



**GUIDE
POUR LE PERSONNEL
DES
HOPITAUX PRIVES**

TABLE DES MATIERES

Introduction

I. Salaire et conditions de travail

1. Classification
2. Barèmes
3. Ancienneté barémique
4. Nouvelle classification
5. Allocation de foyer / résidence
6. Prestations irrégulières

II. Prime de fin d'année

III Temps de travail

1. Travail hebdomadaire
2. Dispense de prestations
 - 45 ans
 - 50 ans
 - 55 ans
 - Modalités d'octroi

IV. Diverses systèmes de congé

- Vacances annuelles
- Raisons familiales et impérieuses
- Crédit-temps
- Congé thématique

V. Prépension

1. Temps plein
 - a. 58 ans
 - b. 56 ans
2. Mi-temps à 56 ans

VI. Jour de carence

VII. Frais de transport

VIII. Période de préavis

1. Ouvriers
2. Employés

IX. Prime syndicale

LE SECTEUR HOSPITALIER

En mars 2000, étaient signés entre le gouvernement fédéral, les employeurs et les syndicats du secteur Non-Marchand, des accords historiques. Il s'agissait, par le biais d'un plan pluriannuel, étalé sur 5 ans, d'assurer l'harmonisation des statuts du personnel dépendant du secteur fédéral mais aussi d'entamer un processus en matière d'aménagement de fin de carrière et d'amélioration des conditions de travail et de salaire.

Vous trouverez, dans cette brochure, un résumé de vos conditions de rémunérations et de travail qui ont été fixées par des dispositions légales et par des conventions collectives de travail.

Contrairement à d'autres secteurs où les conditions de rémunérations et de travail sont fixées par concertation paritaire entre les employeurs et les travailleurs au niveau du secteur ou de l'entreprise, dans le secteur Non-Marchand, il y a un troisième partenaire, c'est pour les hôpitaux les autorités fédérales.

Les subventions constituent donc la plupart des moyens financiers de ces établissements, ce qui ne facilite guère la concertation sociale.

Par conséquent, nous devons continuer le processus entamé et obliger à l'avenir le gouvernement à montrer encore plus d'intérêt pour le secteur Non-Marchand.

Vous pouvez rejoindre le syndicat libéral. N'hésitez pas à poser votre candidature sur les listes de la CGSLB pour les prochaines élections sociales. Poursuivons ensemble les négociations afin de construire des conditions de travail adaptées au secteur Non-Marchand au bénéfice d'une meilleure qualité de vie.

Eric DUBOIS
Responsable Sectoriel Non-Marchand

NB : Si après la lecture de cette brochure, vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter un de nos secrétariats, le secrétaire permanent de votre zone ou le responsable de votre secteur à la CGSLB.

Vous trouverez les adresses, numéros de téléphones ainsi que les adresses Emails dans cette brochure.

I. SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Classification

Votre travail est lié à une fonction qui est classifiée selon certaines catégories. Un barème est octroyé à cette catégorie et chaque catégorie a une rémunération de départ minimum, lié à l'âge, à des augmentations annuelles et ou/bisannuelles.

Le personnel appartient à une des catégories suivantes :

- travailleur fournissant généralement un travail d'ordre manuel
- travailleur fournissant un travail principalement intellectuel
- personnel administratif
- personnel technique et paramédical
- personnel soignant et infirmier

2. Barèmes

Barèmes des Hôpitaux Privés depuis le 01/06/2003

Ouvriers

Echelle	1.12	1.14	1.22	1.26	1.30	1.40	1.54	1.59
Age	18	18	18	18	18	18	18	18
ANC.								
0	1.361,81	1.384,28	1.462,55	1.491,99	1.536,94	1.627,92	1.797,12	1.903,90
1	1.475,88	1.502,22	1.580,49	1.609,93	1.654,88	1.751,12	1.920,33	2.027,11
2	1.483,63	1.516,56	1.595,21	1.625,44	1.670,38			
3	1.491,38	1.530,90	1.609,93	1.640,94	1.685,88	1.780,70	1.949,90	2.056,69
4	1.499,14	1.545,24	1.624,65	1.656,44	1.701,39			
5	1.506,89	1.559,58	1.639,37	1.671,94	1.716,89	1.810,27	1.979,48	2.086,26
6	1.514,64	1.573,92	1.654,09	1.687,44	1.732,39			
7	1.522,39	1.588,26	1.668,81	1.702,95	1.747,89	1.839,84	2.009,05	2.115,83
8	1.530,14	1.602,60	1.683,53	1.718,45	1.763,39			
9	1.537,90	1.616,94	1.698,25	1.733,95	1.778,89	1.869,42	2.038,63	2.145,62
10	1.585,63	1.671,60	1.758,60	1.794,77	1.839,12	1.908,84	2.078,05	2.185,82
11	1.593,38	1.689,03	1.776,43	1.813,36	1.857,71	1.948,27	2.117,48	2.226,02
12	1.601,13	1.706,46	1.794,25	1.831,96	1.876,31			
13	1.608,89	1.723,89	1.812,07	1.850,55	1.894,90	1.987,70	2.157,33	2.266,23
14	1.616,64	1.741,33	1.829,90	1.869,15	1.913,50			
15	1.624,39	1.758,76	1.847,72	1.887,74	1.932,10	2.027,12	2.197,54	2.306,44
16	1.632,14	1.776,19	1.865,55	1.906,34	1.950,69			
17	1.639,90	1.793,63	1.883,38	1.924,93	1.969,28	2.066,55	2.237,74	2.346,64
18	1.647,65	1.811,06	1.901,20	1.943,53	1.987,88			
19	1.655,40	1.828,49	1.919,02	1.962,12	2.006,47	2.105,97	2.277,95	2.386,84
20	1.663,15	1.845,92	1.936,85	1.980,72	2.025,07			
21	1.670,91	1.863,36	1.954,67	1.999,31	2.043,67	2.145,60	2.318,15	2.427,04
22	1.678,66	1.880,79	1.972,50	2.017,91	2.062,26			
23	1.686,41	1.898,22	1.990,32	2.036,51	2.080,86	2.185,80	2.358,35	2.467,25
24	1.694,16	1.915,65	2.008,15	2.055,10	2.099,45			
25	1.701,92	1.933,09	2.025,97	2.073,69	2.118,05	2.226,01	2.398,56	2.507,45
26	1.709,67	1.950,51	2.043,79	2.092,29	2.136,68			
27	1.717,42	1.967,95	2.061,62	2.110,88	2.155,64	2.266,21	2.438,76	2.547,66
28		1.985,38	2.079,44	2.129,48	2.174,61			
29		2.002,81	2.097,27	2.148,34	2.193,57	2.306,41	2.478,96	2.587,86
30								
31						2.346,62	2.519,17	2.628,07

