleurs femmes.

La carrière professionnelle visée à l'alinéa précédent est portée, pour les travailleurs femmes, à 32 ans à partir du 1^{er} janvier 2016 et à 33 ans à partir du 1^{er} janvier 2017.

La condition de carrière susmentionnée doit être remplie au plus tard au moment de la fin du contrat de travail.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et aux articles 67 à 70 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés.

Article 5

Le complément d'entreprise à charge de l'employeur correspond à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le dernier salaire mensuel brut, calculé et plafonné suivant les dispositions prévues dans la convention collective de travail n°17 du Conseil national du travail, sert de mois de référence pour la détermination de la dernière rémunération nette de référence.

Le dernier salaire mensuel brut comporte d'une part la rémunération du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12^{ème} des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de sécurité sociale et dont la périodicité n'excède pas un mois, 1/12^{ème} du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

Lors de la détermination du dernier salaire mensuel brut, on entend par :

- la « prime moyenne pour employés » : la moyenne des primes des douze derniers mois ;
- le « salaire mensuel pour ouvriers » : le salaire moyen calculé sur un trimestre, primes incluses ;
- en cas de crédit de temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à 4/5^{ème} temps ou mi-temps, d'interruption de carrière ou de prépension/RCC à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondant à la rémunération du régime de travail qui était celui du travailleur au moment de l'accès à une de ces réductions du temps de travail.

En tout état de cause, le complément d'entreprise constitue l'intervention maximale à charge de l'employeur pour ce qui concerne la présente convention.

Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.

Article 6

Le complément d'entreprise est payé mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale (sauf si le travailleur décède entre-temps).

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n°17 du Conseil national du travail.

Article 7

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on appliquera les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 de même que toutes les dispositions légales ou réglementaires applicables en la matière, à savoir notamment les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et du 3 mai 2007.

Article 8

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2017.

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS AGES AYANT UNE LONGUE CARRIERE

CCT du 19/06/2015

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par "travailleurs", on entend: le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de :

1. la convention collective de travail n° 115 du Conseil National du Travail, conclue le 27 avril 2015, instituant, à titre interprofessionnel pour 2015 et 2016, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;
2. la convention collective de travail n° 116 du Conseil National du Travail, conclue le 27 avril 2015, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015 et 2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une longue carrière ;
3. la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;
4. l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Article 3

Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par la présente convention s'applique aux travailleurs qui :

1. au moment de la fin de leur contrat de travail et au cours de la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016, sont âgés de 58 ans ou plus ;
2. justifient une carrière professionnelle de 40 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat ;
3. sont licenciés sans motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail ;
4. sont licenciés pendant la durée de validité de la présente convention.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Article 4

En dérogation à l'article 3, le régime visé par la présente convention bénéficie aussi aux travailleurs :

1. licenciés avant le 1^{er} janvier 2016 sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail ;
2. âgés de 56 ans au plus tard le 31 décembre 2015 et à la fin du contrat de travail ;
3. justifiant une carrière professionnelle de 40 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat ;
4. dont le licenciement est intervenu durant la période de validité de la présente convention et avant le 1^{er} janvier 2016.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Article 5

Les travailleurs visés aux articles 3 et 4 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage.

En aucun cas, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

Article 6

L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur correspond à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le dernier salaire mensuel brut, calculé et plafonné suivant les dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sert de mois de référence pour la détermination de la dernière rémunération nette de référence.

Le dernier salaire brut mensuel comporte d'une part le salaire du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12^{ème} des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de sécurité sociale et dont la périodicité n'excède pas un mois, 1/12^{ème} du double pécule de vacances et de la prime de fin d'année.

Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :

- la « prime moyenne pour employés » : la moyenne des primes des douze derniers mois ;
- le « salaire mensuel pour ouvriers » : le salaire mensuel moyen calculé sur un trimestre, primes incluses ;
- en cas de crédit de temps, de diminution de carrière de 1/5^{ème} et de réduction des prestations de travail à mi-temps, d'interruption de carrière ou de prépension à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondante à la rémunération du régime de la durée du travail antérieur.

En tout état de cause, cette indemnité complémentaire constitue l'intervention maximale à charge de l'employeur pour ce qui concerne la présente convention collective de travail. Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention collective de travail, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.

Article 7

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on applique les dispositions de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail et des conventions collectives n° 115 et 116 conclues le 27 avril 2015 au sein du Conseil national du travail ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Article 8

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

FONDS SOCIAUX

Définition des Groupes à risque	P. 165
Fonds social pour les Milieux d'accueil d'enfants	P. 169
Cotisation pour les initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque	P. 173
Fonds de Sécurité d'Existence Maribel Social	P. 175
Mesures visant à promouvoir l'emploi	P. 179

DEFINITION DE LA NOTION DE GROUPES A RISQUE

CCT du 27/11/2007

AR du 08/03/2009 – MB du 24/04/2009

Article 1^{er}

La présente convention collective s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par « travailleur », il y a lieu d'entendre : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles complémentaires applicables à tous les travailleurs et dès lors sans préjudice des dispositions propres à chacun des secteurs, ni des dispositions prises dans le cadre d'une convention collective conclue au sein d'une institution relevant du champ d'application de la Commission paritaire.

Article 3

Les groupes à risque sont définis notamment comme suit :

1. Le chômeur de longue durée, à savoir :
 - le demandeur d'emploi qui, pendant les douze mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine ;
 - le demandeur d'emploi qui, pendant les douze mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage selon les dispositions de l'article 103 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.
2. Le chômeur à qualification réduite, à savoir le demandeur d'emploi de plus de 18 ans, qui n'est pas titulaire :
 - soit, d'un diplôme de l'enseignement universitaire ;
 - soit, d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur de type long ou de type court.
3. Le demandeur d'emploi porteur d'un handicap qui, au moment de son engagement est enregistré auprès de l'organisme compétent pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées ou à un de ses ayants droit.
4. Le jeune à scolarité obligatoire partielle, à savoir le demandeur d'emploi âgé de moins de 18 ans qui est encore soumis à l'obligation scolaire et qui ne poursuit plus l'enseignement secondaire de plein exercice.
5. La personne qui réintègre le marché de l'emploi à savoir, le demandeur d'emploi qui remplit simultanément les conditions suivantes :
 - 1° ne pas avoir bénéficié d'allocations de chômage ou d'allocations d'interruption de carrière au cours de la période de trois ans qui précède son engagement ;
 - 2° ne pas avoir exercé une activité professionnelle au cours de la période de trois ans qui précède son engagement ;
 - 3° avoir, avant la période de trois ans visée au 1° et 2°, interrompu son activité professionnelle, ou n'avoir jamais commencé une telle activité.
6. Le bénéficiaire du minimum de moyens d'existence, à savoir le demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, bénéficie sans interruption depuis au moins six mois du minimum de moyens d'existence.
7. Le travailleur peu qualifié, à savoir le travailleur de plus de 18 ans qui n'est pas titulaire de :
 - soit, d'un diplôme de l'enseignement universitaire;
 - soit, d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur de type long ou de type court.
8. Les travailleurs touchés par un licenciement collectif ou un plan de restructuration.
9. Les travailleurs âgés de moins de 25 ans ou de plus de 45 ans.
10. Les travailleurs qui reviennent au travail après au moins un an d'absence.
11. Les travailleurs des institutions et services comptant moins de 5 travailleurs et ceux dont l'institution a connu une fusion ou une dé-fusion.
12. Les travailleurs en fonction d'accueil de première ligne.

