

CGSLB Non-Marchand

CP 330

Hopitaux privés





Recueil de CCT – septembre 2023
Hôpitaux Privés
Commission paritaire 330

Éric DUBOIS, Responsable Sectoriel CGSLB pour le Secteur Non-marchand
Danielle Mabuila, Responsable Soutien Sectoriel Syndical

LIENS INTERESSANTS POUR LE SECTEUR DES HOPITAUX PRIVES.....	8
COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR NON-MARCHAND ET ACCORD POUR LE SECTEUR NON-MARCHAND.....	9
<i>COMMISSION PARITAIRE 330 : COMMISSION PARITAIRE DES ETABLISSEMENTS ET DES SERVICES DE SANTE.....</i>	<i>9</i>
Arrêté royal instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence (A.R. 09.08.2003 M.B. 08.04.2003, A.R. 15.09.2006 M.B. 29.09.2006, A.R. 24.10.2012 M.B. 11.12.2012).....	9
<i>REPRISE DES CCT CONCLUES POUR LES ANCIENNES SOUS-COMMISSIONS PARITAIRES 305 – 305.01 – 305.02 – 305.03.....</i>	<i>12</i>
C.C.T. du 10.09.2007.....	12
ACCORD RELATIF AUX SECTEURS FEDERAUX DE LA SANTE – SECTEUR PRIVE.	13
<i>ACCORD FEDERAL RELATIF AUX SECTEURS FEDERAUX DE LA SANTE 2005-2010.....</i>	<i>13</i>
<i>ACCORD 2011 RELATIF AUX SECTEURS FEDERAUX DE LA SANTE, SECTEUR PRIVE.....</i>	<i>31</i>
<i>ACCORD SOCIAL 2013.....</i>	<i>33</i>
<i>ACCORD SOCIAL 2017-2020.....</i>	<i>37</i>
<i>ACCORD SOCIAL 2020-2021.....</i>	<i>50</i>
<i>ACCORD SOCIAL 2021-2022.....</i>	<i>53</i>
DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL	55
<i>LOI SUR LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL.....</i>	<i>55</i>
Convention collective de travail relative à la durée hebdomadaire du travail (C.C.T. du 24.09.1979) .	55
Loi du 10 AOUT 2001, relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie. (MB du 15/09/2001)	55
<i>DEPASSEMENT DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE</i>	<i>57</i>
Arrêté royal du 14 avril 1988 relatif à la durée du travail dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène (MB du 10/05/1988)	57
<i>PRESTATIONS DU DIMANCHE – REPOS COMPENSATOIRE</i>	<i>58</i>
<i>ORGANISATION DU TRAVAIL ET STABILITE DES HORAIRES</i>	<i>58</i>
Convention collective de travail relative à l'organisation du travail et à la stabilité des horaires – 13.09.2021	58
IFIC SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	63
<i>IFIC – CLASSIFICATION DE FONCTIONS.....</i>	<i>63</i>
Convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions modifiée par la CCT du 19 avril 2021	63
<i>IFIC – PROCEDURE DE RAPPORTAGE.....</i>	<i>69</i>
Convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions.	69
Convention collective de travail du 31 mars 2021 concernant les procédures et mesures de transition barémiques d'application dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions.	83
<i>IFIC – MODELE SALARIALE</i>	<i>88</i>
Convention collective de travail du 31 mars 2021 concernant l'introduction complète d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé : IFIC.....	88
<i>ANCIENNETE A L'ENGAGEMENT.....</i>	<i>101</i>
Convention collective de travail du 01.07.1975 fixant le calcul de l'ancienneté lors du recrutement de certains travailleurs (AR 27.04.1977 publié au MD du 17.05.1977)	101
ANCIEN SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	103
<i>CLASSIFICATION DE FONCTION, ECHELLE BAREMIQUE ET MECANISME D'INDEXATION</i>	<i>103</i>
Convention collective de travail du 26 janvier 2009 : Conditions de travail et de rémunération	103
Convention collective de travail du 7 novembre 2013 concernant l'harmonisation des barèmes des aides-soignants.....	113

Convention collective de travail du 13 juin 2022 relative au suivi paritaire des dossiers visant à accompagner la mise en œuvre et la réalisation des mesures qualitatives convenues pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des soins, rendues possibles par le soutien financier pour le déploiement d'un nouveau collaborateur.....	117
ALLOCATION DE FOYER OU DE RESIDENCE	119
Convention collective de travail concernant l'octroi d'une allocation de foyer ou de résidence (C.C.T. du 25.09.2002 - A.R. 23.10.02 publié au MB du 05.11.2002).....	119
TITRES ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELS PARTICULIERS – INFIRMIER(E)S	125
Arrêté royal relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière en ce qui concerne les primes pour des titres et qualifications professionnels particuliers et les prestations inconfortables – 22 JUIN 2010.....	125
COMPLEMENT DE FONCTION	129
Convention collective de travail concernant l'octroi d'un complément de fonctions à certains travailleurs, chefs de service en fonction (C.C.T. du 30.06.2006).....	129
Convention collective de travail concernant les suppléments de fonction pour les chefs de service (C.C.T. du 22.10.1991).....	131
PRIMES, ALLOCATIONS ET SUPPLEMENTS	135
PRESTATIONS IRRÉGULIÈRES : DEFINITIONS ET SUPPLEMENTS	135
Convention collective de travail du 4 mars 2011 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, relative aux suppléments pour des prestations irrégulières....	135
ALLOCATION DE FIN D'ANNEE	141
Convention collective de travail concernant l'allocation de fin d'année (C.C.T. du 25.09.2002 - A.R. 23.10.02 publié au MB du 05.11.2002 et modifié par la CCT du 16.10.2003 et la CCT du 12.02.2007).....	141
Convention collective de travail du 13.07.2011 concernant l'allocation de fin d'année (C.C.T. du 25.09.2002 - A.R. 23.10.02 publié au MB du 05.11.2002 et modifié par la CCT du 16.10.2003 et la CCT du 12.02.2007).....	144
Convention collective de travail du 12.11.2018 concernant l'allocation de fin d'année.....	145
PRIME D'ATTRACTIVITE	149
Convention collective de travail concernant l'octroi de la prime d'attractivité. (C.C.T. du 30.06.2006 modifié par la C.C.T. du 13.07.2011).....	149
FUSION PRIME DE FIN D'ATTRACTIVITE ET PRIME DE FIN D'ANNEE	152
Convention collective de travail du 13.12.2021.....	152
Convention collective de travail du 13 juin 2022 relative à l'augmentation de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année et modifiant la convention collective de travail du 13 décembre 2021.....	155
CHEQUES CONSOMMATION	157
Convention collective de travail concernant l'octroi de chèques consommation (CCT du 11.01.2021).....	157
CONGES ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	160
VACANCES ANNUELLES	160
Convention collective de travail concernant l'octroi des vacances annuelles (CCT du 14.12.2020)....	160
DEUX JOURS DE VACANCES SUPPLEMENTAIRES	161
Convention collective de travail relative à la programmation sociale (C.C.T. du 26.11.1990).....	161
QUATRE JOURS DE VACANCES SUPPLEMENTAIRES	162
Convention collective de travail concernant l'octroi de quatre jours de congé supplémentaires (C.C.T. du 29.06.1992).....	162
CONGES POUR RAISON FAMILIALE	164
Convention collective de travail concernant des journées d'absence autorisée pour des raisons familiales impérieuses (C.C.T. du 26.06.1980, AR du 02.10.1980 publié au MB du 04.12.1980).....	164
CONGES POUR RAISON IMPERIEUSE	165
Convention collective de travail du 13 juin 2022 relative au maintien du salaire en cas de prise de congé pour raisons impérieuses dans les secteurs relevant du champ d'application de l'accord social des secteurs de soins fédéraux du 12 novembre 2020.....	165
FIN DE CARRIERE : DIMINUTION DES PRESTATIONS	169
Convention collective de travail concernant la dispense de prestations de travail dans le cadre de la problématique de fin de carrière et l'octroi de congés supplémentaires au profit de certaines catégories	