Personnel Administratif

Hôpitaux Privés

Echelle	1.12	1.22	1.26	1.40	1.24	1.30	1.45	1.50
Age	18	18	18	18	18	18	18	20
ANC.								
0	1.361,81	1.462,55	1.491,99	1.627,92	1.474,95	1.536,94	1.696,91	1.521,60
1	1.475,88	1.580,49	1.609,93	1.751,12	1.592,89	1.654,88	1.820,12	1.649,74
2	1.483,63	1.595,21	1.625,44		1.608,39	1.670,38		1.664,01
3	1.491,38	1.609,93	1.640,94	1.780,70	1.623,89	1.685,88	1.849,69	1.678,28
4	1.499,14	1.624,65	1.656,44		1.639,39	1.701,39		1.692,55
5	1.506,89	1.639,37	1.671,94	1.810,27	1.654,90	1.716,89	1.879,27	1.706,82
6	1.514,64	1.654,09	1.687,44		1.670,40	1.732,39		1.741,32
7	1.522,39	1.668,81	1.702,95	1.839,84	1.685,90	1.747,89	1.908,84	1.775,81
8	1.530,14	1.683,53	1.718,45		1.701,40	1.763,39		1.810,31
9	1.537,90	1.698,25	1.733,95	1.869,42	1.716,90	1.778,89	1.938,41	1.844,80
10	1.585,63	1.758,60	1.794,77	1.908,84	1.777,51	1.839,12	1.977,84	1.918,73
11	1.593,38	1.776,43	1.813,36	1.948,27	1.796,11	1.857,71	2.017,27	1.953,23
12	1.601,13	1.794,25	1.831,96		1.814,70	1.876,31		1.987,72
13	1.608,89	1.812,07	1.850,55	1.987,70	1.833,30	1.894,90	2.056,69	2.022,22
14	1.616,64	1.829,90	1.869,15		1.851,90	1.913,50		2.056,71
15	1.624,39	1.847,72	1.887,74	2.027,12	1.870,49	1.932,10	2.096,11	2.091,21
16	1.632,14	1.865,55	1.906,34		1.889,08	1.950,69		2.125,70
17	1.639,90	1.883,38	1.924,93	2.066,55	1.907,68	1.969,28	2.135,55	2.160,69
18	1.647,65	1.901,20	1.943,53		1.926,28	1.987,88		2.195,86
19	1.655,40	1.919,02	1.962,12	2.105,97	1.944,87	2.006,47	2.175,75	2.231,03
20	1.663,15	1.936,85	1.980,72		1.963,46	2.025,07		2.266,21
21	1.670,91	1.954,67	1.999,31	2.145,60	1.982,06	2.043,67	2.215,96	2.301,39
22	1.678,66	1.972,50	2.017,91		2.000,66	2.062,26		2.336,56
23	1.686,41	1.990,32	2.036,51	2.185,80	2.019,25	2.080,86	2.256,16	2.371,74
24	1.694,16	2.008,15	2.055,10		2.037,85	2.099,45		2.406,91
25	1.701,92	2.025,97	2.073,69	2.226,01	2.056,44	2.118,05	2.296,37	2.442,09
26	1.709,67	2.043,79	2.092,29		2.075,04	2.136,68		2.477,26
27	1.717,42	2.061,62	2.110,88	2.266,21	2.093,63	2.155,64	2.336,57	2.512,44
28		2.079,44	2.129,48		2.112,23	2.174,61		2.547,61
29		2.097,27	2.148,34	2.306,41	2.130,82	2.193,57	2.376,78	2.582,79
30								
31				2.346,62			2.416,98	

Hôpitaux Privés

Personnel Administratif (suite)

Echelle	1.31	1.39	1.53	1.47	1.63	1.62	1.55- 1.61-1.77	1.78	1.80
Age	20	20	20	20	20	20	23	23	24
ANC.									
0	1.570,88	1.627,92	1.785,63	1.736,34	2.056,69	2.056,69	1.828,32	2.341,60	2.462,23
1	1.699,02	1.756,05	1.913,76	1.864,48	2.185,81	2.155,66	1.961,41	2.427,04	2.582,87
2	1.713,29								
3	1.727,56	1.785,63	1.943,33	1.894,05	2.215,97	2.195,86	2.020,54	2.487,35	2.690,93
4	1.741,83								
5	1.756,10	1.825,05	1.982,76	1.933,48	2.256,18	2.276,28	2.079,68	2.547,65	2.798,99
6	1.790,60								
7	1.825,10	1.903,91	2.061,61	2.012,33	2.336,59	2.356,70	2.370,10	2.607,97	2.907,05
8	1.859,59								
9	1.894,09	1.982,76	2.140,58	2.091,18	2.417,01	2.427,06	2.430,41	2.668,28	3.015,11
10	1.968,01	2.022,19	2.180,78	2.130,61	2.457,21	2.457,22	2.470,61	2.708,48	3.055,32
11	2.002,51	2.091,18	2.251,15	2.200,89	2.527,58	2.527,59	2.530,92	2.768,79	3.163,38
12	2.037,00								
13	2.071,50	2.160,68	2.321,51	2.271,25	2.597,94	2.597,95	2.591,23	2.829,10	3.271,44
14	2.105,99								
15	2.140,59	2.231,04	2.391,88	2.341,61	2.668,31	2.668,31	2.651,54	2.897,32	3.379,50
16	2.175,77						2.859,28		
17	2.210,94	2.301,41	2.462,24	2.411,98	2.738,67	2.738,68	2.919,59	2.965,54	3.487,56
18	2.246,12								
19	2.281,29	2.371,78	2.532,61	2.482,34	2.809,04	2.809,05	2.979,90	3.033,75	3.595,62
20	2.316,47								
21	2.351,64	2.442,14	2.602,97	2.552,71	2.879,40	2.879,41	3.040,21	3.101,97	3.703,68
22	2.386,82								
23	2.421,99	2.512,51	2.673,34	2.623,07	2.949,77	2.949,77	3.100,52	3.170,19	3.811,74
24	2.457,17								
25	2.492,34	2.582,87	2.743,70	2.693,44	3.020,13	3.020,14	3.160,83	3.238,40	
26	2.527,52								
27	2.562,70	2.653,23	2.814,07	2.763,80	3.090,49	3.090,50	3.221,14	3.306,62	
28	2.597,87								
29	2.633,05	2.723,60	2.884,43	2.834,17	3.160,86	3.160,87			
30									
31					3.231,23				