13. Les travailleurs appelés à remplir de nouvelles missions du fait de changement de poste dans l'institution, confrontés, dans leur travail, à des modifications de la réglementation, ou amenés à faire face à un nouveau type de public.
14. Les travailleurs depuis moins d'un an ou plus de 10 ans dans le même service et la même fonction.

Article 4

Les catégories visées à l'arrêté royal du 19 février 2013 font également partie des groupes à risque.

A savoir :

1. Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans ;
2. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui sont menacés par un licenciement :
 - a. Soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours ;
 - b. Soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration ;
 - c. Soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé ;
3. Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend :
 - a. Les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée ;
 - b. les chômeurs indemnisés ;
 - c. Les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi ;
 - d. Les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail ;
 - e. Les personnes ayant droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale
 - f. Les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations ;
 - g. Les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès ;
4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :
 - a. Les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées ;
 - b. Les personnes avec une inaptitude définitive d'au moins 33 % ;
 - c. Les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;
 - d. Les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ;
 - e. La personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ;
 - f. Les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale « Personnes handicapées » du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux ;
 - g. La personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail ;
5. Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise » telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Article 5

La présente convention collective de travail abroge la convention collective de travail du 27 novembre 2007 (n° 86413/CO/332) ; elle entre en vigueur à la date de signature et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire.

FONDS SOCIAL POUR LES MILIEUX D'ACCUEIL D'ENFANTS

CCT du 27/11/2007

AR du 30/07/2008 – MB du 24/09/2008

Modifiée par CCT du 24/03/2010

AR du 10/09/2010 – MB du 08/11/2010

Et par CCT du 20/03/2015

AR du 23/08/2015 – MB du 23/09/2015

A. INSTITUTION

Article 1^{er}

Par la présente convention collective de travail et en application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé institue un fonds de sécurité d'existence, dont les statuts sont fixés ci-après.

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui organisent de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans tels que les crèches, les pré-gardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les halte-garderies – halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire et les services de gardiennes encadrées à domicile ainsi que les services de garde à domicile d'enfants malades.

Par « travailleurs » on entend : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année, avec effet au 1^{er} janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, dont ce dernier transmet une copie à chacune des parties contractantes.

B. STATUTS

Chapitre 1

DENOMINATION ET SIEGE SOCIAL

Article 4

Il est institué un fonds de sécurité d'existence, dénommé « Fonds social pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants », dont le siège est établi dans l'agglomération bruxelloise Square Saintelette 13-15, 1000 Bruxelles. Ce siège peut être transféré ailleurs par décision unanime du comité de gestion, prévu à l'article 12. [Modifié par CCT du 20/03/2015]

Chapitre 2

OBJET

Article 5

Le fonds assure le financement, l'octroi et la liquidation d'avantages sociaux complémentaires en faveur des travailleurs des institutions visées à l'article 2, pour autant que ces avantages soient fixés par des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire précitée et rendues obligatoires par arrêté royal.

Le fonds a également pour mission de percevoir, contrôler et gérer les cotisations pour les initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque et de les affecter aux objectifs en vue desquels celles-ci sont destinées.

En application du chapitre III du titre V de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations et de ses arrêtés d'application, le fonds est chargé de la mise en œuvre du projet global "emploi jeunes" négocié avec les entités fédérées francophones. Il est également chargé des mêmes missions au regard du projet global "emplois jeunes" pour le secteur de l'enfance en Communauté germanophone. *[Modifié par CCT du 24/03/2010]*

Chapitre 3

FINANCEMENT

Article 6

Les moyens financiers du fonds se composent de cotisations versées par les employeurs mentionnés à l'article 2, ainsi que du produit éventuel d'intérêts résultant de ces cotisations capitalisées.

Article 7

§ 1

Le montant des cotisations est fixé par convention collective de travail, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, rendue obligatoire par arrêté royal, en fonction des missions que la Commission paritaire souhaite confier au fonds social.

§ 2

Par décision du comité de gestion, prévu à l'article 12, approuvée au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, les montants peuvent être fixés de façon à assurer une réserve financière jugée nécessaire.

Article 8

Les cotisations sont perçues et recouvrées par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

Article 9

Les frais d'administration du fonds sont fixés annuellement par le comité de gestion prévu à l'article 12.

Ces frais sont couverts en premier lieu par les intérêts des capitaux provenant du versement des cotisations et éventuellement à titre supplémentaire par une retenue sur les cotisations prévues dont le montant est fixé par le comité de gestion précité.

Chapitre 4

BENEFICIAIRES, OCTROI ET LIQUIDATION DES AVANTAGES

Article 10

Les travailleurs des institutions visées à l'article 2 ont droit aux avantages sociaux dont le montant, la nature et les conditions d'octroi sont fixés par convention collective de travail, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 11

La liquidation des avantages ne peut en aucun cas être subordonnée au versement des cotisations dues par l'employeur.

Chapitre 5

GESTION

Article 12

Le fonds est géré par un comité de gestion paritaire qui se compose de dix membres gestionnaires. Ces membres sont désignés par les membres de la Commission paritaire concernée, pour la moitié sur la présentation des organisations professionnelles des employeurs et pour l'autre moitié sur la présentation des organisations de travailleurs et pour moitié au moins chaque fois parmi les membres de la Commission paritaire.

Les membres du comité de gestion sont désignés pour la même période que celle de leur mandat de membre de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Le mandat de membre du comité de gestion prend fin en cas de démission ou de décès ou lorsque le mandat de celui-ci comme membre de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé prend fin ou en raison de sa démission par l'organisation qui l'a présenté. Le nouveau membre achève, le cas échéant, le mandat de son prédécesseur.

Les mandats des membres du comité de gestion sont renouvelables.

Article 13

Les gestionnaires du fonds ne contractent aucune obligation personnelle en ce qui concerne les engagements pris par le fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat de gestion qu'ils ont reçu.

Article 14

Le comité de gestion choisit un président et un vice-président parmi ses membres, la durée de leur mandat est de deux ans tacitement renouvelables et choisis alternativement sur chacun des bancs. Il désigne également la (les) personne(s) chargée(s) du secrétariat.

Article 15

Le comité de gestion dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du fonds, dans les limites fixées par la loi ou par les présents statuts.

Le comité de gestion a notamment pour mission :

1. de procéder à l'embauche et au licenciement éventuels du personnel du fonds;
2. d'exercer un contrôle et de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des présents statuts;
3. de déterminer les frais d'administration, de même que la quotité des recettes annuelles couvrant ces frais;
4. de transmettre chaque année en juin un rapport écrit sur l'exécution de sa mission à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé ;
5. de prendre toute décision qui dépasse manifestement la gestion courante.

Sauf décision contraire du comité de gestion, celui-ci intervient en tous ses actes et agit en droit par l'intermédiaire du président et du vice-président agissant conjointement, chacun étant remplacé le cas échéant par un gestionnaire délégué, désigné à cet effet par le comité de gestion.

Article 16

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par semestre au siège du fonds, soit sur convocation du président agissant d'office, soit à la demande de la moitié au moins des membres du comité de gestion, ainsi qu'à la demande d'une des organisations représentées.

Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour. Les procès-verbaux sont rédigés par le secrétaire, désigné par le comité de gestion et signés par celui qui a présidé la réunion. Les extraits de ces procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président.