de membres du personnel (C.C.T. AR du 26.10.2005 publié au MB du 09.02.2006 ; C.C.T. du 06.09.2006).....	169
<i>CREDIT-TEMPS : DIMINUTION DE LA DUREE DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE</i>	178
Convention collective de travail organisant le droit à la diminution de la carrière professionnelle comme prévu à la convention collective de travail no. 77quater du 30 mars 2007 (C.C.T. du 10.12.2007)....	178
Convention collective de travail du 2 octobre 2013 en exécution de la convention collective de travail n° 103, conclue le 27 juin 2002 au sein du Conseil national de Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin carrière.....	179
Convention collective de travail 12 juin 2023 en exécution de la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, du 1 ^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration	181
DISPOSITION DIVERSES.....	183
<i>JOUR DE CARENCE</i>	183
Convention collective de travail concernant le paiement du jour de carence (C.C.T. du 07.12.2000, AR du 14.01.2002 publié le 19.01.2002)	183
<i>STATUT EMPLOYE - OUVRIER</i>	187
Convention collective de travail concernant l'octroi de certains avantages du statut d'employé aux ouvriers (C.C.T. du 30.06.2006).....	187
Convention collective de travail concernant l'octroi du statut d'employé au personnel soignant (C.C.T. 30.06.2006).....	189
<i>ACTION POSITIVES POUR LES FEMMES DANS LES SERVICES DE SANTE</i>	191
Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, concernant les actions positives pour les femmes dans les services de santé (CCT du 05.12.1991, AR du 09.09.1993 publié au MB du 11.11.1993).....	191
<i>INITIATIVES VISANT A STIMULER L'ATTRACTIVITE DES PROFESSIONS DE SOINS DE SANTE</i>	192
Loi du 10 décembre 2009 portant des dispositions diverses en matière de santé.	192
<i>FORMATION</i>	192
Convention collective de travail du 02 octobre 2013 relative à la formation	192
Convention collective de travail du 13 septembre 2021 relative à la formation.....	194
<i>BURNOUT</i>	197
Convention collective de travail du 10 décembre 2018 concernant un accord cadre sectoriel général pour la prévention et la réduction du stress, du burnout, de l'agression et d'autres risques psychosociaux au travail et pour favoriser la réintégration et la reprise progressive au travail après maladie ou accident	197
<i>EQUIPES MOBILES</i>	200
Convention collective de travail du 19 janvier 2021 concernant le développement d'équipes mobiles multidisciplinaires pour pourvoir au remplacement de travailleurs absents	200
<i>MODALITES DE PAIEMENT DE LA REMUNERATION</i>	203
Convention collective de travail concernant la périodicité du paiement du salaire de certains travailleurs. (C.C.T. du 07.12.2000 B.S. AR du 14.01.2002 publié au MB le 19.01.2002).....	203
<i>FICHE DE SALAIRE</i>	204
Arrêté royal rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire nationale des services de santé déterminant les renseignements que doit contenir le décompte remis au travailleur lors de chaque règlement définitif de la rémunération (Déc. du 13.01.1966, AR du 22.04.1966 publié au MB le 29.04.1966).....	204
<i>INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS DE TRANSPORT</i>	205
<i>Trajet domicile-lieu de travail</i>	205
Convention collective de travail du 29 juin 2009 relative au transport entre le domicile et le lieu de travail.....	205
<i>INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR POUR L'UTILISATION PAR LE TRAVAILLEUR DE SON MOYEN DE TRANSPORT PERSONNEL POUR RAISONS DE SERVICE</i>	208
Convention collective de travail du 12 octobre 2009 relative à la détermination de l'intervention de l'employeur pour l'utilisation par le travailleur de son moyen de transport personnel pour raisons de service.....	208
<i>FORMATION DE RESEAUX HOSPITALIERS</i>	210

Convention collective de travail relative au volet social dans la formation de réseaux hospitaliers – 13.09.2021	210
<i>STABILITE DES CONTRATS DE TRAVAIL</i>	213
Convention collective de travail du 13 septembre 2021 relative à la stabilité des contrats de travail dans le secteur couvert par les accords sociaux du 25 octobre 2017 et du 12 novembre 2020	213
<i>DROIT A LA DECONNEXION</i>	216
Convention collective de travail du 17 avril 2023 concernant le droit à la déconnexion.....	216
CHÔMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (PREPENSION)	220
<i>RCC – METIER LOURD</i>	220
Convention collective de travail du 12 juin 2023 relative au cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et relative à l'exécution de la convention collective de travail n° 143 du Conseil National du Travail.....	220
<i>RCC – TRAVAIL DE NUIT</i>	223
Convention collective de travail du 12 juin 2023 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, en exécution des conventions collectives de travail n° 166 du Conseil National du Travail.....	223
<i>RCC - LONGUE CARRIERE</i>	227
Convention collective de travail du 12 juin 2023 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue.....	227
<i>INDEMNITE COMPLEMENTAIRE</i>	229
Convention collective de travail relative à l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs en cas de licenciement – CCT du 12.06.2023.....	229
<i>DISPENSE D'OBLIGATION DE DISPONIBILITE</i>	231
Convention collective de travail du 12 juin 2023 déterminant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.	231
Convention collective de travail du 12 juin 2023 déterminant, pour 2025-2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.	232
STATUT SYNDICAL	233
<i>STATUT DU DELEGUE SYNDICAL (> 50 TRAVAILLEURS)</i>	233
Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des services de santé concernant le statut des délégations syndicales. C.C.T. du 08.06.1972 modifiée par la CCT du 23.12.2011	233
<i>STATUT SYNDICAL DANS LES STRUCTURES DE MOINS DE 50 TRAVAILLEURS</i>	241
Convention collective de travail concernant le statut de la délégation syndicale dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs (C.C.T. du 26.01.2009 modifiée par la CCT du 23.12.2011).....	241
<i>FORMATION SYNDICALE : CREDIT D'HEURE</i>	250
Convention collective de travail concernant le crédit d'heures pour la formation syndicale (CCT du 26.06.1980 modifiée par la CCT du 01.04.1985)	250
Convention collective de travail du 13 septembre 2021 concernant le crédit de base pour la formation et les mandats structurels des représentants des travailleurs représentatifs dans la concertation sociale..	252
<i>PRIME SYNDICALE (PAYEE PAR LE FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE)</i>	255
Convention collective de travail relative à l'octroi d'une prime syndicale (C.C.T. du 09.11.1992 et C.C.T. du 27.11.1995)	255
<i>PRESTATIONS D'INTERET GENERAL</i>	256
Arrêté royal 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. (C.C.T. 18.04.1951 (Erratum 04.07.1951), AR 25.05.1951 publié le 10.06.1951)	256
Décision du 12 juillet 2010 concernant l'exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix.	258

LE CONSEIL D'ENTREPRISE.....	262
<i>REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR.....</i>	262
Décision du règlement d'ordre intérieur-type pour les conseils d'entreprise (Décision du 17.12.1984, AR du 17.04.1985 publié au MB le 11.05.1985.).....	262
FONDS SOCIAL POUR LES GROUPES A RISQUE.....	269
<i>DEFINITION DE GROUPE A RISQUE.....</i>	269
Convention collective de travail du 20 avril 2009 - Définition des groupes à risque	269
Convention collective de travail du 09.12.2013 modifiant la convention collective de travail du 20.04.2009 relative à la définition des groupes à risque	271
<i>STATUTS DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE.....</i>	273
Convention collective de travail du 08.10.2007 concernant l'institution d'un fonds de sécurité d'existence dénommé 'Fonds social pour les hôpitaux privés' et fixation de ses statuts.....	273
<i>COTISATION FONDS POUR LES GROUPES A RISQUE.....</i>	278
Convention collective de travail du 15 mai 2023 concernant le montant et le mode de perception des cotisations destinées aux initiatives de formation et d'emploi pour les groupes à risque du fonds social des hôpitaux privés	278
INTERVENTIONS DANS LE SECTEUR NON MARCHAND POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI (MARIBEL SOCIAL).....	280
Convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence, dénommé 'Fonds intersectoriel des services de santé' et en fixant ses statuts (C.C.T. du 10.09.2007).....	280
Convention collective de travail concernant Création d'un fonds de sécurité d'existence "Maribel Social" et fixation de ses statuts (C.C.T. du 08.10.2007)	285
Convention collective de travail du 12 novembre 2018 concernant l'utilisation des moyens financiers supplémentaires Maribel social issus du Tax Shift pour l'affectation de personnel supplémentaire en vue du remplacement d'absence prévisible de personnel	289
FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE INTERSECTORIEL POUR LES SERVICES DE SANTE.....	292
Convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds intersectoriel des services de santé » et fixation des statuts (CCT du 11.02.2019).....	292
<i>PROJET DE FORMATION EN ART INFIRMIER.....</i>	296
Convention collective de travail du 11 février 2019 concernant le projet de formation en art infirmier..	296
Convention collective de travail du 27 janvier 2020 concernant le projet de formation en art infirmier .	300
Convention collective de travail du 08 février 2021 concernant le projet de formation en art infirmier..	303
Convention collective de travail du 13 février 2023 concernant le projet de formation en art infirmier..	307
<i>PROJET DE FORMATION AIDE-SOIGNANT.....</i>	311
Convention collective du 27 janvier 2020	311
Convention collective du 08 février 2021	317
Convention collective du 02 février 2023.....	323
<i>ANCIENNETE DES TRAVAILLEURS QUI ONT ACHEVE AVEC SUCCES UNE FORMATION INFIRMIERE.....</i>	331
Convention collective de travail concernant la fixation des modalités de détermination de l'ancienneté des travailleurs qui ont achevé avec succès une formation infirmière (C.C.T. du 27.10.2003).....	331
<i>ACTES COMPLEMENTAIRES.....</i>	332
Convention collective de travail relative aux modalités de la formation des aide-soignant-e-s dans le cadre de 5 actes complémentaires (C.C.T. du 09.03.2020).....	332
<i>PROJET DE FORMATION #CHOISISLESSOINS.....</i>	333
Convention collective de travail du 25 mars 2021	333
Convention collective de travail du 13 février 2023	340
FONDS DE PENSION SECTORIEL.....	348
Convention collective de travail du 11 décembre 2008 concernant l'institution d'un fonds de sécurité d'existence dénommé : "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux" et fixation de ses statuts...	348
Convention collective de travail du 13 décembre 2010 relative à l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel.....	352

Convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330.....	354
Convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330.....	356
Convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention collective du 13 décembre 2010 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel 330.....	358
Convention collective de travail du 06 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire.....	360
Convention collective de travail du 03 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire.....	363
<i>ALLOCATION DE PENSION SECTORIELLE (2006-2010)</i>	368
Convention collective de travail du 17 février 2012 portant sur le montant de l'allocation de pension sectorielle pour la période 2006-2010.....	368
<i>ALLOCATION DE PENSION SECTORIELLE (2011)</i>	370
Convention collective de travail du 12 novembre 2012 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2011.....	370
<i>ALLOCATION DE PENSION SECTORIELLE (2012)</i>	373
Convention collective de travail du 8 juillet 2013 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2012.....	373
<i>ALLOCATION DE PENSION SECTORIELLE (2013)</i>	375
Convention collective de travail du 16 juin 2014 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2013.....	375
<i>ALLOCATION DE PENSION SECTORIELLE (2014)</i>	378
Convention collective de travail du 8 juin 2015 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2014.....	378
<i>ALLOCATION DE PENSION SECTORIELLE (2015)</i>	381
Convention collective de travail du 13 juin 2016 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2015.....	381
<i>ALLOCATION DE PENSION SECTORIELLE (2016)</i>	383
Convention collective de travail du 08 mai 2017 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2016.....	383
<i>ALLOCATION DE PENSION SECTORIELLE (2017)</i>	386
Convention collective de travail du 14 mai 2018 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2017.....	386
<i>ALLOCATION DE PENSION SECTORIELLE (2018)</i>	389
Convention collective de travail du 18 novembre 2019 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2018.....	389
<i>ALLOCATION DE PENSION SECTORIELLE (2019)</i>	391
Convention collective de travail du 14 septembre 2020 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2019 pour les secteurs fédéraux de la santé.....	391
<i>ALLOCATION DE PENSION SECTORIELLE (2020)</i>	393
Convention collective de travail du 10 mai 2021 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2020 pour les secteurs fédéraux de la santé.....	394
<i>ALLOCATION DE PENSION SECTORIELLE (2021)</i>	396
Convention collective de travail du 16 mai 2022 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2021 pour les secteurs fédéraux de la santé.....	396
<i>ALLOCATION DE PENSION SECTORIELLE (2022)</i>	399
Convention collective de travail du 12 juin 2023 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2022 pour les secteurs fédéraux de la santé.....	399
MONTANTS ACTUELS.....	402
<i>BAREME DE SALAIRE DU PERSONNEL DEPUIS LE 01/01/2023</i>	402
<i>ALLOCATION DE FOYER ET DE RESIDENCE</i>	402
<i>PRIME DE FIN D'ANNEE</i>	402
<i>PRIME D'ATTRACTIVITE</i>	403
<i>PRIME ANNUELLE AU MOIS DE SEPTEMBRE AUX INFIRMIERS AVEC UN QPP OU UN TPP :</i>	404
<i>PENSION COMPLEMENTAIRE</i>	404

LIENS INTERESSANTS POUR LE SECTEUR DES HOPITAUX PRIVES.

CGSLB : Le site de la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique : <http://www.cgslb.be/>

CGSLB NON-MARCHAND : Le site de la CGSLB / Secteur non-marchand : <http://www.cgslb.be/sectoren/non-profit.html>

Lien CGSLB NON-MARCHAND : vous trouverez d'autres liens non-marchand sur le site de la CGSLB : <http://www.cgslb.be/secteurs/non-marchand/liens/>

IFIC : Le site de l'institut de Classification de Fonction : <http://www.if-ic.org/>

FE-BI : Le site de l'association des Fonds Sociaux Fédéraux et Bicommunautaires du secteur non marchand : <http://www.fe-bi.org/>

CNT : Le site du Conseil National du Travail : <http://www.cnt-nar.be/F11.htm>

INAMI : Le site de l'INAMI : <http://www.inami.fgov.be/>

HOSPITALS Be : Un site avec des informations intéressantes sur les hôpitaux. : <http://www.hospitals.be/francais.html>

SPF – Soins de santé : <http://www.health.belgium.be/eportal/Healthcare/index.htm>

COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR NON-MARCHAND ET ACCORD POUR LE SECTEUR NON-MARCHAND.

Commission paritaire 330 : Commission paritaire des établissements et des services de santé

La commission paritaire 305 est devenue 330 par l'arrêté royal du 15 septembre 2006.

Arrêté royal instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence (A.R. 09.08.2003 M.B. 08.04.2003, A.R. 15.09.2006 M.B. 29.09.2006, A.R. 24.10.2012 M.B. 11.12.2012)

Article 1

§ 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 :

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

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

- tous les établissements soumis à la loi sur les hôpitaux, coordonnée le 7 août 1987 ;
- les plateformes de concertation des établissements et services psychiatriques ;
- les maisons de soins psychiatriques ;
- les initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques ;
- les centres de revalidation ;
- les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services ;
- les services de soins à domicile ;
- les équipes de soins palliatifs à domicile ;
- les maisons médicales ;

- les services de transfusion sanguine et de traitement du sang ;
- les polycliniques ;
- les laboratoires de biologie clinique ou d'anatomopathologie ;
- les entreprises de la branche du transport indépendant de malades ;
- les services de secourisme ;
- les centres médicaux pédiatriques ;
- les centres de soins de jour pour personnes âgées ;
- les centres d'accueil de jour pour personnes âgées ;
- les cabinets de médecins généralistes, de spécialistes, de dentistes, de kinésithérapeutes et d'autres paramédicaux ;
- les services de physiothérapie ;
- les entreprises de la branche d'activité de la prothèse dentaire ;
- les services externes de prévention et de protection au travail ;
- les services intégrés de soins à domicile, à l'exclusion des services intégrés de soins à domicile qui sont agréés comme initiative de coopération dans le domaine des soins de santé primaires relevant de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé.

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 :

- les services d'aide sociale aux justiciables;
- les centres d'aide aux personnes;
- les centres de santé mentale;
- les services. (Inséré(e) : A.R. 15.09.06)

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.

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] (Modifié(e) : A.R. 15.09.06), visées à l'article 1er.

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] (Modifié(e) : A.R. 15.09.06), visées à l'article 1er.

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.

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] (Modifié(e) : A.R. 15.09.06), visées à l'article 1er.

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] (Modifié(e) : A.R. 15.09.06), visées à l'article 1er.

Article 5

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

Reprise des CCT conclues pour les anciennes sous-commissions paritaires 305 – 305.01 – 305.02 – 305.03

Les anciennes (sous)-commissions paritaires (CP 305 - 305.01- 305.02- 305.03), lesquelles avaient été abrogées par le même arrêté royal, ont par contre subsisté jusqu'au jour de l'installation de la nouvelle commission paritaire installée le 8 juin 2007 par un arrêté royal (M.B du 8 juin 2007).

Les CCT conclues au sein des anciennes (sous)-commissions restent obligatoires (pour les employeurs et les travailleurs qui y ressortissaient avant la modification) jusqu'à ce que les nouvelles commissions aient réglé l'application des CCT en vigueur.

C.C.T. du 10.09.2007

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à partir du 8 juin 2007 à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Article 2

Toutes les décisions et les conventions collectives de travail, conclues au sein de la Commission paritaire des services de santé, la Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés, la Sous-commission paritaire pour les établissements et des services de santé et la Sous-commission paritaire de la prothèse dentaire, qui sont encore en vigueur en date du 7 juin 2007, sont applicables aux entreprises visées à l'article 1er.

Article 3

La présente convention collective de travail en vigueur le 8 juin 2007 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties signataires peut la dénoncer moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois. Cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé et à chacune des parties signataires.

Le délai de préavis prend cours à partir du premier jour du mois qui suit la dénonciation.

ACCORD RELATIF AUX SECTEURS FEDERAUX DE LA SANTE – SECTEUR PRIVE.

Accord Fédéral relatif aux secteurs fédéraux de la santé 2005-2010

INTRODUCTION :

L'évolution technologique et le vieillissement de la population constituent les lignes sous-jacentes de l'augmentation de nos soins de santé. Les soins sont fournis de façon plus intensive et plus rapide ; en outre, la complexité de ces soins augmente, pas seulement du fait de l'évolution technologique mais aussi en raison de la moyenne d'âge toujours plus élevée des patients avec une augmentation croissante des maladies multiples et chroniques.

Le vieillissement entraîne une augmentation de la dépendance et provoque de ce fait des besoins plus élevés de soins professionnels intenses de longue durée. Investir dans les soins en réponse à la demande croissante ne peut pas être vu exclusivement comme un coût pour la société. Les soins créent aussi une plus-value contribuant au bien-être de notre société. Investir dans les soins suppose un investissement en moyens humains car les soins restent par essence une activité à haute intensité de travail.

De la part des travailleurs des secteurs de la santé, il n'est pas demandé exclusivement une compétence technique toujours accrue mais aussi une plus grande attention, une implication croissante, le soutien émotionnel des patients et de leur famille, communication et concertation, efficacité et qualité. De bons soins aux patients supposent que les travailleurs des secteurs de la santé disposent du temps, des moyens et de l'appréciation pour pouvoir et continuer à satisfaire ces différentes attentes sans devoir, pour ce faire, renoncer à leur bien-être.

L'objectif est de continuer à offrir de façon durable des soins accessibles et de haute qualité et est souscrit par une très large majorité de la société et fait partie des priorités de l'agenda politique. Dans les prochaines décennies, le secteur des soins de santé restera par excellence le secteur de croissance dans notre marché du travail. Garantir l'attractivité des professions de la santé est d'autant plus essentiel et il convient de résoudre les points de friction qui y existent.

L'accord conclu par les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs avec le Gouvernement a l'ambition de répondre, pendant les 5 prochaines années, aux demandes justifiées en matière de charge de travail, d'organisation et de qualité du travail, d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale tout au long de la carrière professionnelle, de rémunération du travail et de pouvoir d'achat après la fin de la carrière.

Il est expressément convenu que cet accord ne préjuge en rien de l'issue du débat social et interprofessionnel au sujet de la fin de carrière et de l'augmentation du taux d'emploi.

Il ne remet pas non plus en cause les dispositions budgétaires décidées dans le cadre de la fixation du budget des soins de santé pour 2005 en matière de réduction du sous-financement des hôpitaux et d'accélération de la liquidation des montants de rattrapages.

CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD :

Le présent accord s'applique aux institutions du secteur privé appartenant aux secteurs fédéraux de la santé.

Par « secteurs fédéraux de la santé », on entend :

- hôpitaux, maisons de soins psychiatriques et habitations protégées ;
- M.R. / M.R.S. et les centres de soins de jour ;
- Services de soins infirmiers à domicile ;
- Services intégrés des soins à domicile ;
- Centres de revalidation (y compris les centres d'avortement) ;
- Centres médico-pédiatriques ;
- Le Service « Sang » de la Croix-Rouge ;
- Maisons médicales.