Hôpitaux Privés

Personnel Technique et Paramédical

Echelle	1.12	1.22	1.26	1.40	1.50	1.43-1.55	1.55-1.61-1.77	1.78	1.66	1.81	1.80
Age	18	18	18	18	20	20	23	23	23	23	24
ANC.											
0	1.361,81	1.462,55	1.491,99	1.627,92	1.521,60	1.687,06	1.828,32	2.341,60	2.157,32	2.452,18	2.462,23
1	1.475,88	1.580,49	1.609,93	1.751,12	1.649,74	1.815,19	1.961,41	2.427,04	2.267,93	2.562,78	2.582,87
2	1.483,63	1.595,21	1.625,44		1.664,01						
3	1.491,38	1.609,93	1.640,94	1.780,70	1.678,28	1.844,77	2.020,54	2.487,35	2.348,34	2.643,20	2.690,93
4	1.499,14	1.624,65	1.656,44		1.692,55						
5	1.506,89	1.639,37	1.671,94	1.810,27	1.706,82	1.884,19	2.079,68	2.547,65	2.428,77	2.723,62	2.798,99
6	1.514,64	1.654,09	1.687,44		1.741,32						
7	1.522,39	1.668,81	1.702,95	1.839,84	1.775,81	2.138,91	2.370,10	2.607,97	2.509,18	2.804,04	2.907,05
8	1.530,14	1.683,53	1.718,45		1.810,31						
9	1.537,90	1.698,25	1.733,95	1.869,42	1.844,80	2.199,22	2.430,41	2.668,28	2.589,60	2.884,45	3.015,11
10	1.585,63	1.758,60	1.794,77	1.908,84	1.918,73	2.239,42	2.470,61	2.708,48	2.629,80	2.924,66	3.055,32
11	1.593,38	1.776,43	1.813,36	1.948,27	1.953,23	2.299,73	2.530,92	2.768,79	2.710,22	3.005,08	3.163,38
12	1.601,13	1.794,25	1.831,96		1.987,72						
13	1.608,89	1.812,07	1.850,55	1.987,70	2.022,22	2.360,04	2.591,23	2.829,10	2.790,64	3.085,49	3.271,44
14	1.616,64	1.829,90	1.869,15		2.056,71						
15	1.624,39	1.847,72	1.887,74	2.027,12	2.091,21	2.420,35	2.651,54	2.897,32	2.871,05	3.165,91	3.379,50
16	1.632,14	1.865,55	1.906,34		2.125,70		2.859,28				
17	1.639,90	1.883,38	1.924,93	2.066,55	2.160,69	2.480,65	2.919,59	2.965,54	2.951,47	3.246,33	3.487,56
18	1.647,65	1.901,20	1.943,53		2.195,86						
19	1.655,40	1.919,02	1.962,12	2.105,97	2.231,03	2.540,97	2.979,90	3.033,75	3.031,89	3.326,74	3.595,62
20	1.663,15	1.936,85	1.980,72		2.266,21						
21	1.670,91	1.954,67	1.999,31	2.145,60	2.301,39	2.601,27	3.040,21	3.101,97	3.112,31	3.407,16	3.703,68
22	1.678,66	1.972,50	2.017,91		2.336,56						
23	1.686,41	1.990,32	2.036,51	2.185,80	2.371,74	2.661,58	3.100,52	3.170,19	3.192,72	3.487,58	3.811,74
24	1.694,16	2.008,15	2.055,10		2.406,91						
25	1.701,92	2.025,97	2.073,69	2.226,01	2.442,09	2.721,89	3.160,83	3.238,40	3.273,14	3.568,00	
26	1.709,67	2.043,79	2.092,29		2.477,26						
27	1.717,42	2.061,62	2.110,88	2.266,21	2.512,44	2.782,20	3.221,14	3.306,62	3.353,56	3.648,42	
28		2.079,44	2.129,48		2.547,61						
29		2.097,27	2.148,34	2.306,41	2.582,79						
30											
31				2.346,62							

Hôpitaux Privés

Personnel Infirmier et Soignant

Echelle	1.22	1.26	1.35	1.40-1.57	1.43-1.55	1.55- 1.61- 1.77	1.55- 1.61- 1.77+2a	1.61-1.77	1.78S
Age	18	18	18	18	20	23	23	23	23
ANC.									
0	1.462,55	1.491,99	1.588,08	1.627,92	1.687,06	1.828,32	1.961,41	2.055,02	2.357,42
1	1.580,49	1.609,93	1.706,02	1.751,12	1.815,19	1.961,41	2.020,54	2.189,16	2.450,76
2	1.595,21	1.625,44	1.721,53						
3	1.609,93	1.640,94	1.737,02	1.780,70	1.844,77	2.020,54	2.079,68	2.249,47	2.518,98
4	1.624,65	1.656,44	1.752,53						
5	1.639,37	1.671,94	1.768,03	1.810,27	1.884,19	2.079,68	2.370,10	2.309,78	2.587,19
6	1.654,09	1.687,44	1.783,53						
7	1.668,81	1.702,95	1.799,03	2.046,84	2.138,91	2.370,10	2.430,41	2.577,83	2.655,41
8	1.683,53	1.718,45	1.814,54				2.470,61		
9	1.698,25	1.733,95	1.830,04	2.076,42	2.199,22	2.430,41	2.530,92	2.638,14	2.723,63
10	1.758,60	1.794,77	1.890,87	2.115,84	2.239,42	2.470,61		2.678,35	2.763,83
11	1.776,43	1.813,36	1.909,46	2.155,66	2.299,73	2.530,92	2.591,23	2.738,66	2.832,05
12	1.794,25	1.831,96	1.928,06						
13	1.812,07	1.850,55	1.946,65	2.195,87	2.360,04	2.591,23	2.651,54	2.798,96	2.900,27
14	1.829,90	1.869,15	1.965,25				2.859,28		
15	1.847,72	1.887,74	1.983,84	2.236,07	2.420,35	2.651,54	2.919,59	2.859,28	2.968,48
16	1.865,55	1.906,34	2.002,43			2.859,28			
17	1.883,38	1.924,93	2.021,03	2.276,28	2.480,65	2.919,59	2.979,90	2.919,58	3.036,70
18	1.901,20	1.943,53	2.039,63						
19	1.919,02	1.962,12	2.058,22	2.316,48	2.540,97	2.979,90	3.040,21	2.979,89	3.104,92
20	1.936,85	1.980,72	2.076,82						
21	1.954,67	1.999,31	2.095,41	2.356,69	2.601,27	3.040,21	3.100,52	3.040,21	3.173,13
22	1.972,50	2.017,91	2.114,01						
23	1.990,32	2.036,51	2.132,60	2.396,89	2.661,58	3.100,52	3.160,83	3.100,51	3.241,35
24	2.008,15	2.055,10	2.151,53						
25	2.025,97	2.073,69	2.170,49	2.437,10	2.721,89	3.160,83	3.221,14	3.160,82	3.309,57
26	2.043,79	2.092,29	2.189,46						
27	2.061,62	2.110,88	2.208,42	2.477,30	2.782,20	3.221,14		3.221,13	3.377,79
28	2.079,44	2.129,48	2.227,39						
29	2.097,27	2.148,34	2.246,36	2.517,50					
30									
31				2.557,71					

N.B. : Dans la plupart des institutions, il existe un complément de fonction pour les postes de responsable de service. Cette indemnité est calculée sur le Brut Mensuel et ventilée comme suit :

- personne avec une ancienneté de moins de 9 ans : 4%
- personne avec une ancienneté de 9 à 17 ans : 8%
- personne avec une ancienneté de 18 ans et plus : 12%

3. Ancienneté barémique

Les augmentations de salaire sont entre autre, accordées sur base du nombre d'années travaillées dans l'établissement depuis l'entrée en service, à calculer à partir de l'âge de départ de votre barème = l'ancienneté.

L'ancienneté est calculée par mois de travail entamé.

Ex : Si quelqu'un entre en service le 20.09 ou, a atteint l'âge de départ de la catégorie à cette date, il a droit, le 01/09 de l'année suivante, à une augmentation de salaire parce qu'il compte une année d'ancienneté.