Article 17

Le comité de gestion ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins, tant des membres de la délégation des travailleurs que des membres de la délégation des employeurs est présente ou représentée. Chaque membre ne peut être porteur que d'une procuration.

Les décisions du comité de gestion sont prises en principe à l'unanimité des voix des membres présents, sauf en cas de dispositions contraires prévues par le règlement d'ordre intérieur établi par le comité de gestion.

Chapitre 6 CONTROLE

Article 18

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé désigne au moins un expert-comptable en vue du contrôle de la gestion du fonds.

Celui-ci doit, au moins une fois par an, faire rapport à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

De plus, il informe régulièrement le comité de gestion du fonds des résultats de ses investigations et fait les recommandations qu'il juge utiles.

Chapitre 7 BILAN ET COMPTES

Article 19

Chaque année à partir de 2008, le « bilan et comptes » de l'exercice écoulé est clôturé au 31 décembre.

Chapitre 8 DISSOLUTION ET LIQUIDATION

Article 20

Le fonds est institué pour une période indéterminée. Il est dissout par la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, à la suite d'un préavis éventuel, comme prévu à l'article 3. La Commission paritaire précitée décide de la destination des biens et des valeurs du fonds, après le paiement du passif. Cette destination doit être en concordance avec l'objectif en vue duquel le fonds a été institué.

La Commission paritaire susmentionnée désigne les liquidateurs parmi les membres du comité de gestion.

MONTANT ET MODE DE PERCEPTION DE LA COTISATION POUR LES INITIATIVES DE FORMATION ET D'EMPLOI EN FAVEUR DES GROUPES A RISQUES

CCT du 21/11/2014

AR du 10/08/2015 – MB du 22/09/2015

Chapitre 1 CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les haltes-garderies – halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire, les services de gardiennes agréés et les services d'accueillantes d'enfants conventionnées, les services de garde à domicile d'enfants malades, qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par « travailleurs » on entend : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

Cette convention collective de travail est conclue en application :

- de l'article 7, § 1 de la convention collective de travail du 27 novembre 2007 relative à l'institution d'un fonds de sécurité d'existence, dénommé « Fonds social pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants » et à la fixation de ses statuts ;
- de la section 1^{ère} - Efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque (articles 188 à 191) - du chapitre VIII – Efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et plan d'accompagnement et de suivi actifs des chômeurs de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 28 décembre 2006 – 3^{ème} édition).

Chapitre 2 DISPOSITIONS

Article 3

Les employeurs visés à l'article 1^{er} s'engagent à prendre des mesures de promotion de l'emploi et de la formation de personnes appartenant aux groupes à risque ou à qui s'applique un plan d'accompagnement.

Relèvent des groupes à risque, les personnes mentionnées aux articles 3 et 4 de la convention collective de travail du 19 septembre 2013, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, relative à la définition des groupes à risque visés dans le secteur des soins de santé.

Article 4

Pour les années 2015 et 2016, le coût de ces initiatives correspond au produit d'une cotisation de 0,10 p.c. pour chacun des trimestres. Ce pourcentage est calculé sur la base du salaire global des travailleurs, comme prévu par l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs (*Moniteur belge* du 2 juillet 1981) et les arrêtés d'exécution de cette loi, occupés par les employeurs visés à l'article 1^{er}.

Chapitre 3 MODALITES D'APPLICATION

Article 5

Les parties conviennent de confier la perception de la cotisation prévue à l'article 3 à l'Office national de sécurité sociale et cela pour le compte du « Fonds social pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants » institué par la convention collective de travail du 27 novembre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé instituant un fonds de sécurité d'existence, dénommé « Fonds social pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants » et fixant ses statuts.

Article 6

Le produit de cette cotisation est affecté à la promotion de l'emploi, à l'embauche de personnel et à des initiatives de formation pour groupes à risque qui pourraient être engagés dans le secteur ou ont déjà été engagés.

Article 7

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016.

CREATION D'UN FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE «MARIBEL SOCIAL» ET FIXATION DE SES STATUTS

CCT du 27/11/2007

AR du 08/03/2009 – MB du 24/04/2009

Modifiée par CCT du 20/03/2015

AR du 26/12/2015 – MB du 29/01/2016

Chapitre 1 INSTAURATION

Article 1^{er}

Par la présente convention collective de travail et en application de l'article 1^{er} de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence (*Moniteur belge* du 7 février 1958), la Commission paritaire instaure un fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds Maribel Social" dont les statuts sont fixés ci-après.

Article 2

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et travailleurs ressortissant à la Commission paritaire, c'est-à-dire :

Article 3

Le fonds se subdivise en deux secteurs d'activités, identifiés selon les codes utilisés pour la déclaration multifonctionnelle à l'ONSS, à savoir :

1. les établissements et services ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui organisent de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les halte-garderies - halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire et les services de gardiennes encadrés à domicile et les services de garde à domicile d'enfants malades ;
2. les établissements et services qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé à l'exception de ceux qui organisent de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans (y compris les services de garde d'enfants malades à domicile) tels que précisés ci-dessus.

Article 4

La présente convention collective de travail prend effet le 1^{er} janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties au plus tard le 30 juin de chaque année, avec effet le 1^{er} janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire et dont ce dernier transmet une copie à chacune des parties signataires.

Article 5

Le siège social et administratif du fonds est établi à 1000 Bruxelles, Square Saintelette 13-15. Ce siège peut être déplacé ailleurs par décision du comité de gestion du fonds paritairement constitué, comme prévu à l'article 8 suivant. [Modifié par CCT du 20/03/2015]

Chapitre 2 OBJET

Article 6

Le fonds a pour objet principal la gestion de la réduction des cotisations patronales visées à l'article 35, § 5 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés (*Moniteur belge* du 2 juillet 1981), en vue d'assurer le financement des emplois supplémentaires créés en stricte conformité avec les dispositions de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi, ainsi que tout autre objectif prévu par cet arrêté royal, dans le secteur non marchand.

Article 7

L'exécution de cet objet est concrétisée par les conventions collectives de travail précisant explicitement, pour chacun des 2 secteurs d'activités visés à l'article 3 qui précède, chacun des éléments prévus par l'article 8 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002, à savoir :

- la description précise des employeurs visés concernés;
- l'engagement du secteur d'activité d'affecter intégralement les réductions de cotisations au financement d'emplois supplémentaires;
- les modalités permettant de garantir une affectation intégrale des réductions octroyées à l'augmentation nette du nombre d'emplois;
- le calendrier concernant la réalisation de l'augmentation nette du nombre d'emplois;
- les renseignements que les employeurs doivent communiquer au fonds afin qu'il puisse prendre, à tout moment, une décision en connaissance de cause au sujet du financement d'emplois supplémentaires;
- le mécanisme permettant au fonds de contrôler les moyens mis à disposition des employeurs.

**Chapitre 3
FINANCEMENT****Article 8**

Les moyens financiers du fonds se composent des dotations versées par l'Office national de sécurité sociale selon les modalités visées à l'article 3 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002, y compris les intérêts; ces moyens seront répartis entre chacun des 2 sous-secteurs cités à l'article 3, au prorata strict du nombre de travailleurs visés à l'article 2, § 1er de l'arrêté royal du 18 juillet 2002, et déterminé par l'ONSS selon les modalités fixées par l'article 6 du même arrêté.