CADRE BUDGETAIRE :

Le présent accord social est conclu à l'intérieur d'une enveloppe budgétaire globale pour les secteurs publics et privés des secteurs fédéraux de la santé, enveloppe globale de 391 millions € après 5 ans (78.2 millions € par an). L'exécution des mesures sous cet accord représente un coût à vitesse de croisière de 471 millions d'euros. Les mesures relatives à l'emploi seront exécutées sur six ans. Le financement de cet accord a trait à l'ensemble du personnel occupé.

Les montants en cause sont des montants en prix et volume de travail 2005 et sont liés aux paramètres suivants :

- le volume réel d'emploi au regard du volume réel d'emploi 2005 fixé au maximum à 198.245 E.T.P., volume pris en considération comme base de calcul sur base des données du S.P.F. Santé Publique et de l'I.N.A.M.I. (128.013 pour le secteur privé ou 64,57 % de l'emploi total exprimé en E.T.P. et 70.232 pour le secteur public ou 35,43 % de l'emploi total exprimé en E.T.P.) ;
- le salaire annuel brut hors primes, sursalaires, pécule de vacances et cotisations patronales) en moyenne pondérée par E.T.P. par rapport à 26.037 € ;
- l'index 113,87 ;
- les cotisations patronales de 34,67 %.

Le Gouvernement garantit le financement des mesures prévues par le présent accord pour autant que le budget prévu, corrigé sur base des paramètres précités et confronté aux critères repris ci-après et validé par des experts indépendants (p.e. inspecteur des finances), ne soit pas dépassé et pour autant que les postes de travail supplémentaires énoncés ci-après soient effectivement réalisés.

Mesures « volet emploi »:	7 248E.T.P.	Augmentation nette d'emploi constatée.
Complément fonction d'infirmier – chef :	4 millions €	Budget fixe.
Prime d'attractivité:	360 € brut + 0,53 % du salaire annuel €	Coût moyen par E.T.P.
Supplément pour prestations de nuit	3510841.04	Budget fixe. Secteur privé
Pécule de vacances à 92% dans le secteur public :	6.036.112,7 €	Seul le financement entre 65 et 92 % pour les statutaires des hôpitaux est pris en compte. Budget fixe.

A la demande d'un ou plusieurs signataire de l'accord, on pourra recourir à la procédure permettant le contrôle et la validation (ou non) dont il est fait mention dans l'alinéa précédent.

PRINCIPE GENERAL RELATIF AUX CONSEQUENCES DE LA SUBSIDIATION OCTROYEE POUR DES FRAIS DE PERSONNEL:

Les 3 parties confirment que, lorsque l'autorité octroie une subsideation intégrale d'éléments du coût salarial, ces éléments doivent être effectivement octroyés au personnel.

Si le Gouvernement constate que ce principe général n'est pas respecté partout, il prendra les initiatives appropriées pour le faire respecter.

CONTRAT DE TRAVAIL :

2.1. DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL SOIGNANT :

A partir du 1er janvier 2006 au plus tard, pour pouvoir être pris en considération comme personnel soignant dans le cadre des normes et/ou de la subsideation, le personnel soignant engagé pour effectuer des soins doit être occupé sous contrat de travail d'employé.

Le Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique rappelle qu'en application de la réglementation existante, le personnel soignant dans le secteur des M.R. et M.R.S. ne peut être affecté qu'à des tâches de soins à l'exclusion des tâches d'hôtellerie. Ces tâches de soins sont celles qui visent l'aide des résidents dans les actes de la vie quotidienne dont les différentes composantes sont celles qui servent à l'évaluation de la dépendance des résidents (échelle de Katz).

Les parties signataires conviennent que l'occupation sous contrat de travail d'employé du personnel soignant s'applique également au personnel soignant « hors norme ».

Le Gouvernement fédéral élaborera en concertation avec les interlocuteurs sociaux et les administrations concernées les moyens de contrôle appropriés pour les deux éléments précités.

2.2. OCTROI DU CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE AUX OUVRIERS APRES UNE CERTAINE ANCIENNETE :

A partir du 1er janvier 2006, les ouvriers comptant à cette date au moins 5 ans d'ancienneté dans les secteurs fédéraux de la santé au sens du présent accord devront être occupés sous contrat de travail d'employés. Ils bénéficieront de tous les avantages résultant du contrat de travail d'employés, entre autres au niveau du pécule de vacances et du salaire garanti en cas de maladie.

Au 1er janvier de chaque année, les ouvriers qui ont atteint, au 31 décembre de l'année civile qui vient de s'écouler, l'ancienneté de 5 ans dans les secteurs fédéraux de la santé au sens du présent accord devront être occupés sous contrat de travail d'employés.

Les modalités techniques seront reprises dans une CCT qui tiendra compte des conséquences de cette mesure pour les ouvriers qui sont sur le point de partir en prépension.

L'application des deux alinéas précédents ne porte pas préjudice aux dispositions plus favorables existant au niveau de l'institution concernée.

Pour l'application de ce point, on entend par « ancienneté » l'ancienneté de service dans les secteurs fédéraux de la santé peu importe le type de contrats de travail ayant lié le travailleur aux institutions l'ayant occupé (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, plans de résorption de chômage, etc...).

DROIT AUTOMATIQUE AUX MESURES DE FIN DE CARRIERE POUR CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL :

Les parties constatent que l'application des mesures de fin de carrière donne lieu, pour certaines catégories de personnel, à des différences de traitement difficilement justifiables vu la nature du travail effectué et à des tensions à l'intérieur des équipes du fait que certains membres de l'équipe n'ont pas accès à la mesure de fin de carrière.

Les parties conviennent que les catégories de personnel suivantes ont d'office droit au bénéfice des mesures de fin de carrière au même titre que les infirmiers et le personnel soignant :

- les ambulanciers des services d'urgence qui font partie du personnel des institutions visées dans le plan pluriannuel des secteurs fédéraux de la santé

et ce, peu importe le centre de frais sous lequel ces personnes sont reprises ;

- les kinésithérapeutes / ergothérapeutes / logopèdes / diététiciens ;
- les technologues en laboratoire ;
- les technologues en imagerie médicale ;
- les techniciens du matériel médical (notamment dans les services de stérilisation) ;
- les brancardiers ;
- les éducateurs intégrés dans les équipes de soins ;
- les assistants en logistique ;
- les assistants sociaux et les assistants psychologiques occupés dans les unités de soins ou intégrés dans le plan thérapeutique ;
- les personnes visées aux articles 54bis et 54ter de l'arrêté royal n° 78;
- les psychologues, orthopédagogues et pédagogues occupés dans les unités de soins ou intégrés dans le plan thérapeutique ;

La description des professions fait référence à la fonction réellement exercée

Les parties rappellent que les infirmiers sociaux ont déjà été repris dans la convention collective de travail dd. 7.12.2000 dans la mesure pour les infirmiers.

Les parties conviennent que l'extension automatique du droit aux mesures de fin de carrière s'applique à partir du 1er octobre 2005. A partir du 1er octobre 2005, toutes les personnes concernées qui ont 45 ans ou plus, auront immédiatement accès à la mesure.

Les parties signataires conviennent également que les bénéficiaires des mesures de fin de carrière qui entrent dans le régime à partir du 1er octobre 2005 n'ont plus le choix entre la dispense de prestations et la prime mais bénéficient d'office de la dispense de prestations. Ce principe s'applique également aux personnes visées à la deuxième phrase de l'alinéa précédent. Les personnes qui sont actuellement bénéficiaires des mesures de fin de carrière instaurées par l'accord précédent et qui ont fait le choix de la prime salariale continuent à en bénéficier mais disposent, à tout moment, de la faculté de choisir la dispense de prestation. Dans ce cas, ce nouveau choix est définitif. Ce principe vaut également pour le personnel assimilé dans le cadre de la convention du 7.12.2000.

Aussi longtemps que des instances régionales compétentes de l'emploi considère que le personnel infirmier appartient à la catégorie des « fonctions critiques » au sens de la réglementation « chômage » et sous réserve du réexamen auquel les parties signataires procéderont dans le courant de l'année 2008, le personnel infirmier conserve le droit d'option entre la dispense de prestations et la prime.

Dans le courant du 1er semestre 2008, les parties signataires examineront s'il convient de maintenir le droit d'option en faveur du personnel infirmier. Si les parties estiment qu'il y a lieu de mettre fin au droit d'option pour le personnel infirmier, le droit d'option ne s'appliquera plus au personnel infirmier qui entre dans le champ d'application de la mesure à partir du 1er octobre 2008.

Tenant compte de la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps

partiel, les travailleurs occupés à temps partiel se verront proposer, dans les conditions prévues par ladite CCT n°35 (article 4), d'office d'augmenter la durée hebdomadaire de travail inscrite dans leur contrat. Ils bénéficient, le cas échéant, de la dispense de prestations sur base de leur nouveau contrat. Ce principe vaut également pour le personnel assimilé dans le cadre de la convention du 7.12.2000.

Les modalités d'octroi, de remplacement et de financement des remplacements de ces jours de congés supplémentaires ainsi que les mesures relatives aux points 4 et 5 ci-dessous, seront réglées de même façon dans une CCT et les arrêtés d'exécution de l'INAMI et de la Santé publique.