L'ancienneté qui figure dans les barèmes est en principe acquise dans un seul établissement. Néanmoins, l'ancienneté acquise dans un autre établissement est prise en considération lorsque les conditions suivante sont remplies :

- Si vous avez travaillé dans un même type d'établissement, et dont **l'interruption de travail est inférieure à 12 mois avant la date d'entrée en service**, vous avez droit :
 - A la rémunération de départ de la catégorie à laquelle vous appartenez pendant les trois premiers mois suivant l'entrée en service
 - Entre le 4^{ème} et le 12^{ème} mois : à une ancienneté calculée sur base de la moitié de l'ancienneté acquise dans l'établissement précédent (à condition que vous ayez travaillé au moins 13 mois dans cet établissement) et
 - A partir du 13^{ème} mois, le reste de l'ancienneté acquise dans l'établissement précédente PEUT être pris en compte complètement ou partiellement (la moitié de l'ancienneté doit être appliquée)

- Si vous avez été occupé, avant votre engagement, dans **un établissement d'un autre type**, ou dont **l'interruption de travail est supérieure à 12 mois** dans un même type d'établissement, vous avez droit :

- Pendant les 6 premiers mois de votre engagement, à la rémunération minimum de départ de la catégorie dans laquelle vous êtes classés.
- Entre le 7^{ème} et le 12^{ème} mois : à une ancienneté calculée sur base de la moitié de l'ancienneté acquise dans l'établissement précédent (à condition que vous ayez travaillé au moins 13 mois dans cet établissement) et
- A partir du 13^{ème} mois, le reste de l'ancienneté acquise dans l'établissement précédente PEUT être pris en compte complètement ou partiellement (la moitié de l'ancienneté doit être appliquée)

Si le résultat du calcul de la moitié de l'ancienneté n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieure.

4. Nouvelle classification

Les partenaires sociaux ont décidé de développer une nouvelle classification de fonctions pour le secteur fédéral de la santé.

Cette classification s'appellera « les fonctions de référence sectorielles » qui seront soumises à un système de pondération analytique.

Cette nouvelle classification sera encore négociée durant l'année 2004.

Jusqu'à la finalisation, la classification et les barèmes en annexe sont toujours d'application.

5. Allocation de foyer / résidence

Une allocation de foyer est accordée :

- à des travailleurs mariés (M/F) non séparés de corps et de biens, sauf si leur époux(se) reçoit une allocation de foyer ;
- au travailleur ayant charge d'un ou plusieurs enfants, pour le(s)quel(s) des allocations sont octroyées et payées, sauf s'il cohabite avec un travailleur de l'autre sexe qui reçoit une allocation de foyer.

Pour bénéficier de l'allocation sur base du premier critère, on doit être marié ; d'autres formes de cohabitation n'entrent pas en ligne de compte ; pour le deuxième critère (enfants à charge), on ne doit pas nécessairement être marié.

Lorsque le partenaire travaille dans le même genre d'établissement (ex : service public) mais perçoit quand même des allocations de foyer, on n'a pas droit à cette allocation. Quand les conjoints employés travaillent dans une même institution, l'allocation de foyer est accordée à celui qui jouit du plus faible salaire. Quand les salaires sont égaux, les conjoints peuvent déterminer à qui sera octroyée l'allocation de foyer.

Une allocation de résidence est octroyée aux employés qui n'ont pas obtenu l'allocation de foyer.

L'allocation de foyer ou de résidence est calculée comme suit :

1. pour les travailleurs dont la rémunération mensuelle brute est inférieure à 1759,33 € :
 - allocation de foyer : 79,16 €
 - allocation de résidence : 39,58 €
2. pour les travailleurs dont la rémunération mensuelle brute est comprise entre 1759,33 € et 2005,75 €
 - allocation de foyer : 39,58 €
 - allocation de résidence : 19,79 €
3. pour les travailleurs dont la rémunération mensuelle brute est supérieure à 2005,75 €
 - Allocation de foyer : /
 - Allocation de résidence : /

Le dépassement des plafonds salariaux précités entraîne la perte de l'allocation complète ou de la moitié de l'allocation.

S'il s'agit de prestations à temps partiel, l'allocation est payée au prorata des prestations de travail.

6. Prestations irrégulières

On entend par prestations irrégulières :

- celles accomplies le samedi
- celles accomplies le dimanche
- les jours fériés
- travail de nuit
- prestations en service discontinu (service interrompu par au moins 4h consécutives)

On entend par travail de nuit, les heures prestées entre 20h et 6h du matin.

Les suppléments pour prestations irrégulières sont calculées sur base du salaire et du nombre d'heures.

- Pendant la journée du samedi : 26 %
- Pendant la journée du dimanche et des jours fériés : 56 %
- Travail de nuit les jours de la semaine et/ou samedi : 35 %
- Travail de nuit les dimanches et jours fériés : 50 %
- Service discontinu : 50 %

Ces conditions sont non cumulables.

Lors de prestations irrégulières cumulées, le supplément le plus élevé prend court. Les bonifications sont cumulables avec les bonifications sur le travail supplémentaire.

II. PRIME DE FIN D'ANNEE

La prime de fin d'année se compose d'une partie forfaitaire et d'une partie variable.

	Partie à titre définitif indexée	La partie variablement indexée s'élève... %
2002	266,26 €	2,50 %
2003	montant 2002 x (index oct 2003/index oct 2002)	2,50 %
2004	montant 2003 X (index oct 2004/index oct 2003)	2,50 %

Ce tableau est d'application pour un employé ayant travaillé l'année du 1er janvier au 30 septembre dans un régime temps plein. Les jours assimilés en matière de réglementation des vacances annuelles (par ex. : maladie, accident, congé de grossesse) sont aussi assimilés à des prestations de travail dans le calcul de la prime de fin d'année.

Lors de l'entrée en service ou au moment de la cessation du contrat au cours de la période de référence, les montants sont calculés proportionnellement, comme pour l'emploi à temps partiel.

La prime de fin d'année est payée en une seule fois au cours du mois de décembre de l'année prise en considération.

La prime de fin d'année n'est pas due :

- Lorsqu'il y a licenciement pour motif grave
- Lorsqu'il y a cessation du contrat en période d'essai
- Lorsque la personne est sous contrat de remplacement, si le travailleur remplacé reçoit tout ou en partie la prime de fin d'année
- Lorsqu'il s'agit d'un contrat d'étudiant
- Pour le travailleur se trouvant dans une période d'essai lors du paiement de la prime de fin d'année

Des avantages plus favorables en matière de prime de fin d'année peuvent être prévus au niveau de l'entreprise.

III. TEMPS DE TRAVAIL

1. TRAVAIL HEBDOMADAIRE

Depuis le 1^{er} avril 1988, la durée de travail ne peut excéder 38 heures par semaine. Cette durée peut être dépassée au niveau de l'établissement, à condition que la moyenne de la durée du travail hebdomadaire n'excède pas les 38 heures/semaine sur une période soit de 4 semaines, soit de 13 semaines.

Le dépassement de la durée du travail hebdomadaire maximum est limité à 65 heures par trimestre ; après 65 heures, on doit prendre un repos compensatoire. Les heures supplémentaires sont rémunérées à 150 %.

A l'exception des cas de force majeure, la durée du travail ne peut excéder 11 heures par jour. On entend par durée du travail, le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur.