**Chapitre 4
ADMINISTRATION ET GESTION****Article 9**

Le fonds est géré par un comité de gestion de 14 membres désignés par la Commission paritaire, pour moitié sur présentation des organisations représentatives des employeurs et pour l'autre moitié, sur présentation des organisations représentatives des travailleurs. Sur chacun des deux bancs, ces membres sont au moins pour moitié choisis au sein des membres de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé. Les autres membres peuvent être proposés par les organisations patronales et syndicales reconnues concernées, moyennant l'accord de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, et ceci autant pour la délégation patronale que syndicale.

Article 10

Le comité de gestion créera en son sein et pour chacun des 2 secteurs d'activités visés à l'article 3 qui précède, des sections spécifiques dénommées « chambres », dont les membres sont désignés parmi ceux du comité de gestion pour moitié au moins, ou parmi d'autres membres de la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé et en fonction de leur représentativité dans le secteur. Ces chambres sont également composées pour moitié des organisations représentatives des employeurs et pour l'autre moitié, des organisations représentatives des travailleurs.

Article 11

Dans le cadre de la législation relative au Maribel social, notamment l'arrêté royal du 18 juillet 2002, et des conventions collectives de travail visées à l'article 7, chacune des chambres formulera à l'unanimité des propositions concernant l'attribution des emplois supplémentaires créés pour ce qui concerne son secteur d'activité.

Les décisions et dispositions qui en découlent devront toutefois être entérinées par le comité de gestion.

En cas de fonctionnement défaillant d'une ou plusieurs chambres, il reviendra au comité de gestion de prendre pour le (ou les) secteur(s) d'activité(s) déterminé(s) les décisions et dispositions qui s'imposent.

Article 12

Les gestionnaires du fonds ne contractent aucune obligation personnelle en ce qui concerne les engagements pris par le fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat de gestion qu'ils ont reçu.

Article 13

Le comité de gestion choisit parmi ses membres, par période de deux ans tacitement renouvelables, un président et un vice-président, issus alternativement de la délégation des travailleurs et de la délégation des employeurs.

Article 14**§ 1**

Dans les limites fixées par la loi et les réglementations visant le plan Maribel Social, le comité de gestion dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du fonds. Il peut établir un règlement d'ordre intérieur.

§ 2

Le comité de gestion est valablement représenté dans toutes ses actions et à toutes fins, y compris toutes actions judiciaires, tant en demandant qu'en défendant, par le président et le vice-président du comité de gestion ou le(s) membre(s) qu'ils délèguent pour assurer cette représentation.

Article 15

Le comité de gestion a notamment pour mission :

- a) d'exercer un contrôle et de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente convention collective de travail;
- b) de déterminer annuellement les frais d'administration, de même que la quotité des recettes annuelles à consacrer à ces frais en conformité avec les dispositions de l'article 6 de la loi-programme du 30 décembre 2001;
- c) de procéder à l'embauche et au licenciement éventuels du personnel du fonds ou de l'association de fonds à laquelle il appartient;
- d) de transmettre chaque année, au cours du mois de juin, un rapport écrit sur l'exécution de sa mission à la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

Article 16

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par semestre au siège du fonds. Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour. Les procès-verbaux sont rédigés par le secrétaire et signés par le président et le vice-président.

Article 17

1. Le comité de gestion ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins, tant des membres de la délégation des travailleurs que des membres de la délégation des employeurs, est présente ou représentée.
2. Les décisions du comité de gestion sont prises à la majorité des votants dans chaque délégation.
3. Chaque membre du comité de gestion ne peut être porteur que d'une procuration.

Article 18

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé désigne un réviseur d'entreprises pour le contrôle de la gestion du fonds. Celui-ci informera régulièrement le comité de gestion de ses investigations et fera les recommandations qu'il jugera utiles.

Article 19***Bilan et comptes***

Le bilan et les comptes sont clôturés au 31 décembre.

Chapitre 5**DISSOLUTION ET LIQUIDATION****Article 20**

Le fonds est instauré pour une durée indéterminée.

Article 21

Il est dissous par la Commission paritaire. Cette Commission paritaire décide de l'affectation des biens et valeurs du fonds après apurement du passif. Cette affectation doit être en conformité avec l'objet pour lequel le fonds a été instauré.

Ladite Commission paritaire désigne les liquidateurs parmi les membres du comité de gestion.

MESURES VISANT A PROMOUVOIR L'EMPLOI

CCT du 27/11/2007

AR du 12/08/2008 – MB du 24/09/2008

Chapitre 1 CADRE JURIDIQUE

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail est conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

Chapitre 2 CHAMP D'APPLICATION

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les halte-garderies - halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire et les services de gardiennes encadrées à domicile et les services de garde à domicile d'enfants malades qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Chapitre 3 DEFINITIONS

Article 3

§1

Par « travailleurs », on entend : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

§2

Par « parties », on entend : les organisations représentatives d'employeurs et les organisations représentatives de travailleurs qui ont conclu la présente convention collective de travail.

§3

Par « secteur », on entend : les employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements et services de santé et visés à l'article 2 de la présente convention collective de travail.

§4

Par « arrêté royal » on entend : l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

§5

Par « Ministres compétents », on entend : les Ministres de l'Emploi et du Travail et des Affaires sociales.

§6

Par « institution », on entend : l'institution qui introduit un acte de candidature auprès du fonds social visé au § 7 ci-après, afin de disposer de moyens visant à promouvoir l'emploi selon les dispositions de la présente convention.

§7

Par « fonds social », on entend : le « Fonds Maribel social » institué par la convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Chapitre 4

REDUCTION DES COTISATIONS O.N.S.S. – PATRONALES

Article 4

En vertu de l'article 2 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 et conformément aux dispositions de la présente convention, le secteur peut bénéficier d'une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

Le produit global de la réduction des cotisations visées à l'article 2, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 18 décembre 2002, est calculé comme suit : le nombre de travailleurs, occupés au moins à mi-temps, multiplié par le montant de la réduction de cotisation fixée conformément à l'article 2 de l'arrêté royal.

Les parties conviennent de charger le « Fonds Maribel social » de la perception, du contrôle, de la gestion et de l'affectation du produit intégral de la réduction de la cotisation visée ci-dessus.

L'affectation a lieu conformément aux dispositions fixées par le comité de gestion du « Fonds Maribel social ».

Chapitre 5

PERCEPTION ET DESTINATION DE LA REDUCTION DE COTISATION

Article 5

Le secteur s'engage à un effort supplémentaire en faveur de l'emploi par un accroissement net du volume de l'emploi correspondant au minimum au produit de la réduction forfaitaire des cotisations patronales visé à l'article 4 de la présente convention. Référence sera faite à cet effet au volume de l'emploi tel que précisé à l'article 50 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002.

Le plafond de l'intervention du fonds social dans le coût salarial annuel, par embauche complémentaire, peut être augmenté sans toutefois dépasser 64.937,84 EUR par an et par ETP. En exécution de l'article 12, alinéa 2 et 3, de l'arrêté royal, l'intervention du fonds sectoriel est toutefois limitée aux prestations rémunérées, effectives ou assimilées.

Conformément à l'article 12 de l'arrêté royal, le comité de gestion peut prévoir d'indexer ses interventions et le plafond de 64.937,84 EUR susmentionné.