LE PERSONNEL ASSIMILE DANS LE CADRE DES MESURES DE FIN DE CARRIERE :

Tenant compte que certains éléments recueillis par les administrations chargées de la gestion des mesures de fin de carrière font apparaître des anomalies au niveau de l'octroi du bénéfice des mesures de fin de carrière, les parties conviennent qu'en ce qui concerne le personnel assimilé :

Les conditions relatives aux prestations irrégulières sont modifiées comme suit en ce qui concerne les prestations irrégulières exigées :

la période de référence est portée de 12 mois à 24 mois. Les périodes d'absences justifiées (maladies, vacances, périodes assimilées,-) sont assimilées sur base de la moyenne du reste de la période de référence ;

actuellement, le membre du personnel qui ne répond pas au critère du nombre de prestations irrégulières à la date d'entrée dans le régime ou de nouvelle tranche d'âge, par exemple du simple fait d'un seul changement dans son rôle de prestations au cours d'un des 12 mois précédant l'âge en cause, doit attendre la nouvelle tranche pour pouvoir entrer dans le système ou bénéficier de l'augmentation de la dispense de prestations ; à l'avenir, il sera prévu que si le membre du personnel ne répond pas au critère à l'âge d'entrée dans le régime, il pourra y entrer dès qu'il remplit les conditions ;

au lieu de devoir prouver pour chacun des 12 mois précédant la tranche d'âge concernée au moins deux prestations irrégulières, le membre du personnel devra avoir presté, au cours de la période de référence, à partir de 200 heures pour lesquelles il a perçu le supplément pour prestations irrégulières ou toute autre indemnité relevant d'une convention collective de travail, ou a bénéficié d'un repos compensatoire suite à ces prestations. Les travailleurs à temps partiel doivent prouver un nombre d'heures de prestations irrégulières correspondant à 200 heures calculées au pro rata de la durée contractuelle de travail.

La modification des conditions à remplir pour invoquer le bénéfice de l'assimilation s'applique à partir du 1er octobre 2005. Les nouvelles règles d'assimilation dans le cadre de l'ouverture du droit au bénéfice des mesures de fin de carrière s'appliquent à partir de la date du 1er octobre 2005 à l'égard des personnes qui s'étaient vues refuser le bénéfice de la mesure au motif qu'elles ne remplissaient pas les conditions

résultant des anciennes règles d'assimilation et ont entre-temps dépassé l'âge d'entrée dans le régime ou la tranche d'âge ouvrant le droit à une dispense de prestations plus élevées.

Les modifications résultant du présent point seront intégrées dans tous les instruments juridiques d'exécution des mesures de fin de carrière et ce, pour le 30 septembre 2005 au plus tard.

Les parties signataires confirment que l'intention des signataires du plan pluriannuel conclu en 2000 a toujours été de considérer que le travailleur visé par l'assimilation avait accès aux mesures de fin de carrière tant lorsque les prestations irrégulières donnaient lieu au paiement du supplément pour prestations irrégulières que lorsque ces prestations donnaient lieu à l'octroi d'un congé compensatoire d'une valeur égale au supplément précité ou une autre indemnité définie dans une convention collective de travail.

OCTROI DE JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES EN FAVEUR DE CERTAINES CATEGORIES DE MEMBRES DU PERSONNEL :

Afin de faciliter un accord entre les partenaires sociaux en ce qui concerne l'octroi de jours de congés supplémentaires en faveur des membres du personnel qui ne bénéficient pas des mesures de fin de carrière convenues dans le plan pluriannuel des secteurs fédéraux de la santé conclu le 1er mars 2000, telles que modifiées par les points 3 et 4 du présent accord, le Gouvernement met à disposition des partenaires sociaux du secteur privé des secteurs fédéraux de la santé, dans le cadre des mesures faisant partie du volet Emploi du présent accord (voir point 9.3), 250 emplois E.T.P. (secteur privé et public) destinés à permettre le remplacement d'une partie des travailleurs qui se verront octroyer le bénéfice de jours de congés supplémentaires.

Les partenaires sociaux s'engagent à signer pour le 30 juin 2005 au plus tard une convention collective qui prévoira l'octroi de jours de congés supplémentaires aux travailleurs qui ne bénéficient pas des mesures de fin de carrière visées à l'alinéa 3 et 4 de cet accord. Ils s'engagent à ne pas prévoir l'octroi de jours de congés supplémentaires aux travailleurs qui n'ont pas atteint au moins l'âge de 50 ans.

Le Gouvernement souligne que pendant la durée de validité de cet accord, des jours de congés supplémentaires ne peuvent être prévus avant l'âge de 50 ans. A 50 ans, 5 jours de congés supplémentaires sont octroyés à titre de première étape dans l'harmonisation entre les secteurs publics et privés. Pour les travailleurs de 52 ans et plus, la répartition des autres jours est convenue par les partenaires sociaux dans une CCT spécifique dont le gouvernement prend acte.

Ces jours de congés supplémentaires « cumulatifs » ne sont pas compensés par une augmentation du financement de la part de l'autorité fédérale. La convention collective de travail conclue dans le cadre du présent point ne donne lieu qu'à la mise à disposition du nombre d'emplois déterminé au premier alinéa de ce point. Si l'engagement pris par les partenaires sociaux au deuxième alinéa de ce point n'est pas respecté, les partenaires sociaux ne peuvent plus faire appel au nombre

d'emplois mis à leur disposition dans le cadre du présent point. Le présent alinéa ne déroge pas au régime existant en matière de congé du travailleur concerné.

DEMOCRATIE SOCIALE :

6.1. RESTRUCTURATION DE LA C.P. 305 :

La Ministre de l'Emploi confirme sa volonté de mener à bon terme la restructuration de la Commission Paritaire 305 ainsi que convenue. En concertation avec les partenaires sociaux, une solution sera élaborée en ce qui concerne la commission paritaire dont relèveront les services bicommunautaires.

6.2. ABAISSEMENT DU SEUIL « DELEGATION SYNDICALE » :

En ce qui concerne l'abaissement du seuil de création d'une délégation syndicale dans les secteurs visés par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent de conclure pour le 30 juin 2005 au plus tard une convention collective de travail prévoyant l'installation d'une délégation syndicale chez les employeurs occupant au moins 20travailleurs. Les employeurs visés par cet abaissement pourraient bénéficier, dans le cadre de la réglementation Maribel social, d'un traitement préférentiel.

DEUXIEME PILIER PENSIONS :

En ce qui concerne le 2ième pilier « pensions », les parties signataires conviennent de réaliser les étapes suivantes durant la durée de validité du présent accord :

A partir du 1/01/2006, le gouvernement versera un montant de16,378 millions d'euros au fonds d'épargne sectoriel. Ces moyens seront thésaurisés et transmis au fonds sectoriel du deuxième pilier de pension qui entrera en vigueur au plus tôt en 2010. Le capital qui se trouvera dans le fonds sectoriel à partir du31/12/2010 ne sera jamais inférieur à 0,6 % de la masse salariale totale (hors primes, sursalaires, pécule de vacances et cotisations patronales) du groupe concerné de l'année en cours. La mise en oeuvre d'un fonds sectoriel du deuxième pilier sera fixée, après concertation, par les parties qui signent le présent accord.

à cette fin, elles mèneront ensemble une étude relative à l'instauration d'un 2ième pilier « pensions » pour l'ensemble du personnel des secteurs fédéraux de la santé ; cette étude examinera les problèmes se posant pour mettre sur pied un tel pilier ainsi que les prestations à prévoir dans ce cadre ;

en tenant compte des résultats de l'étude visée sous le tiret précédent et après examen préalable entre les parties signataires, le cadre juridique législatif qui se révélerait nécessaire pour mettre en oeuvre le 2ième pilier sera mené à bien pour le 30 septembre 2009 au plus tard.

RESPECT DE LA SOLIDARITE SOCIALE :

8.1. MISE EN ŒUVRE DE LA NOTE « RESPECT DE LA SOLIDARITE » SOCIALE DANS LES SECTEURS FEDERAUX DE LA SANTE :

Le Ministre des Affaires Sociales et la Ministre de l'Emploi confirment leur volonté de mener à bien, également dans les secteurs fédéraux de la santé, la mise en œuvre des différentes mesures décidées par le Gouvernement lors du Conseil des Ministres de GEMBLOUX et reprises dans la note « Respect de la solidarité sociale ». Cette note aborde entre autres la problématique des « faux indépendants » et entre autres ce thème est visé sous ce point.

Dans ce cadre, un groupe de travail tripartite est créé afin d'examiner la situation et d'élaborer les mesures juridiques appropriées.

Le Ministre des Affaires Sociales prendra les initiatives nécessaires afin que, pour le 30 juin 2005, des progrès significatifs soient réalisés en ce qui concerne la lutte contre les faux indépendants pour certaines catégories de personnel bien précises. A cet effet, il donnera instruction à son Administration d'examiner les résultats des activités du groupe de travail tripartite. Dans le cadre de l'exécution de la note « Respect de la solidarité sociale » précitée, le Ministre des Affaires Sociales et la Ministre de l'Emploi prendront les dispositions juridiques nécessaires afin d'aboutir au respect de la convention collective de travail n° 35 conclue au sein du Conseil National du Travail. Cette convention prévoit la priorité à réserver aux travailleurs à temps partiel, sous certaines conditions (article 4), lorsque des emplois à temps plein ou à une durée hebdomadaire du travail plus élevée que celle du travailleur à temps partiel concerné se libèrent au niveau de l'institution.

Dans la philosophie des décisions adoptées par le Conseil des Ministres de GEMBLOUX et de l'approbation par celui-ci de la note « Respect de la solidarité sociale », le Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique prévoit d'augmenter le cadre du personnel de l'inspection des hôpitaux, des MR/MRS à raison de 20 E.T.P.

8.2. INFORMATIONS EN MATIERE D'EMPLOI ET D'AUTRES DOMAINES :

Il apparaît que les informations dont disposent les administrations et les représentants des travailleurs ne permettent pas un suivi suffisamment précis de la réalisation des mesures d'emplois décidées et leur évolution dans le temps.

Un groupe de travail tripartite par secteur concerné (hôpitaux et secteurs INAMI) est créé. Ce groupe de travail devra pour le 31 décembre 2005 proposer les adaptations nécessaires des instruments existants (par ex. : FINHOSTA) et examiner la façon dont les informations seront mises à disposition des représentants des travailleurs au sein des institutions ainsi qu'au niveau sectoriel.

Le Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique ainsi que la Ministre de l'Emploi prendront, chacun dans les domaines relevant de ses compétences, les mesures nécessaires afin de répondre à ce souci de meilleure information.