Le règlement de travail doit mentionner l'horaire. On ne peut pas déroger à cette obligation, sauf en cas d'accord individuel ou dans des circonstances exceptionnelles (force majeure, accident, ...)

2. DISPENSE DE PRESTATIONS

2.1. à partir de 45 ans

Le personnel infirmier, le personnel soignant qui exerce effectivement les tâches de soignant et d'infirmier, de même que le personnel soignant et infirmier qui les encadre et le personnel assimilé.

Par personnel assimilé, on entend les autres travailleurs qui, chaque mois, et ce pendant la période de référence de 12 mois précédant la communication par le travailleur du choix prévu à l'article 7 de la CCT du 21.05.2001, effectuent 2 des 5 prestations irrégulières (dimanche, samedi, jour férié, service de nuit ou services interrompus).

Les périodes de vacances et de maladie sont neutralisées. Sont donc assimilés à des périodes aux cours desquelles deux prestations irrégulières sont effectuées, le mois de vacances principales et le(s) mois pendant le(s)quel(s) le travailleur a été absent pendant une période ininterrompue d'au moins 7 jours calendrier pour raison d'incapacité de travail (maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle, ...).

Pour les **travailleurs à temps partiel** le nombre d'heures de dispense de prestations est calculé selon la formule :

$$X = 96 \times Y/Z$$

dans laquelle :

X = le nombre d'heures de dispense de prestations

Y = la durée de travail hebdomadaire contractuelle du travailleur

Z = le temps de travail hebdomadaire sectoriel ou conventionnel au sein de l'institution pour un travailleur à temps plein.

Le personnel peut toutefois opter pour le maintien de ses prestations conformément à son temps de travail hebdomadaire contractuel. En contrepartie, le membre du personnel a droit à une prime, égale à 5,26 %, calculée sur son salaire.

Les travailleurs à temps plein qui sont dispensés de prestations, en exécution de la présente convention, seront toujours considérés comme travailleurs ayant un contrat de travail à temps plein.

Les travailleurs à temps partiel qui sont dispensés de prestations, en exécution de la présente convention, seront considérés comme conservant leur temps de travail contractuel.

2.2. à partir de 50 ans

A partir du 1^{er} décembre 2002, le personnel à temps plein, qui a atteint l'âge de 50 ans, a droit à l'octroi de dispense de prestations de son temps de travail hebdomadaire moyen sous la forme de 192 heures de dispense de prestations payées par an.

Pour les **travailleurs à temps partiel** le nombre d'heures de dispense de prestations est calculé selon la formule :

$$X = 192 \times Y/Z$$

dans laquelle :

X = le nombre d'heures de dispense de prestations

Y = la durée de travail hebdomadaire contractuelle du travailleur

Z = le temps de travail hebdomadaire sectoriel ou conventionnel au sein de l'institution pour un travailleur à temps plein.

Le personnel peut toutefois opter pour le maintien de ses prestations conformément à son temps de travail hebdomadaire contractuel. En contrepartie, le membre du personnel a droit à une prime, égale à 10,52 %, calculée sur son salaire.

Les travailleurs à temps plein qui sont dispensés de prestations, en exécution de la présente convention, seront toujours considérés comme travailleurs ayant un contrat de travail à temps plein.

Les travailleurs à temps partiel qui sont dispensés de prestations, en exécution de la présente convention, seront considérés comme conservant leur temps de travail contractuel

2.3. à partir de 55 ans

A partir du 1^{er} décembre 2002, le personnel à temps plein, qui a atteint l'âge de 55 ans, a droit à l'octroi d'une dispense de ses prestations de son temps de travail hebdomadaire moyen sous la forme de 288 heures de dispense de prestations payés par an.

Pour les travailleurs à temps partiel le nombre d'heures de dispense de prestations est calculé selon la formule :

$$X = 288 \times Y/Z$$

dans laquelle :

X = le nombre d'heures de dispense de prestations

Y = la durée de travail hebdomadaire contractuelle du travailleur

Z = le temps de travail hebdomadaire sectoriel ou conventionnel au sein de l'institution pour un travailleur à temps plein

Le personnel peut toutefois opter pour le maintien de ses prestations conformément à son temps de travail hebdomadaire contractuel. En

contrepartie, le membre du personnel a droit à une prime, égale à 15,78 %, calculée sur son salaire.

Les travailleurs à temps plein qui sont dispensés de prestations, en exécution de la présente convention, seront toujours considérés comme travailleurs ayant un contrat de travail à temps plein.

Les travailleurs à temps partiel qui sont dispensés de prestations, en exécution de la présente convention, seront considérés comme conservant leur temps de travail contractuel

2.4. Modalités d'octroi

L'employeur doit présenter le choix au travailleur concerné, dans le courant du 3^{ème} mois préalablement au mois dans lequel le travailleur atteint l'âge de respectivement 45, 50 ou 55 ans. En ce qui concerne la première application au 1er août 2001, la présentation du choix au travailleur se fera dans le courant du deuxième mois, soit en juin 2001. Le travailleur dispose d'un mois pour communiquer son choix à l'employeur. La dispense de prestations ou l'octroi du supplément entre en vigueur à partir du premier jour du mois au cours duquel les âges susmentionnés sont atteints. Le travailleur a le droit de déterminer son choix à chaque saut d'âge (50 et 55 ans). L'option de la dispense de prestations est toujours définitive.

L'option de paiement d'une prime peut, lors du prochain saut d'âge, être convertie en réduction de la durée de travail. A partir de 50 ans, une combinaison de la dispense de prestations et de l'octroi d'une prime est possible. Au niveau de l'entreprise, la modalité d'octroi de dispense de prestations sous la forme de jours complets peut être modifiée moyennant une modification du règlement de travail dans les institutions disposant d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndical.

En l'absence d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale, seule une convention collective de travail au niveau de l'entreprise peut prévoir d'autres modalités.

Des modalités selon lesquelles des dispenses de prestations inférieures à une heure complète sont octroyées ne sont pas autorisées

La dispense de prestation octroyée est prise par mois civil et fixée d'avance dans l'horaire de travail.

Au niveau de l'entreprise, d'autres modalités peuvent être stipulées à ce sujet dans le règlement de travail.

IV. CONGES DIVERS

1. Vacances annuelles

Tous les travailleurs ont droit à 2 jours de vacances supplémentaires en plus des jours de vacances légaux. Dans la majorité des hôpitaux, (tous, à part les hôpitaux qui ont adhéré à la Fédération WIJNEN), 4 jours au lieu de 2 jours de vacances supplémentaires sont octroyés aux travailleurs.

Les 4 (2) jours de vacances supplémentaires sont octroyés selon les mêmes modalités que les jours de vacances légaux.

Lors de l'entrée en service ou au moment de la cessation du contrat, ce nombre est octroyé proportionnellement.

On doit prendre les jours de vacances supplémentaires avant les jours de vacances légaux.

Le travailleur concerné reçoit sa rémunération normale pour les jours de vacances supplémentaires (donc pas de pécule de vacances double), y compris les suppléments moyens calculés pour le paiement du jour férié payé (7,36 heures max/jour).

Les jours de vacances supplémentaires sont pris moyennant accord commun entre le travailleur et l'employeur en tenant compte des possibilités du service.