Article 6

Le maintien et l'accroissement net de l'emploi et l'augmentation du volume de travail dont référence à l'article 7 de la présente convention doivent être réalisés au niveau :

- du secteur défini à l'article 2;
- et de chaque institution réalisant de l'emploi à l'aide des moyens financiers « Maribel social » provenant de l'arrêté royal et de la présente convention collective de travail.

Si l'employeur doit appliquer la dérogation prévue à l'article 14 de l'arrêté royal, il doit satisfaire aux conditions posées à cet effet et obtenir au préalable l'accord du « Fonds Maribel social » sur base de critères objectifs mentionnés dans le document de travail tel que prévu par l'article 11 bis, § 2, de l'arrêté royal.

Article 7

Les institutions visées à l'article 2 et à l'article 3, § 6, de la présente convention qui ont l'intention de réaliser un effort supplémentaire en matière d'emploi en exécution de la présente convention doivent introduire au préalable un acte de candidature.

Article 8

§ 1

Le modèle de l'acte de candidature est établi par le « Fonds Maribel social ».

§ 2

L'acte de candidature doit être accompagné de l'accord unanime du conseil d'entreprise ou, à défaut, du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, de la délégation syndicale.

Si aucun de ces organes de concertation n'est présent dans l'institution, la procédure suivante s'applique :

L'acte de candidature doit être affiché pendant une période de 14 jours en un lieu accessible à tous les membres du personnel et être signée par au moins 50 p.c. des membres du personnel tel que figurant dans la déclaration DMFA du trimestre précédant celui de l'introduction de l'acte de candidature.

Le personnel peut communiquer ses éventuelles réserves via un secrétaire régional d'une des organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la Commission paritaire.

Le jour où l'employeur affiche le projet de l'acte de candidature, il transmet une copie du projet de l'acte de candidature aux secrétaires régionaux des organisations représentatives des travailleurs qui sont représentées au sein de la Commission paritaire.

A l'issue de la période d'affichage de 14 jours et à défaut de réserves formulées, l'acte de candidature est transmis au « Fonds Maribel social ».

Article 9

Après réception des actes de candidature, le « Fonds Maribel social » élaborera une proposition de répartition des emplois supplémentaires disponibles qui sera basée sur les critères fixés dans le document de travail tel que prévu par l'article 11bis, § 2 de l'arrêté royal.

Les employeurs désignés après cette procédure devront procéder aux engagements dans le respect des conditions prescrites par le comité de gestion et ce dans un délai de maximum six mois, à partir de la notification de l'attribution des emplois supplémentaires.

Article 10

En vue de l'affectation de ses moyens, le « Fonds Maribel social » tiendra compte des priorités qui seront arrêtées par le comité de gestion dont notamment :

- le maintien des emplois déjà attribués, en compris dans le cadre de la Commission paritaire des services de santé pour les employeurs qui restent concernés;
- l'affectation du personnel nouvellement engagé à des fonctions de nature à réduire la charge de travail du personnel existant ;
- les travailleurs supplémentaires ne peuvent pas être chargés de prestations portées en compte pour l'obtention d'allocations à titre d'intervention dans les frais de personnel de la part d'une autorité subsidiante.

Chapitre 6

GARANTIES EN MATIERE D'AFFECTATION DE LA REDUCTION DES COTISATIONS O.N.S.S. POUR L'EMPLOI

Article 11

En exécution de l'article 8, §2 point f de l'arrêté royal, chaque employeur bénéficiant de moyens financiers « Maribel social » transmettra au moins une fois par an un rapport au « Fonds Maribel social » d'après le modèle dressé par le « Fonds Maribel social ». Ce rapport contiendra au moins les données suivantes :

- une liste nominative des travailleurs embauchés en application de la présente convention, leur nombre d'heures de prestation, leur fonction, leur coût salarial, leur lieu d'emploi et, le cas échéant, leur date de fin d'emploi et le nom du travailleur remplaçant, ainsi que si, dans leur précédent emploi, ils avaient un lien quelconque avec l'établissement.

Le « Fonds Maribel social » peut, le cas échéant, fixer un autre délai de rapport. Le « Fonds Maribel social » peut, si nécessaire, demander des renseignements supplémentaires auprès de l'employeur. Les employeurs s'engagent à fournir toutes les données, relatives à l'emploi dans le cadre du Maribel social, qui pourraient être demandées par le « Fonds Maribel social ».

Article 12

Ce rapport devra être préalablement soumis à l'approbation des représentants des travailleurs selon la procédure requise.

Chapitre 7

DISPOSITIONS FINALES ET DUREE DE VALIDITE

Article 13

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des services de santé.