Dans ce cadre, notamment les sujets suivants feront l'objet d'une attention particulière :

- l'accès à l'information pour que les représentants des travailleurs et des employeurs tant au niveau des institutions que du secteur puissent effectuer un contrôle au niveau de l'emploi et de son financement; à ce sujet, les parties conviennent de déterminer de commun accord pour le 30 juin 2005 la période de référence sur base de laquelle l'évolution de l'emploi sera examinée dans le cadre du présent accord ;
- la possibilité pour les représentants des travailleurs et des employeurs tant au niveau des institutions que des secteurs de demander l'intervention des inspecteurs du S.P.F. Santé Publique et de l'I.N.A.M.I. et d'obtenir des éclaircissements ;
- dans le secteur des hôpitaux et assimilés, la problématique de l'articulation « inspection – article 86bis » et l'adaptation de l'arrêté d'exécution de l'art. 86bis au nouveau système de financement des hôpitaux. Un travail similaire sera réalisé pour les secteurs MR/MRS.

8.3. CLARIFICATION DE CERTAINS ELEMENTS DE FINANCEMENT :

Le Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique prend l'engagement de réunir un groupe de travail tripartite qui examinera les mesures à prendre pour rendre plus transparente la ventilation entre dépenses de personnel et autres dépenses pour les différents postes de financement dans le secteur des hôpitaux, plus particulièrement le B1 et le B2. Ce groupe de travail devra terminer ses travaux pour fin juin 05.

Le même travail de clarification du financement sera réalisé dans les autres secteurs couverts par le présent accord.

8.4. MESURES EN VUE D'ASSURER UN MEILLEUR RESPECT DE LA LEGISLATION SOCIALE :

Les partenaires sociaux confirment la nécessité de respecter la législation sociale et plus particulièrement la loi sur le travail. Ils s'engagent à conclure, pour le 30 juin 2005, une convention collective de travail relative d'une part aux mesures relatives au remplacement immédiat en cas d'absence de membres du personnel et d'autre part en ce qui concerne la remise des horaires de travail et leur respect. Les négociations se dérouleront sur base d'une part de la note déposée par le S.P.F. Emploi auprès de la Commission Paritaire 305 lors de la réunion du 26.02.01 et d'autre part du projet de convention collective de travail du Front commun syndical du 13.10.03 , en tenant compte des travaux réalisés en Commission Paritaire et de la spécificité du secteur, notamment la nécessité d'assurer la continuité et la qualité des soins.

Début juin, les parties signataires du présent accord évalueront ensemble l'état d'avancement des négociations au sein de la Commission paritaire.

Tenant compte de la spécificité du secteur des soins infirmiers à domicile, les partenaires sociaux conviennent qu'une convention collective de travail spécifique à ce secteur sera négociée en ce qui concerne les thèmes mentionnés au premier alinéa de ce point. Les négociations relatives à cette C.C.T. spécifique devront être terminées également pour le 30 juin 2005. Lors de la réunion tripartite du début juin où l'état d'avancement des négociations sera examiné, la situation pour le secteur des soins infirmiers à domicile sera également abordée.

Si les partenaires sociaux n'aboutissent pas à une convention collective de travail dans le délai prévu à l'alinéa précédent, le Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique ainsi que le Ministre de l'Emploi prendront, chacun dans les domaines relevant de sa compétence, les mesures appropriées afin d'aboutir à :

la transmission des horaires de travail suffisamment à l'avance ;

le respect des horaires transmis à l'avance et les sanctions attachées aux modifications d'horaires ;

le remplacement immédiat en cas d'absence, tenant compte des spécificités des secteurs mentionnés à la page 2.

VOLET EMPLOI :

9.1. CONDITIONS PREALABLES :

La mise en œuvre de certains éléments du volet « emploi » est liée à la signature préalable par les partenaires sociaux de conventions collectives de travail.

Les conventions collectives dont la signature préalable est exigée, ou, le cas échéant les arrêtés royaux, sont celles qui ont trait :

- à l'abaissement du seuil de création d'une délégation syndicale ;
- au remplacement immédiat en cas d'absence, tenant compte des spécificités des secteurs mentionnés à la page 2 ;
- à la communication aux travailleurs suffisamment à l'avance de leurs horaires de travail et à la sanction applicable en cas de modification des horaires de travail ;
- à la mise en œuvre de la mesure « contrat de travail » ;
- à l'octroi du nombre de jours de congés supplémentaires en faveur de certaines catégories de membres du personnel ;
- à l'adaptation aux dispositions des points 3 et 4 du présent accord des conventions collectives de travail relatives aux mesures de fin de carrière conclues en exécution du plan pluriannuel des secteurs fédéraux de la santé conclu le 1er mars 2000.

Les mesures « emploi » concernées par le préalable sont :

- l'augmentation des normes et toutes les mesures similaires prévues sous le point 9.3;
- le fait de pouvoir entrer en ligne de compte pour bénéficier de la reconversion de lits MR en lits MRS.

9.2. AUGMENTATION NETTE DE L'EMPLOI :

Le nombre d'emplois visés par le présent accord est une augmentation nette de l'emploi existant. Un groupe de travail tripartite sera créé pour définir les moyens de contrôle de la réalisation de cette augmentation nette de l'emploi. Dans la mesure du possible, il sera fait usage d'informations déjà disponibles au niveau des administrations concernées ainsi que des institutions, de l'O.N.S.S. et de l'O.N.S.S. – A.P.L.

Les conclusions de ce groupe de travail devront être disponibles pour le 30 septembre 2005.

9.3. CREATION D'EMPLOIS CONVENUE DANS LE CADRE DU PRESENT ACCORD :

Concrètement, au total « secteur public et secteur privé », chacun au prorata des paramètres pris en considération pour déterminer le nombre total d'emplois à créer en application de chaque mesure, les emplois créés en application du présent accord sont :

Hôpitaux généraux et hôpitaux psychiatriques :

- 1 membre de personnel infirmier ou soignant ou paramédical prévu dans les normes d'encadrement des services en plus par 30 lits dans les hôpitaux généraux et les hôpitaux psychiatriques (à l'exclusion des services Sp4, K, NIC) : 2.303 E.T.P. ;
- 0,5 membre de personnel infirmier ou soignant en plus par 60 lits dans les hôpitaux aigus et dans les services A + A nuit des hôpitaux psychiatriques : 451 E.T.P. ; ce personnel supplémentaire doit être utilisé pour renforcer les équipes de nuit ;
- renforcement de l'encadrement dans les blocs opératoires (0,5 < 5 salles justifiées ; 1 ≤ 10 salles justifiées ; 1,5 > 10 salles justifiées : 105 E.T.P. ;
- médiation interculturelle et les centres pour enfants cancéreux : 30 E.T.P. ;
- programmes de soins en gériatrie – 1^{ère} phase : hôpitaux de jours gériatriques (2 E.T.P. de personnel infirmier) + fonction de liaison (0,8 / 24 lits) : 341 E.T.P.
- afin de soulager la charge de travail du personnel ouvrier de l'institution et, en particulier le personnel de cuisine de l'hôpital : 200 E.T.P. seront disponibles pour les fonctions qui, par nature, sont ouvrières. Dans ce cadre, un système de transmission d'expérience/de parrainage sera également instauré (voir point 15).

M.R. / M.R.S. :

- dans le cadre de l'équivalent d'une reconversion de 28.000 lits MRPA en M.R.S. selon le principe des « équivalents MRS » : création de 2.613 E.T.P, dont 70 E.T.P. sont destinés aux services de soins infirmiers à domicile afin de pouvoir développer pour les personnes en dépendance grave résidants à domicile une offre de soins dans une collaboration innovatrice entre soins primaires et institutions qui évite ou postpose l'institutionnalisation. Les

secteurs des maisons de repos et des services des soins infirmiers à domicile seront impliqués dans la concertation interministérielle qui aboutira à un nouveau protocole de collaboration concernant la politique de santé à mener à l'égard des personnes âgées.

- Services soins infirmiers à domicile : 80 E.T.P. cadre infirmier à condition que le nombre moyen de prestations journalières diminue proportionnellement par rapport à une norme définie par convention collective ;

Santé mentale (MSP et habitation protégée):

- retrait de l'infirmier – chef des normes dans le secteur des maisons de soins psychiatriques ou mesure équivalente de meilleur encadrement : 121 E.T.P. ;
- retrait du coordinateur des normes dans le secteur des initiatives d'habitations protégées ou mesure équivalente de meilleur encadrement : 86 E.T.P.
- Remplacement dans le cadre de l'extension du droit automatique aux mesures de fin de carrière pour certaines catégories de personnel et adaptation des règles relatives au « personnel assimilé » dans ce cadre (points 3 et 4 du présent accord) et octroi de jours de congés supplémentaires (point 5 du présent accord) : 900 E.T.P.
- Les mesures précitées doivent permettre aux employeurs de réaliser les engagements résultant du point 9.1 du présent accord, en ce compris le remplacement des travailleurs en formation. Le cas échéant, les réglementations en matière de normes d'encadrement seront adaptées.

9.4. GARANTIES :

Il est expressément convenu que :

- les emplois prévus ci-dessus qui ne seraient pas effectivement utilisés par les employeurs dans le cadre de leur droit de tirage seront réinjectés dans les secteurs fédéraux de la santé ; cette réinjection se fera au fur et à mesure qu'une non-utilisation ou une moindre utilisation est constatée ; cette réinjection fera l'objet d'une concertation entre les parties signataires du présent accord ;
- l'utilisation des moyens mis à disposition fera l'objet d'un rapportage tant au niveau de chaque institution qu'au niveau du secteur et ce, dans les instances compétentes en vertu du statut syndical ;
- la transmission pour information aux services d'inspection du S.P.F. de la Santé Publique ou de l'I.N.A.M.I. suivant le secteur auquel appartient l'institution du rapport de l'examen, par le Conseil d'Entreprise ou, à défaut de Conseil d'Entreprise, par la Délégation syndicale, de l'utilisation des moyens mis à disposition .