2. Raisons familiales et impérieuses

Le travailleur a droit à un maximum de 10 jours d'absence, non rémunérés, par année civile, dans les cas suivants :

1. La maladie, l'accident ou le décès d'un descendant, du conjoint ou d'une autre personne qui appartient à la famille
2. La maladie, l'accident ou le décès d'un père, d'une mère ou d'un descendant habitant seul
3. Lorsque l'accueil des enfants du travailleur est nécessaire
4. Des dommages matériels graves aux biens du travailleur.

La sécurité sociale considère ces jours comme des jours assimilés. Le travailleur est tenu d'avertir l'employeur préalablement ou, s'il n'en a pas la possibilité, le plus rapidement possible. Le travailleur doit pouvoir prouver la

raison impérieuse au moyen des documents appropriés ou, à défaut, par tout autre moyen de preuve.

La durée de l'absence ne peut jamais être inférieure à un jour, sauf si le travailleur doit quitter dans l'urgence son travail pour des raisons précipitées.

Dans ce dernier cas, toute absence de plus de 4 heures est assimilée à une absence d'un jour et toute absence de moins de 4 heures, à celle d'une demi-journée.

Néanmoins, les heures prestées ce jour doivent être rémunérées.

3. Crédit-temps

Depuis le 01.01.2002, l'ancienne législation relative à l'interruption de carrière pour les travailleurs et les employeurs du secteur privé a été remplacée par celle du «CREDIT-TEMPS».

Le « crédit-temps » vous permet, si vous le souhaitez, d'interrompre temporairement soit totalement soit partiellement votre carrière professionnelle. Pendant la période de suspension de votre contrat de travail ou de réduction de vos prestations de travail, vous bénéficiez d'une allocation qui vous est payée par l'Office national de l'Emploi (ONEM).

Grâce au crédit-temps, vous pouvez disposer de plus de temps libre pour répondre à des obligations familiales et sociales (éducation des enfants, aide aux parents malades...) ou pour réaliser des projets personnels (repandre des études, faire un voyage, pratiquer un hobby ou un sport, vous reposer...).

Il y a 3 formules de « crédit temps » :

- la suspension complète de votre contrat de travail ou la réduction de vos prestations à mi-temps;
- la diminution de vos prestations de travail d'1/5 temps;
- pour les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, la réduction des prestations de travail à mi-temps ou leur diminution d'1/5 temps

3.1. L'interruption complète ou à mi-temps

Il y a 2 possibilités de suspension des prestations quel que soit votre âge:

- *L'interruption complète*

L'interruption complète vous permet d'interrompre l'entièreté de vos prestations. Cette interruption complète est possible quel que soit votre régime de travail

OU

➤ *La réduction des prestations jusqu'à la moitié d'un emploi à temps plein*

L'interruption à mi-temps vous permet, si vous êtes engagé dans les liens d'un contrat de travail au moins égal à un 3/4 temps, de réduire vos prestations afin de ne plus travailler qu'à 50% du temps plein de l'entreprise.

L'interruption complète ou la réduction de prestations jusqu'à la moitié d'un emploi à temps plein peuvent être obtenues pour une période de minimum 3 mois à maximum 1 an.

La durée maximale d'1 an peut éventuellement être plus longue si une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise le prévoit. Si tel était le cas, cette durée maximale pourrait être étendue jusqu'à 5 ans.

Les périodes d'interruption complète et de réduction de prestations à mi-temps prises en application de la loi du 22.01.1985 (c'est-à-dire les anciennes formes d'interruption de carrière « classiques ») viennent en déduction de la période maximale de crédit-temps à temps plein ou à mi-temps. Les périodes d'interruption de carrière complète et de réduction des prestations prises dans les formes spécifiques (congé parental, assistance médicale et soins palliatifs) ne sont par contre pas déduites de la durée maximale.

Quelles sont les conditions d'accès pour prétendre au « crédit-temps » ?

Pour obtenir le crédit-temps sous la forme de l'interruption complète ou à mi-temps, vous devez avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec votre employeur pendant au moins 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement.

S'il s'agit du crédit-temps sous la forme de l'interruption à mi-temps, vous devez avoir été occupé au moins au 3/4 du temps plein de l'entreprise pendant l'année qui précède l'avertissement.

Quelles sont les allocations octroyées dans le cadre du « crédit-temps » ?

Durant la période de crédit-temps, à titre de compensation pour la perte de salaire, vous recevez une indemnité de l'Etat. Cette allocation forfaitaire est de :

Interruption complète		Interruption à 1/2 temps	
- 5 ans ancienneté	+ 5 ans ancienneté	- 5 ans ancienneté	+ 5 ans ancienneté
394,59 EUR	526,12 EUR	197,29 EUR	263,06 EUR

Ces allocations sont telles qu'indexées au 01.06.2003.

3.2.La diminution de carrière d'1/5

Cette formule de «crédit-temps» vous permet, quel que soit votre âge, si vous êtes occupé dans un régime de travail hebdomadaire à temps plein réparti sur 5 jours, d'obtenir:

- Une diminution d'un jour/semaine
- Une diminution de deux demi-jours/semaine

Quelle est la durée de la diminution de carrière d'1/5 ?

Minimum : 6 mois

Maximum : 5 ans.

Les périodes de réduction de prestations d'1/5, 1/4 et d'1/3 prises en application de la loi du 22.01.1985 (c'est-à-dire les anciennes formes de réductions de prestations prises dans le cadre de l'interruption de carrière «classique») viennent en déduction de la durée maximale de 5 ans de diminution de carrière d'1/5 prise dans le cadre du « crédit-temps ». Les périodes de réduction des prestations d'1/5, d'1/4 et d'1/3 prises dans les formes spécifiques (assistance médicale, congé parental, soins palliatifs) ne sont par contre pas déduites de la durée maximale.

Quelles sont les conditions d'accès pour prétendre à la diminution de carrière d'1/5 ?

Pour obtenir la diminution de carrière d'1/5, vous devez remplir obligatoirement les deux conditions suivantes:

- Avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec votre employeur pendant les 5 années qui précèdent l'avertissement auprès de l'employeur;
- Avoir été occupé à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent cet avertissement.

Quelle est l'allocation octroyée dans le cadre de la diminution de carrière d'1/5 ?

Durant la période de diminution de carrière d'1/5, à titre de compensation pour la perte de salaire, vous recevez une indemnité de l'Etat. Cette allocation forfaitaire est de:

Diminution de carrière d'1/5	
	I solé (1)
129,92 EUR	167,66 EUR

- (1) Si vous êtes un travailleur qui diminuez votre carrière d'1/5 et que vous habitez seul ou EXCLUSIVEMENT avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

3.3. La réduction des prestations à mi-temps ou d'1/5 pour les travailleurs de 50 ans ou plus

Cette formule de «crédit-temps» vous permet, si vous êtes âgé d'au moins 50 ans, de réduire vos prestations jusqu'à la prise de votre pension sous la forme d' :

- une réduction d'un cinquième ;
- une réduction des prestations de travail jusqu'à la moitié d'un emploi à temps plein.

Pour quelle durée ?