BAREMES DES MILIEUX D'ACCUEIL D'ENFANTS



**CP 332 - Echelles barémiques
pour le personnel du Milieu
d'accueil d'enfants**

Indexé le : 01-06-16 **Indice-pivot :** 105,14 **% de liquidation :** 1.6406

Echelles	1	7	2	3	4	5	6		
Fonctions	Personnel d'encadrement				Personnel administratif	Personnel d'intendance			
	Infirmier gradué, Assist. social et Gradué resp. d'équ.	Autres gradués	Infirmier breveté	Puéricultrice	Niveau rédacteur	Entretien et cuisine non qualifié	Entretien et cuisine semi-qualifié		
<i>Barèmes indexés</i>									
	<i>Mensuel</i>	<i>Mensuel</i>	<i>Mensuel</i>	<i>Mensuel</i>	<i>Mensuel</i>	<i>Mensuel</i>	<i>Horaire</i>	<i>Mensuel</i>	<i>Horaire</i>
Ancienneté									
0	2.365,95 €	2.365,95 €	2.035,07 €	1.962,75 €	1.784,58 €	1.669,01 €	10,1357 €	1.690,72 €	10,2675 €
1	2.423,93 €	2.423,93 €	2.127,48 €	2.040,04 €	1.933,14 €	1.783,14 €	10,8288 €	1.808,59 €	10,9833 €
2	2.444,43 €	2.444,43 €	2.148,19 €	2.060,01 €	1.949,69 €	1.790,63 €	10,8743 €	1.822,43 €	11,0674 €
3	2.559,13 €	2.559,13 €	2.192,97 €	2.093,16 €	1.966,23 €	1.798,12 €	10,9197 €	1.836,28 €	11,1515 €
4	2.559,13 €	2.559,13 €	2.192,97 €	2.101,83 €	1.982,78 €	1.805,61 €	10,9652 €	1.850,24 €	11,2363 €
5	2.635,39 €	2.635,39 €	2.263,04 €	2.130,08 €	1.999,33 €	1.813,09 €	11,0107 €	1.863,98 €	11,3197 €
6	2.635,39 €	2.635,39 €	2.263,04 €	2.138,76 €	2.039,32 €	1.820,58 €	11,0561 €	1.877,83 €	11,4038 €
7	2.854,87 €	2.822,22 €	2.490,41 €	2.167,01 €	2.079,32 €	1.828,06 €	11,1016 €	1.891,68 €	11,4879 €
8	2.854,87 €	2.822,22 €	2.490,41 €	2.175,69 €	2.119,31 €	1.835,55 €	11,1471 €	1.905,53 €	11,5720 €
9	2.977,10 €	2.943,57 €	2.560,33 €	2.235,00 €	2.159,30 €	1.843,04 €	11,1925 €	1.919,38 €	11,6561 €
10	2.999,59 €	2.966,07 €	2.606,94 €	2.269,04 €	2.245,02 €	1.889,14 €	11,4725 €	1.972,16 €	11,9767 €
11	3.075,70 €	3.041,75 €	2.676,87 €	2.299,02 €	2.285,01 €	1.904,11 €	11,5634 €	1.989,00 €	12,0789 €
12	3.075,70 €	3.041,75 €	2.676,87 €	2.309,42 €	2.325,01 €	1.904,11 €	11,5634 €	2.005,83 €	12,1812 €
13	3.151,80 €	3.117,44 €	2.746,79 €	2.339,41 €	2.365,00 €	1.911,60 €	11,6089 €	2.022,66 €	12,2834 €
14	3.151,80 €	3.117,44 €	2.746,79 €	2.349,81 €	2.405,00 €	1.919,08 €	11,6544 €	2.039,50 €	12,3856 €
15	3.256,24 €	3.238,79 €	2.840,71 €	2.410,74 €	2.444,99 €	1.926,57 €	11,6998 €	2.059,54 €	12,5073 €
16	3.461,43 €	3.355,02 €	2.840,71 €	2.421,26 €	2.484,99 €	1.934,06 €	11,7453 €	2.079,75 €	12,6301 €
17	3.537,53 €	3.430,71 €	2.922,46 €	2.451,25 €	2.525,55 €	1.941,55 €	11,7908 €	2.099,97 €	12,7529 €
18	3.573,11 €	3.430,71 €	2.922,46 €	2.461,65 €	2.566,33 €	1.949,03 €	11,8362 €	2.120,18 €	12,8756 €
19	3.649,22 €	3.506,39 €	3.004,22 €	2.491,64 €	2.607,09 €	1.956,52 €	11,8817 €	2.140,39 €	12,9983 €
20	3.690,23 €	3.506,39 €	3.004,22 €	2.502,04 €	2.647,90 €	1.964,01 €	11,9272 €	2.160,60 €	13,1211 €
21	3.725,32 €	3.582,08 €	3.085,97 €	2.532,02 €	2.688,68 €	1.971,49 €	11,9726 €	2.180,82 €	13,2438 €
22	3.725,32 €	3.582,08 €	3.085,97 €	2.542,43 €	2.729,46 €	1.978,98 €	12,0181 €	2.201,02 €	13,3665 €
23	3.801,43 €	3.657,76 €	3.167,72 €	2.572,41 €	2.770,25 €	1.986,47 €	12,0636 €	2.221,24 €	13,4893 €
24	3.801,43 €	3.657,76 €	3.167,72 €	2.582,39 €	2.811,03 €	1.993,95 €	12,1090 €	2.241,45 €	13,6120 €
25	3.877,53 €	3.733,45 €	3.249,47 €	2.613,19 €	2.851,81 €	2.001,44 €	12,1545 €	2.261,66 €	13,7348 €
26	3.877,53 €	3.733,45 €	3.249,47 €	2.623,80 €	2.892,59 €	2.008,93 €	12,2000 €	2.281,87 €	13,8575 €
27	3.953,63 €	3.809,13 €	3.331,22 €	2.653,99 €	2.933,38 €	2.016,42 €	12,2454 €	2.302,08 €	13,9803 €
28	3.953,63 €	3.809,13 €	3.331,22 €	2.664,61 €	2.974,16 €	2.016,42 €	12,2454 €	2.322,30 €	14,1030 €
29	3.995,99 €	3.851,07 €	3.379,23 €	2.694,80 €	3.014,94 €	2.016,42 €	12,2454 €	2.342,51 €	14,2257 €
30	3.995,99 €	3.851,07 €	3.379,23 €	2.694,80 €	3.014,94 €	2.016,42 €	12,2454 €	2.342,51 €	14,2257 €
31	3.995,99 €	3.851,07 €	3.427,23 €	2.694,80 €	3.014,94 €	2.016,42 €	12,2454 €	2.342,51 €	14,2257 €



SCP 332 - Echelles barémiques pour le personnel des Milieux d'Accueil de l'Enfance

Barème 1	
Barème en vigueur au	01-06-16
Indice pivot base 2004	105,14
Coefficient Index CP 332	1,6406

Barème 7	
Barème en vigueur au	01-06-16
Indice pivot base 2004	105,14
Coefficient Index CP 332	1,6406

Anc.	Annuel	Mensuel	Horaire
0	28.391,37 €	2.365,95 €	14,37 €
1	29.087,12 €	2.423,93 €	14,72 €
2	29.333,17 €	2.444,43 €	14,84 €
3	30.709,57 €	2.559,13 €	15,54 €
4	30.709,57 €	2.559,13 €	15,54 €
5	31.624,65 €	2.635,39 €	16,00 €
6	31.624,65 €	2.635,39 €	16,00 €
7	34.258,42 €	2.854,87 €	17,34 €
8	34.258,42 €	2.854,87 €	17,34 €
9	35.725,18 €	2.977,10 €	18,08 €
10	35.995,11 €	2.999,59 €	18,22 €
11	36.908,36 €	3.075,70 €	18,68 €
12	36.908,36 €	3.075,70 €	18,68 €
13	37.821,60 €	3.151,80 €	19,14 €
14	37.821,60 €	3.151,80 €	19,14 €
15	39.074,86 €	3.256,24 €	19,77 €
16	41.537,12 €	3.461,43 €	21,02 €
17	42.450,34 €	3.537,53 €	21,48 €
18	42.877,33 €	3.573,11 €	21,70 €
19	43.790,58 €	3.649,22 €	22,16 €
20	44.282,76 €	3.690,23 €	22,41 €
21	44.703,86 €	3.725,32 €	22,62 €
22	44.703,86 €	3.725,32 €	22,62 €
23	45.617,10 €	3.801,43 €	23,09 €
24	45.617,10 €	3.801,43 €	23,09 €
25	46.530,34 €	3.877,53 €	23,55 €
26	46.530,34 €	3.877,53 €	23,55 €
27	47.443,61 €	3.953,63 €	24,01 €
28	47.443,61 €	3.953,63 €	24,01 €
29	47.951,93 €	3.995,99 €	24,27 €
30	47.951,93 €	3.995,99 €	24,27 €
31	47.951,93 €	3.995,99 €	24,27 €

Anc.	Annuel	Mensuel	Horaire
0	28.391,37 €	2.365,95 €	14,37 €
1	29.087,12 €	2.423,93 €	14,72 €
2	29.333,17 €	2.444,43 €	14,84 €
3	30.709,57 €	2.559,13 €	15,54 €
4	30.709,57 €	2.559,13 €	15,54 €
5	31.624,65 €	2.635,39 €	16,00 €
6	31.624,65 €	2.635,39 €	16,00 €
7	33.866,63 €	2.822,22 €	17,14 €
8	33.866,63 €	2.822,22 €	17,14 €
9	35.322,89 €	2.943,57 €	17,88 €
10	35.592,80 €	2.966,07 €	18,01 €
11	36.501,04 €	3.041,75 €	18,47 €
12	36.501,04 €	3.041,75 €	18,47 €
13	37.409,24 €	3.117,44 €	18,93 €
14	37.409,24 €	3.117,44 €	18,93 €
15	38.865,47 €	3.238,79 €	19,67 €
16	40.260,26 €	3.355,02 €	20,37 €
17	41.168,46 €	3.430,71 €	20,83 €
18	41.168,46 €	3.430,71 €	20,83 €
19	42.076,68 €	3.506,39 €	21,29 €
20	42.076,68 €	3.506,39 €	21,29 €
21	42.984,92 €	3.582,08 €	21,75 €
22	42.984,92 €	3.582,08 €	21,75 €
23	43.893,12 €	3.657,76 €	22,21 €
24	43.893,12 €	3.657,76 €	22,21 €
25	44.801,36 €	3.733,45 €	22,67 €
26	44.801,36 €	3.733,45 €	22,67 €
27	45.709,56 €	3.809,13 €	23,13 €
28	45.709,56 €	3.809,13 €	23,13 €
29	46.212,85 €	3.851,07 €	23,39 €
30	46.212,85 €	3.851,07 €	23,39 €
31	46.212,85 €	3.851,07 €	23,39 €