- le financement des équivalents M.R.S. supplémentaires sera, dans le financement, lié à la preuve de la réalisation de l'augmentation nette d'emploi.

PRIME D'ATTRACTIVITE :

Une prime d'attractivité est instaurée en faveur du personnel des secteurs fédéraux de la santé.

Cette prime d'attractivité est constituée de deux parties : une partie forfaitaire et une partie variable.

- PREMIERE PARTIE :

Un montant forfaitaire nouveau égal à 360 € par E.T.P. ;

- la prime de 148,74 € ;
- la prime de 12,67 € ;

- DEUXIEME PARTIE :

Une partie variable égale à 0.53 % du salaire barémique annuel du travailleur tel que défini dans le cadre budgétaire du présent accord.

L'application de cette formule aboutit à une prime d'attractivité qui comportera net une augmentation d'au moins 300 €.

Les montants forfaitaires de chacune des parties de la prime d'attractivité mentionnés ci-dessus sont indexés chaque année. Le montant de base des différents montants forfaitaires est rattaché à l'indice santé 113,87.

Les travailleurs à temps partiel ont droit à la prime d'attractivité proportionnellement à leur durée hebdomadaire contractuelle de travail.

Les montants forfaitaires de la prime d'attractivité sont liquidés par un Fonds d'existence en deux tranches selon les modalités définies par la convention collective de travail que les partenaires sociaux s'engagent à conclure au plus tard pour le 30 juin 2005 en vue de mettre en œuvre la prime d'attractivité. Les Ministres prendront les dispositions nécessaires à cet effet.

AUGMENTATION DE L'INDEMNITE POUR LES PRESTATIONS DE LA NUIT DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES :

Dans un objectif d'harmonisation, le supplément relatif aux prestations de la nuit effectuée le dimanche et la nuit des jours fériés est porté de 50 à 56 %.

COMPLEMENT OCTROYE AUX INFIRMIERS – CHEFS ET CADRE INTERMEDIAIRE :

Les parties signataires du présent accord constatent que le rôle des infirmiers en chef, paramédicaux en chef et infirmiers chefs de service du cadre intermédiaire est crucial pour créer un bon climat de conditions de travail et assurer le respect de la législation du travail, en particulier celle relative à la durée du travail, ainsi que des horaires de travail et de leur transmission en temps opportun aux travailleurs des équipes de soins.

Les parties constatent également que les infirmiers en chef, paramédicaux en chef et infirmiers chefs de service du cadre intermédiaire doivent faire face à des modifications fréquentes de la réglementation, en ce compris les accords conclus au sein des Comités compétents en vertu du statut syndical. Elles insistent sur l'importance que revêt une formation de base et une formation continue en matière de réglementation sociale applicable au sein des institutions visées par le présent accord.

En conséquence, elles demandent au Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique de prendre les initiatives nécessaires en la matière.

Le Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique prendra les dispositions réglementaires (dans le secteur des hôpitaux : soit un arrêté d'exécution des articles 17bis à 17sexies de la loi sur les hôpitaux soit un arrêté royal fixant les conditions d'agrément des qualifications professionnelles particulières d'infirmier ou infirmière en chef ou d'infirmier ou infirmière chef de service ; dans le secteur des MR / MRS : adaptation des normes d'agrément ; dans les soins à domicile : par l'adaptation de l'AR concernant les coûts spécifiques des services de soins à domicile) pour imposer cette formation de base ainsi que la formation permanente.

Après l'entrée en vigueur des dispositions visées à l'alinéa précédent, le complément fonctionnel attribué aux infirmiers en chef, paramédicaux en chef et infirmiers chefs de service du cadre intermédiaire dans les hôpitaux, les MRPA et MRS et les services de soins à domicile ayant une ancienneté pécuniaire de 18 ans sera augmenté d'un montant forfaitaire de 816.8 € par an (qui évoluera suivant l'indice-santé) selon un phasage respectant le phasage global visé au point 15 du présent accord.

Le phasage concret de l'augmentation fera l'objet d'un accord entre les parties signataires du présent accord.

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Le Ministre des Affaires Sociales et la Ministre de l'Emploi mettront à disposition les moyens budgétaires nécessaires pour conclure les travaux en cours relatifs à la nouvelle classification des fonctions.

PROJET DE FORMATION 600.

Les parties signataires du présent accord constatent que le « projet 600 » mis en place dans le cadre du plan pluriannuel des secteurs fédéraux de la santé conclu en 2000 répondait à une réelle demande de promotion professionnelle du personnel des institutions des secteurs fédéraux de la santé et a connu un franc succès.

Les besoins de formation dans le cadre de l'acquisition d'une qualification professionnelle supérieure par les travailleurs du secteur sont et resteront toujours d'actualité.

Vu le souhait du Gouvernement – souhait que partagent les partenaires sociaux du secteur – d'augmenter les investissements en formation, les partenaires sociaux demandent au Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique et à la Ministre de l'Emploi de prendre les initiatives nécessaires afin qu'une part des montants non récurrents visés à l'article 35, § 5, E, a), 3ième tiret de la loi du 29 juin 1981 (moyens non utilisés dans le cadre du Maribel social et destinés au financement de projets de formation) et / ou une partie des moyens qui doivent être transférés à la Gestion Globale de la Sécurité Sociale en application de la disposition précitée soit affectée au financement de projets de formation dans les secteurs fédéraux de la santé relevant du secteur privé.

Les partenaires sociaux estiment qu'ils ne peuvent pas être sanctionnés par le fait qu'il n'existerait pas, au niveau des Fonds Maribel social des secteurs fédéraux de la santé pendant tout ou partie de la durée de validité du présent accord, de moyens destinés à la Gestion Globale de la Sécurité Sociale du fait de l'utilisation très élevée des moyens mis à leur disposition dans le cadre du Maribel social

Les moyens qui seraient mis, par les Ministres, à la disposition des partenaires sociaux pour financer des projets de formation seraient affectés à des projets qui feront l'objet d'un accord tripartite préalable. Ces projets pourraient être pour tout ou partie destinés à la poursuite du projet 600 actuel (formation en vue d'acquérir le titre d'infirmier) ou à d'autres formations pour des qualifications qui relèvent des secteurs fédéraux de la santé (par exemple : la formation de personnel soignant).

Les partenaires signataires de cet accord conviennent d'évaluer la possibilité de poursuivre cette initiative et de lui insuffler un nouveau souffle avant fin avril.

15. VALORISER AU MAXIMUM LES TRAVAILLEURS AGES

15.1 Rentabiliser de manière optimale les connaissances et les capacités: transmission de l'expérience

Avec pour objectif d'offrir des opportunités d'emploi à tous, y compris aux jeunes ayant une formation de base moindre, par exemple les jeunes de l'enseignement à temps partiel, les travailleurs âgés du secteur pourraient consacrer une partie de leur temps de travail à la transmission de leurs connaissances et de leur expérience aux collègues moins expérimentés au sein de l'entreprise.

Ainsi, on obtient un avantage double:

- Les connaissances ne se perdent pas soudainement lorsque le travailleur âgé quitte l'entreprise;
- Le travailleur âgé obtient lui-même la possibilité de voir diminuer sa pression du travail en libérant du temps pour cette transmission de connaissances, tout en restant quand même actif dans l'entreprise.

Le problème qui se pose ici est que ce changement dans les tâches conduit à ce que le travailleur âgé devienne productif “d’une autre manière”, avec pour conséquence qu’il consacre moins de temps à ses tâches antérieures. Il obtient du temps libre qu’il peut alors utiliser en partie pour un nouveau contenu de tâche (transmission de l’expérience). La partie restante du temps libre, le travailleur âgé ne doit pas être présent sur le lieu de travail mais il peut utiliser ce temps libre pour, par exemple, préparer de manière optimale sa nouvelle mission.

15.2 Soutien de la transmission de l’expérience

Ce changement dans les tâches ne peut toutefois pas conduire à faire augmenter la pression du travail sur les autres travailleurs au sein de l’entreprise. Il ne peut pas s’agir d’une tâche ‘supplémentaire’ pour le travailleur âgé qui augmente encore; au contraire, la pression sur son propre travail doit diminuer et ce, sans que la pression du travail sur ses collègues ne puisse augmenter.

L’entreprise du non-marchand, qui offre la possibilité aux travailleurs âgés de consacrer une partie de leur temps de travail à la “transmission de l’expérience” pourra, dans certaines limites, revendiquer une “prime pour la transmission d’expérience” en guise de compensation d’une production différente de ce travailleur âgé. La condition est donc que le travailleur âgé reste actif, avec toutefois un temps de travail réduit, et qu’il consacre une partie de son nouveau temps libre à transmettre son expérience.

Cette “prime pour la transmission d’expérience” sera alors utilisée par l’entreprise non-marchand pour compenser l’embauche de travailleurs supplémentaires, afin que la pression du travail sur les autres travailleurs n’augmente pas.

Au total, les autorités fédérales sont disposées à compenser de cette façon financièrement maximum 200 ETP (125 dans le non-marchand privé, 75 dans le non-marchand public) d’embauches supplémentaires, ce qui permettra aux travailleurs âgés qui sont actuellement actifs dans le secteur, de voir la pression sur leur travail allégée et de consacrer une partie du temps de travail presté à l’accompagnement de jeunes collègues.

L’élaboration concrète sera fixée en concertation avec le secteur, où les modalités pour l’organisation de la transmission de l’expérience seront concrétisées via des CCT ou des accords-cadres.

16. Précisions

En ce qui concerne l’augmentation nette de l’emploi :

Le principe selon lequel le financement de personnel doit être utilisé effectivement pour le personnel, doit être garanti de manière transparente.