Minimum:

- 6 mois pour la réduction d'un cinquième
- 3 mois pour la réduction des prestations de travail jusqu'à la moitié d'un emploi à temps plein

Maximum:

jusqu'à la prise de la pension (quel qu'en soit l'âge)

Quelles sont les conditions d'accès ?

Vous devez remplir obligatoirement les quatre conditions suivantes simultanément:

- Être âgé d'au moins 50 ans au moment de la prise de cours souhaitée de l'exercice du droit;
- Avoir une ancienneté de 20 ans au minimum comme salarié. Pour le calcul de la carrière professionnelle comme salarié, sont prises en compte les journées de travail. Les journées non prestées sont en principe assimilées à des journées de travail si elles ont été soit rémunérées soit indemnisées compte tenu de votre qualité de travailleur salarié. Les journées de chômage complet et les périodes de suspension complète de la carrière ne sont pas prises en compte pour le calcul de ces 20 ans;
- Avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec votre employeur pendant les 5 années qui précèdent l'avertissement écrit auprès de l'employeur;
- Avoir été occupé pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit auprès de l'employeur:

Pour la réduction d'un cinquième:

- à temps plein;
- ou à 4/5 dans le cadre de la diminution de carrière d'1/5 (prévue dans le cadre du «crédit-temps»).

- ou à 4/5 dans le cadre d'une réduction de prestations d'un cinquième comme prévue dans l'ancienne réglementation interruption de carrière – quel qu'ait été votre âge au moment de cette demande et pour autant que cette interruption de carrière ait été d'une durée minimale d'un an et ait pris fin le 30/06/2002 au plus tôt.

Pour la réduction des prestations de travail à mi-temps:

- à temps plein
- ou au moins aux 3/4 d'un emploi à temps plein;
- ou à mi-temps dans le cadre d'une réduction de prestations à mi-temps comme prévue dans l'ancienne réglementation interruption de carrière et qu'au moment de la demande ou de la dernière prolongation de cette interruption de carrière vous ayez été âgé d'au moins 50 ans et pour autant que cette interruption de carrière ait été d'une durée minimale d'un an et ait pris fin le 30/06/2002 au plus tôt.

Quelles sont les allocations octroyées ?

A titre de compensation pour la perte de salaire, vous recevez une indemnité de l'Etat. Cette allocation forfaitaire est de :

Réduction à 1/2 temps	Réduction d'1/5 temps	
		Isolé (1)
392,98 EUR	182,54 EUR	220,28 EUR

- N.B. : En cas d'interruption à mi-temps au départ d'un emploi à temps partiel, l'allocation sera calculée au prorata des heures interrompues.
- (1) Si vous êtes un travailleur qui diminuez votre carrière d'1/5 et que vous habitez seul ou EXCLUSIVEMENT avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

Ces allocations sont telles qu'indexées au taux en vigueur depuis le 01.06.2003.

A partir du 1er janvier 2004, les bénéficiaires d'un crédit-temps, d'une interruption de carrière ou d'un congé parental, verront leur allocation mensuelle réduite par le prélèvement du précompte professionnel. De même, les indemnités de congé de maternité, de paternité et de congé maladie (après la période de salaire garanti) seront soumises au précompte professionnel.

Au 1er janvier 2004, une retenue de 17,1 % sera effectuée sur l'allocation de crédit-temps ou d'interruption de carrière à temps partiel. Pour l'interruption complète, le précompte professionnel sera de 10,1 %. Pour les congés maladie, les congés de paternité et les congés parentaux, 10,08 % seront retenus.

4. Congé thématique

Chaque employé a droit à la prise d'un congé thématique.

L'employé peut interrompre sa carrière entièrement ou partiellement soit :

- congé palliatif
- congé pour l'assistance ou les soins d'un membre de sa famille lourdement malade
- congé parental

4.1. Congé palliatif

Vous pouvez obtenir une interruption de carrière pour dispenser des soins palliatifs. Par soins palliatifs, on entend toute forme d'assistance (médicale, sociale, administrative et psychologique) et de soins aux personnes souffrant d'une maladie incurable et qui se trouvent en phase terminale.

L'interruption de carrière complète

Vous pouvez interrompre complètement vos prestations pendant 1 mois prolongeable d'1 mois par patient

A quelle allocation avez-vous droit ?

Interruption complète	
Occupation à temps plein	Occupation à temps partiel
547,37 EUR	547,37 EUR x (nombre d'heures interrompues) / (nombre d'heures à temps plein)

Il s'agit du montant indexé au 01.06.2003.

L'interruption de carrière partielle

Quelles formes d'interruption de carrière partielle pouvez-vous prendre ?

Vous pouvez réduire vos prestations d'1/5 ou à 1/2 temps d'un emploi à temps plein.

Si vous souhaitez réduire vos prestations d'1/5, vous devez être occupé à temps plein.

Si vous souhaitez réduire vos prestations à mi-temps d'un emploi à temps plein, vous devez être occupé au moins à 3/4 temps.

Quelle est la durée de l'interruption de carrière partielle ?

Vous pouvez interrompre partiellement vos prestations pendant 1 mois prolongeable d'1 mois par patient.

A quelle allocation avez-vous droit?

Réduction des prestations 1/2 temps		Réduction des prestations 1/5 temps	
- 50 ans	+ 50 ans	- 50 ans	+ 50 ans
273,68 EUR	547,37 EUR	109,47 EUR	218,95 EUR

Pour les travailleurs à temps partiel, ces montants sont calculés au prorata.

Il s'agit des montants indexés au 01.06.2003.

4.2. congé pour l'assistance ou les soins d'un membre de sa famille lourdement malade

Vous avez droit à une interruption de carrière complète ou partielle, si vous présentez une attestation du médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille gravement malade de laquelle il ressort que vous déclarez être disposé à assister ou à donner des soins à celui-ci.

Vous pouvez obtenir une interruption de carrière dans le cadre de l'assistance médicale pour assister ou octroyer des soins à un membre de votre ménage ou de votre famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave.

Est considérée comme maladie grave, toute maladie ou intervention médicale jugée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale/morale est nécessaire pour la convalescence. Tant vos parents que vos alliés sont considérés comme des membres de votre famille. Les membres du ménage sont ceux qui cohabitent avec vous.

Vous pouvez interrompre complètement vos prestations pendant 12 mois, soit réduire vos prestations à 1/2 temps ou d'1/5 temps pendant 24 mois. Ces crédits maximums ne sont pas cumulables.

L'interruption de carrière complète

Quelle est la durée de l'interruption de carrière complète ?

Vous pouvez prendre une interruption de carrière complète pendant maximum 12 mois par patient.

Les périodes d'interruption de carrière complète peuvent seulement être prises par périodes de minimum 1 mois et de maximum 3 mois, consécutives ou non, par patient jusqu'au moment où le maximum de 12 mois est atteint.

A quelle allocation avez-vous droit ?

Interruption complète	
Occupation à temps plein	Occupation à temps partiel
547,37 EUR	547,37 EUR x (nombre d'heures interrompues) / (nombre d'heures à temps plein)

Il s'agit du montant indexé au 01.06.2003.

L'interruption de carrière partielle

Quelles formes d'interruption de carrière pouvez-vous prendre?

Vous pouvez réduire vos prestations d'1/5 ou à 1/2 temps d'un emploi à temps plein.