SCP 332 - Echelles barémiques pour le personnel des Milieux d'Accueil de l'Enfance

Barème 2	
Barème en vigueur au	01-06-16
Indice pivot base 2004	105,14
Coefficient Index CP 332	1,6406

Barème 3	
Barème en vigueur au	01-06-16
Indice pivot base 2004	105,14
Coefficient Index CP 332	1,6406

Anc.	Annuel	Mensuel	Horaire
0	24.420,89 €	2.035,07 €	12,36 €
1	25.529,72 €	2.127,48 €	12,92 €
2	25.778,22 €	2.148,19 €	13,05 €
3	26.315,65 €	2.192,97 €	13,32 €
4	26.315,65 €	2.192,97 €	13,32 €
5	27.156,46 €	2.263,04 €	13,74 €
6	27.156,46 €	2.263,04 €	13,74 €
7	29.884,87 €	2.490,41 €	15,12 €
8	29.884,87 €	2.490,41 €	15,12 €
9	30.723,99 €	2.560,33 €	15,55 €
10	31.283,32 €	2.606,94 €	15,83 €
11	32.122,41 €	2.676,87 €	16,26 €
12	32.122,41 €	2.676,87 €	16,26 €
13	32.961,52 €	2.746,79 €	16,68 €
14	32.961,52 €	2.746,79 €	16,68 €
15	34.088,55 €	2.840,71 €	17,25 €
16	34.088,55 €	2.840,71 €	17,25 €
17	35.069,56 €	2.922,46 €	17,75 €
18	35.069,56 €	2.922,46 €	17,75 €
19	36.050,58 €	3.004,22 €	18,24 €
20	36.050,58 €	3.004,22 €	18,24 €
21	37.031,59 €	3.085,97 €	18,74 €
22	37.031,59 €	3.085,97 €	18,74 €
23	38.012,62 €	3.167,72 €	19,24 €
24	38.012,62 €	3.167,72 €	19,24 €
25	38.993,60 €	3.249,47 €	19,73 €
26	38.993,60 €	3.249,47 €	19,73 €
27	39.974,63 €	3.331,22 €	20,23 €
28	39.974,63 €	3.331,22 €	20,23 €
29	40.550,73 €	3.379,23 €	20,52 €
30	40.550,73 €	3.379,23 €	20,52 €
31	41.126,81 €	3.427,23 €	20,81 €

Anc.	Annuel	Mensuel	Horaire
0	23.553,03 €	1.962,75 €	11,92 €
1	24.480,46 €	2.040,04 €	12,39 €
2	24.720,12 €	2.060,01 €	12,51 €
3	25.117,88 €	2.093,16 €	12,71 €
4	25.221,96 €	2.101,83 €	12,76 €
5	25.561,01 €	2.130,08 €	12,94 €
6	25.665,09 €	2.138,76 €	12,99 €
7	26.004,13 €	2.167,01 €	13,16 €
8	26.108,23 €	2.175,69 €	13,21 €
9	26.820,04 €	2.235,00 €	13,57 €
10	27.228,45 €	2.269,04 €	13,78 €
11	27.588,21 €	2.299,02 €	13,96 €
12	27.713,08 €	2.309,42 €	14,02 €
13	28.072,86 €	2.339,41 €	14,21 €
14	28.197,75 €	2.349,81 €	14,27 €
15	28.928,85 €	2.410,74 €	14,64 €
16	29.055,14 €	2.421,26 €	14,70 €
17	29.414,97 €	2.451,25 €	14,89 €
18	29.539,81 €	2.461,65 €	14,95 €
19	29.899,64 €	2.491,64 €	15,13 €
20	30.024,47 €	2.502,04 €	15,19 €
21	30.384,27 €	2.532,02 €	15,38 €
22	30.509,12 €	2.542,43 €	15,44 €
23	30.868,94 €	2.572,41 €	15,62 €
24	30.988,65 €	2.582,39 €	15,68 €
25	31.358,30 €	2.613,19 €	15,87 €
26	31.485,64 €	2.623,80 €	15,93 €
27	31.847,92 €	2.653,99 €	16,12 €
28	31.975,28 €	2.664,61 €	16,18 €
29	32.337,55 €	2.694,80 €	16,37 €
30	32.337,55 €	2.694,80 €	16,37 €
31	32.337,55 €	2.694,80 €	16,37 €



SCP 332 - Echelles barémiques pour le personnel des Milieux d'Accueil de l'Enfance

Barème 4	
Barème en vigueur au	01-06-16
Indice pivot base 2004	105,14
Coefficient Index CP 332	1,6406

Barème 5	
Barème en vigueur au	01-06-16
Indice pivot base 2004	105,14
Coefficient Index CP 332	1,6406

Anc.	Annuel	Mensuel	Horaire
0	21.414,93 €	1.784,58 €	10,84 €
1	23.197,71 €	1.933,14 €	11,74 €
2	23.396,28 €	1.949,69 €	11,84 €
3	23.594,81 €	1.966,23 €	11,94 €
4	23.793,34 €	1.982,78 €	12,04 €
5	23.991,90 €	1.999,33 €	12,14 €
6	24.471,88 €	2.039,32 €	12,38 €
7	24.951,80 €	2.079,32 €	12,63 €
8	25.431,74 €	2.119,31 €	12,87 €
9	25.911,64 €	2.159,30 €	13,11 €
10	26.940,21 €	2.245,02 €	13,63 €
11	27.420,15 €	2.285,01 €	13,88 €
12	27.900,13 €	2.325,01 €	14,12 €
13	28.380,03 €	2.365,00 €	14,36 €
14	28.859,94 €	2.405,00 €	14,61 €
15	29.339,87 €	2.444,99 €	14,85 €
16	29.819,84 €	2.484,99 €	15,09 €
17	30.306,56 €	2.525,55 €	15,34 €
18	30.795,98 €	2.566,33 €	15,59 €
19	31.285,03 €	2.607,09 €	15,83 €
20	31.774,75 €	2.647,90 €	16,08 €
21	32.264,14 €	2.688,68 €	16,33 €
22	32.753,55 €	2.729,46 €	16,58 €
23	33.242,95 €	2.770,25 €	16,82 €
24	33.732,33 €	2.811,03 €	17,07 €
25	34.221,75 €	2.851,81 €	17,32 €
26	34.711,13 €	2.892,59 €	17,57 €
27	35.200,57 €	2.933,38 €	17,81 €
28	35.689,91 €	2.974,16 €	18,06 €
29	36.179,32 €	3.014,94 €	18,31 €
30	36.179,32 €	3.014,94 €	18,31 €
31	36.179,32 €	3.014,94 €	18,31 €

Anc.	Annuel	Mensuel	Horaire
0	20.028,17 €	1.669,01 €	10,14 €
1	21.397,72 €	1.783,14 €	10,83 €
2	21.487,58 €	1.790,63 €	10,87 €
3	21.577,42 €	1.798,12 €	10,92 €
4	21.667,26 €	1.805,61 €	10,97 €
5	21.757,10 €	1.813,09 €	11,01 €
6	21.846,92 €	1.820,58 €	11,06 €
7	21.936,74 €	1.828,06 €	11,10 €
8	22.026,58 €	1.835,55 €	11,15 €
9	22.116,47 €	1.843,04 €	11,19 €
10	22.669,66 €	1.889,14 €	11,47 €
11	22.849,31 €	1.904,11 €	11,56 €
12	22.849,31 €	1.904,11 €	11,56 €
13	22.939,16 €	1.911,60 €	11,61 €
14	23.029,00 €	1.919,08 €	11,65 €
15	23.118,84 €	1.926,57 €	11,70 €
16	23.208,70 €	1.934,06 €	11,75 €
17	23.298,54 €	1.941,55 €	11,79 €
18	23.388,38 €	1.949,03 €	11,84 €
19	23.478,22 €	1.956,52 €	11,88 €
20	23.568,09 €	1.964,01 €	11,93 €
21	23.657,93 €	1.971,49 €	11,97 €
22	23.747,75 €	1.978,98 €	12,02 €
23	23.837,61 €	1.986,47 €	12,06 €
24	23.927,45 €	1.993,95 €	12,11 €
25	24.017,28 €	2.001,44 €	12,15 €
26	24.107,14 €	2.008,93 €	12,20 €
27	24.196,98 €	2.016,42 €	12,25 €
28	24.196,98 €	2.016,42 €	12,25 €
29	24.196,98 €	2.016,42 €	12,25 €
30	24.196,98 €	2.016,42 €	12,25 €
31	24.196,98 €	2.016,42 €	12,25 €



Ensemble
on va
plus haut



SCP 332 - Echelles barémiques pour le personnel des Milieux d'Accueil de l'Enfance

Barème 6	
Barème en vigueur au	01-06-16
Indice pivot base 2004	105,14
Coefficient Index CP 332	1,6406

Anc.	Annuel	Mensuel	Horaire
0	20.288,58 €	1.690,72 €	10,27 €
1	21.703,02 €	1.808,59 €	10,98 €
2	21.869,21 €	1.822,43 €	11,07 €
3	22.035,41 €	1.836,28 €	11,15 €
4	22.202,85 €	1.850,24 €	11,24 €
5	22.367,76 €	1.863,98 €	11,32 €
6	22.533,95 €	1.877,83 €	11,40 €
7	22.700,15 €	1.891,68 €	11,49 €
8	22.866,34 €	1.905,53 €	11,57 €
9	23.032,50 €	1.919,38 €	11,66 €
10	23.665,92 €	1.972,16 €	11,98 €
11	23.867,96 €	1.989,00 €	12,08 €
12	24.069,98 €	2.005,83 €	12,18 €
13	24.271,97 €	2.022,66 €	12,28 €
14	24.474,04 €	2.039,50 €	12,39 €
15	24.714,51 €	2.059,54 €	12,51 €
16	24.957,04 €	2.079,75 €	12,63 €
17	25.199,65 €	2.099,97 €	12,75 €
18	25.442,13 €	2.120,18 €	12,88 €
19	25.684,71 €	2.140,39 €	13,00 €
20	25.927,22 €	2.160,60 €	13,12 €
21	26.169,78 €	2.180,82 €	13,24 €
22	26.412,27 €	2.201,02 €	13,37 €
23	26.654,83 €	2.221,24 €	13,49 €
24	26.897,36 €	2.241,45 €	13,61 €
25	27.139,92 €	2.261,66 €	13,73 €
26	27.382,42 €	2.281,87 €	13,86 €
27	27.625,01 €	2.302,08 €	13,98 €
28	27.867,54 €	2.322,30 €	14,10 €
29	28.110,06 €	2.342,51 €	14,23 €
30	28.110,06 €	2.342,51 €	14,23 €
31	28.110,06 €	2.342,51 €	14,23 €

ADRESSES UTILES

MINISTERE DE L'ENFANCE ET DE L'AIDE A LA JEUNESSE

Alda GREOLI Place Surllet de Chokier, 15-17 – 1000 BRUXELLES 02/801.78.11.

OFFICE DE LA NAISSANCE ET DE L'ENFANCE - O.N.E.

Chaussée de Charleroi, 95 – 1060 BRUXELLES 02/542.12.11.
<http://www.one.be/>

FONDS SOCIAUX

FONDS SOCIAL DES MILIEUX D'ACCUEIL D'ENFANTS

François WILLEMOT Square Saintelette, 13-15 – 1000 BRUXELLES 02/229.20.34.
Anne-Sophie BRAQUART idem 02/229.32.52.
Hélène DOHET (Emplois jeunes) idem 02/229.22.59.
Yannick JADOUL (Qualifesc) idem 02/227.22.43.
Audrey VANDERBRUGGEN (Qualifesc) idem 02/250.37.73.

FONDS MARIBEL SOCIAL DES MILIEUX D'ACCUEIL D'ENFANTS

David FRANCO Square Saintelette, 13-15 – 1000 BRUXELLES 02/229.32.43.

FEDERATION DES INSTITUTIONS MEDICO-SOCIALES – F.I.M.S.

Isabelle GASPARD Rue Belliard, 23A (5è étage) - 1040 BRUXELLES 02/230.30.27.
<http://www.fims.be/>

FEDERATION DES INITIATIVES LOCALES DE LA PETITE ENFANCE F.I.L.E.

Fabiola FRIPPIAT Place Alphonse Bosch 24 – 1300 Wavre 010/22.52.02.
www.fileasbl.be

BRUXELLES ACCUEIL ET DEVELOPPEMENT POUR LA JEUNESSE ET POUR L'ENFANCE – B.A.D.J.E.

Séverine ACERBIS Rue de Bosnie, 22 - 1060 BRUXELLES 02/248.17.29.
www.badje.be



LISTE DES PERMANENTS CNE

Secrétariat national CNE

Yves HELLENDORFF
Avenue Robert Schuman, 52 - 1401 NIVELLES
067/88.91.91. - yves.hellendorff@acv-csc.be

Bruxelles-Brabant wallon

Germaine NZUANZU
Rue Pléтинckx, 19 - 1000 BRUXELLES
02/557.86.14. - germaine.nzuanzu@acv-csc.be

Liège

Salvador Alonso MERINO
Boulevard Saucy, 10 - 4020 LIEGE
04/340.74.90. - salvadoralonso.merino@acv-csc.be

Namur

Claire DE PRYCK
Chaussée de Louvain, 510 - 5004 BOUGE
081/25.90.71. - claire.depryck@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Stéphanie PAERMENTIER
Rue Prunier, 5 - 6000 CHARLEROI
071/23.08.78. - stephanie.paermentier@acv-csc.be

Tournai - Mouscron - Mons

Sylvie POTTIEZ
Rue Claude de Bettignies, 10-12 - 7000 MONS
065/37.26.13. - sylvie.pottiez@acv-csc.be

Région germanophone

Vera HILT
Rue d'Aix-La-Chapelle, 89 - 4700 EUPEN
087/85.99.26 - vera.hilt@acv-csc.be