Si vous souhaitez réduire vos prestations d'1/5, vous devez être occupé à temps plein.

Si vous souhaitez réduire vos prestations à mi-temps d'un emploi à temps plein, vous devez être occupé au moins à 3/4 temps.

Quelle est la durée de l'interruption de carrière partielle?

Vous pouvez prendre une interruption de carrière partielle pendant maximum 24 mois par patient. L'interruption de carrière partielle peut seulement être prise par périodes de minimum 1 mois et de maximum 3 mois, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de 24 mois est atteint.

A quelle allocation avez-vous droit?

Réduction des prestations 1/2 temps		Réduction des prestations 1/5 temps	
- 50 ans	+ 50 ans	- 50 ans	+ 50 ans
273,68 EUR	547,37 EUR	109,47 EUR	218,95 EUR

Pour les travailleurs à temps partiel, ces montants sont calculés au prorata.

Ces montants sont ceux indexés au 01.06.2003.

4.3. Congé parental

Il s'agit d'une forme d'interruption de carrière complète ou partielle vous permettant de suspendre vos prestations afin de vous occuper de votre/vos enfant(s).

Vous pouvez prendre un congé parental :

- Lors de la naissance d'un enfant. Ce droit peut vous être accordé tant qu'il n'a pas atteint l'âge de 4 ans;
- Lors de l'adoption d'un enfant. Ce droit peut vous être accordé à partir de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où vous avez votre résidence et tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 8 ans;
- Si votre enfant souffre d'une incapacité physique ou mentale de 66% et tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 8 ans; Lors du placement d'un enfant (par le juge ou par l'ONE) chez vous en tant que famille d'accueil à partir du jour du placement et tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 8 ans
- Lors du placement d'un enfant (par le juge ou par l'ONE) chez vous en tant que famille d'accueil à partir du jour du placement et tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 8 ans

Quel est le montant de l'allocation versée par l'ONEM ?

Réduction des prestations 1/2 temps		Réduction des prestations 1/5 temps	
- 50 ans	+ 50 ans	- 50 ans	+ 50 ans
273,68 EUR	547,37 EUR	109,47 EUR	218,95 EUR

En cas d'emploi à temps partiel, des montants proportionnels sont accordés.

Pour un mois incomplet, ces montants sont réduits à due concurrence.

Ces montants sont ceux indexés au 01.06.2003.

-

V. PREPENSION

1. A temps plein

1.1. A partir de 58 ans (valable jusqu'au 31/12/2004)

Conditions :

- être licencié par l'employeur ;
- doit pouvoir justifier 25 ans d'activités professionnelles (pas nécessairement chez le même employeur)
- avoir atteint l'âge de 58 ans au moment de la cessation d'activité

1.2. A partir de 56 ans

Conditions :

- être licencié par l'employeur ;
- doit pouvoir justifier 33 ans d'activité professionnelle (pas nécessairement chez le même employeur)
- avoir travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de travail avec des prestations de nuit entre 20h et 6h à l'exclusion des prestations se situant uniquement entre 6h et 14h ou qui habituellement commence à 5h
- avoir atteint l'âge de 56 ans au moment de la cessation d'activité

2. Mi-temps à partir de 56 ans

Conditions :

- accord écrit de la réduction ½ temps des prestations de travail
- avoir atteint l'âge de 56 ans au moment de la réduction ½ temps
- avoir 12 mois dans le service à temps plein.

VI . JOUR DE CARENCE

Depuis le 1^{er} janvier 2001, le jour de carence est supprimé. Ce qui signifie que le premier jour de maladie d'une période de 14 jours est payé.

Cette suppression élimine une différence importante entre le statut d'ouvrier et d'employé.

VII . FRAIS DE TRANSPORT

L'employeur est tenu d'intervenir dans les frais de déplacement domicile-travail, si les conditions suivantes sont remplies :

- la distance entre votre domicile et votre lieu de travail ne peut être inférieure à 4 km et
- vous devez remplir une attestation et le remettre au service du personnel.

Quel que soit le moyen de transport utilisé (véhicule privé, vélo, train, autres transports en commun), le montant du remboursement est égal à la moitié du coût d'une carte de train pour cette distance.

Si vous avez un abonnement forfaitaire, quel que soit le nombre de km ou si vous habitez dans une telle zone ; 50 % de l'abonnement est remboursé, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte de train pour une distance de 7 km.

Lorsque vous utilisez les transports en commun, le nombre de km est normalement mentionné sur votre abonnement/billet, dans les autres cas, les deux parties détermineront le nombre de km.

Si vous avez un abonnement pour un autre moyen de transport en commun, vous avez droit à un remboursement même pour les jours non travaillés, quelle que soit la raison de votre absence. Si vous n'avez pas d'abonnement ou si vous utilisez votre voiture ou votre vélo, vous avez seulement droit au remboursement pour les jours pendant lesquels vous avez travaillé.

VIII. PERIODE DE PREAVIS

1. Ouvriers

Ancienneté	Préavis donné par l'employeur	Préavis donné par l'ouvrier
< 6 mois	28 jours calendrier	14 jours calendrier
6 mois - 5 ans	35 jours calendrier	14 jours calendrier
5 - 10 ans	42 jours calendrier	14 jours calendrier
10 - 15 ans	56 jours calendrier	14 jours calendrier
15 - 20 ans	84 jours calendrier	14 jours calendrier
20 ans ou plus	112 jours calendrier	28 jours calendrier

2. Employés

La durée du préavis pour les employés est déterminée d'une part par l'ancienneté et d'autre part par le salaire

Salaire brut/an	Ancienneté	Préavis donné par l'employeur	Préavis donné par l'employé
Jusqu'à 25.921 €	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans Par 5 ans supplémentaires	3 mois 6 mois + 3 mois par période	1 ½ mois 3 mois 3 mois
De 25.921 € à 51.842 €		déterminer par convention sinon la réglementation sur les salaires jusqu'à 25.921 € est d'application(*)	Jamais plus de 4 ½ mois
+ 51.842 €		Idem que pour les employés entre 25.921 en 51.842 € La période de préavis peut aussi pourvoir aux conventions de travail établie après 1/1/1994	Jamais plus de 6 mois

(*) La grille Claeys est souvent utilisée pour la détermination de la durée de la période de préavis

IX. PRIME SYNDICALE

Une bonne action syndicale nécessite une solidarité des travailleurs qui se manifeste par l'affiliation à un syndicat. C'est la seule manière de défendre vos intérêts individuels et collectifs. Vous pouvez vous affilier en complétant le bulletin d'affiliation. Si vous êtes affilié, vous devrez payer une cotisation fixe à votre syndicat chaque mois.

Afin de compenser partiellement les cotisations d'affiliation CGSLB, vous recevrez annuellement une prime syndicale de votre secrétariat.

La prime s'élève à 62 € pour un travailleur temps plein et 31 € pour un travailleur à temps partiel. Pour en bénéficier, les conditions suivantes doivent être remplies :

- Travailler dans un établissement de santé au cours de la période de référence et
- Etre affilié depuis le mois d'octobre de l'année précédente au moment du paiement de la prime (septembre-novembre) et être en ordre de cotisations.