L’objectif de la mesure est la création nette d’emploi.

Cependant, comme principe général pour l’ensemble des secteurs, une dérogation à la notion d’augmentation d’emploi nette du nombre de travailleurs pourrait être définie de manière à tenir compte des situations particulières :

par exemple, par analogie à ce qui avait été retenu dans le cadre de la réglementation Maribel Social en 1997, lorsqu'il est établi que les secteurs concernés sont en difficultés ou en restructuration, ou dans le cadre d'associations, groupement, fusions, restructuration ou diminution du nombre de lits.

Le groupe de travail tripartite visé au point 9.2 du présent accord et chargé de définir les procédures de contrôle, ainsi que ceux visés aux points 8.2 et 8.3, élaboreront les moyens et modalités pratiques de manière à tenir compte des cas particuliers, et tenant compte des principes susmentionnés.

En ce qui concerne les jours de congé visés au point 5

Les discussions relatives aux éventuelles adaptations pour ce qui concerne le cumul avec des jours déjà octroyés auront lieu au sein de la Commission Paritaire.

L'enveloppe relative aux 250 ETP (262 ETP) est fixe ; cependant elle pourrait être majorée si il se dégagait un excédent d'emploi visés aux points 3 et 4 (évaluation de 650 ETP).

Il est à noter que les volumes d'emplois prévus aux points 3 et 4 sont des estimations et non des plafonds.

En ce qui concerne le point 2.2 (octroi d'un statut contrat de travail d'employé aux ouvriers)

Les travaux au sein de la Commission Paritaire se baseront sur une analyse juridique détaillée de la part de la Ministre en charge de ces matières afin d'évaluer les conséquences des modalités de l'application de ce point.

En ce qui concerne le point 10

Un groupe de travail tripartite évaluera la manière dont est alimenté le Fonds en respectant la neutralité budgétaire de chaque institution et la faisabilité administrative du système.

17. DUREE DE VALIDITE DE L'ACCORD.

Sous réserve d'une date d'entrée en vigueur spécifique reprise dans les points précédents, le présent accord entre en vigueur le 1er octobre 2005 et est valable jusqu'au 30 septembre 2010 à l'exception de la réalisation du point 9 relatif aux emplois supplémentaires créés en vertu du présent accord qui est valable jusqu'au 30 septembre 2011. Le prochain accord social entrera en vigueur le 1er octobre 2010.

Signé à Bruxelles, le 26 avril 2005

Accord 2011 relatif aux secteurs fédéraux de la santé, secteur privé

Le présent accord concerne l'année 2011, compte tenu de la gestion en affaires courantes imposée au Gouvernement fédéral.

Il s'inscrit néanmoins dans la perspective d'un accord pluriannuel cohérent, tout particulièrement en matière de création d'emplois, accord qui devra être conclu dès que possible.

Le budget de 33 930 000 € dévolu au secteur privé correspond à 67,86 % des 50 millions d'euros disponibles pour l'ensemble des secteurs concernés et comporte plusieurs mesures :

- le deuxième pilier de pension : 7 964 197 € ;
- les primes syndicales : 1 180 000 € ;
- les rémunérations : 4 200 000 € ;
- la création d'emplois : 20 585 803 € ;
- l'équilibre vie professionnelle/vie sociale et les conditions de travail.

I. Deuxième pilier de pension

Le budget prévu vise à permettre de respecter les dispositions adoptées dans le cadre de l'accord social 2005-2010. La base légale permettant le versement du budget accumulé à l'O.N.P. et cet ajout au Fonds concerné est prévu dans la Loi-programme 2010.

II. Primes syndicales

Le budget octroyé comble le déficit de l'A.S.B.L. Primes syndicales prévu en 2011 ; celle-ci en recevra le versement direct par l'INAMI.

L'article 72 de l'arrêté royal relatif au Budget des Moyens financiers des hôpitaux sera adapté au 1er juillet 2011 et l'INAMI prépare l'arrêté royal réglant ce versement.

Le budget actuel attribué à Unicoc (878 558,97 euros – employeurs privé) sera également versé directement. La base légale et l'arrêté royal de versement sont prévus par le S.P.F. Sécurité sociale et l'INAMI à la même date.

III. Rémunérations

À partir du 1er janvier 2011, les mesures concernant les sursalaires horaires prévus dans le chapitre 2 de l'arrêté royal du 22 juin 2010 pour les infirmiers, les aides-soignants et les personnes exerçant la fonction d'éducateur dans les services psychiatriques seront appliquées à tout le personnel et à tous les secteurs fédéraux de la santé.

IV. Création d'emplois

Dans le cadre des contraintes temporelles et budgétaires de cet accord, il est convenu d'éviter le saupoudrage d'emplois, de privilégier les secteurs qui ont proportionnellement moins bénéficié des emplois supplémentaires octroyés dans le cadre de l'accord social 2005-2010 et de donner la priorité aux emplois à faible coût salarial.

Le budget sera utilisé exclusivement pour la création de nouveaux emplois. Le budget doit permettre la création d'un minimum de 402 E.T.P.

Ces emplois supplémentaires seront affectés et organisés de telle sorte qu'ils favorisent la stabilité des horaires et le remplacement du personnel absent, au travers d'une équipe mobile dans les hôpitaux, les M.R./M.R.S. et les soins infirmiers à domicile. En ce qui concerne les M.R./M.R.S., d'autres modalités qui visent le même objectif, peuvent être prévues via un accord local.

Les emplois supplémentaires sont affectés et financés via les canaux habituels (BMF, INAMI), sauf indication contraire : au coût réel de la qualification correspondante, avec le financement de l'indexation et de l'augmentation barémique.

Le budget est réparti comme suit :

- 25 % secteur hôpitaux, soit 5 080 000 € ;
- 25 % secteur M.R./M.R.S., soit 5 080 000 € ;
- 50 % pour les autres secteurs, soit 10 425 803 €.

Les fonctions qui pourront être octroyées sont variables selon le secteur et fixées au niveau local en concertation entre les syndicats et l'employeur (le nombre d'E.T.P. repris est indicatif) :

1. Hôpitaux – 5 080 000 € (125 E.T.P.)

- Aides administratives et logistiques : affectés aux unités de soins.
- Aides-soignants : de nuit, en complément du 0,5 E.T.P. par 60 lits prévus par l'A.S. précédent.
- Entretien : réservé aux institutions qui ne sous-traitent pas l'entretien ménager.

2. M.R./M.R.S. – 5 080 000 € (105 E.T.P.)

- Infirmiers/personnel de réactivation.
- Aides-soignants.

3. Soins infirmiers à domicile via le Fonds Maribel Social – 4 097 360 € (79 E.T.P.)

Ces E.T.P. supplémentaires ne peuvent pas servir à accroître les activités donnant lieu à facturation à l'INAMI. Le budget octroyé ne peut pas servir à payer

les gardes.

4. HP, Centres de revalidation et Maisons médicales : 6 053 443 € (126 E.T.P.)

- Habitation protégée (27 E.T.P. – 1 373 443 €) : qualification permettant d'améliorer l'accueil et la prise en charge psycho-sociale.
- Maisons médicales¹ (45 E.T.P. – 2 250 000 €) via le Fonds Maribel Social : personnel d'accueil et psycho-social.
- Centres de revalidation (54 E.T.P. – 2 430 000 €) : qualification psycho-sociales.

5. IFIC : 275 000 € (5 E.T.P.)

V. Équilibre vie professionnelle/vie sociale et conditions de travail

1. Jours de congés consécutifs

La période de repos consécutifs minimal de 10 jours ouvrables actuellement obligatoire justifie une mesure complémentaire compte tenu des prestations également effectuées les week-ends.

Il est convenu que tout sera mis en œuvre pour octroyer une période de congés comptant 3 week-ends consécutifs.

2. Effectif minimal par service

Afin d'améliorer les conditions de travail dans les services non normés et sans préjudice des procédures d'avis propres à chaque type d'institution, le ministre compétent prendra une initiative afin d'étudier la charge de travail dans ces services : cuisine et entretien ménager seront prioritairement examinés.

Accord Social 2013

Le budget Emplois de 40 millions est récurrent.

Les Ministres de la Santé et des Affaires sociales d'une part, de l'Emploi d'autre part, s'engagent à défendre au sein du Gouvernement la récurrence des 10 millions résultant du Plan de Relance.

1. Emplois supplémentaires

40 millions / moyenne de 50.000 € par ETP

68,23 % = 545,84 ETP pour les secteurs privés
31,77% = 254,16 ETP pour les secteurs publics
(selon la clé des ETP recensés en juin 2011)

L'objectif doit être « de soutenir les infirmiers, aides-saignants et autres 'blouses blanches' qui effectuent un travail physiquement et psychologiquement très difficile, avec des horaires difficiles ». (Note de Politique Générale 20 décembre 2011).

La priorité sera accordée aux services soignants des personnes âgées.

Ces emplois supplémentaires seront attribués par priorité à hauteur de 75% au moins aux MR/MRS.

La qualification des personnes supplémentaires sera dès lors celle d'aide-soignant. Si une autre qualification est admise, elle doit rencontrer cet objectif et le coût moyen de 50.000€ doit être respecté.

L'attribution et le suivi des emplois supplémentaires se fera au sein du Comité de gestion des Fonds Maribel respectifs, mais le financement se fera via l'INAMI ou le BMF et n'est pas limité au plafond Maribel.

Les emplois éventuels attribués aux services infirmiers à domicile seront financés via le Fonds Maribel.

Les ETP supplémentaires en MR/MRS ne seront pas comptés dans le plafond 3é volet.

Dans le secteur privé, la finalité sera de renforcer les équipes mobiles (MRPA - MRS, hôpitaux, soins à domicile) ; il en sera de même dans le secteur hospitalier public.

Dans le secteur privé, les partenaires sociaux tenteront de globaliser les emplois supplémentaires obtenus via les Accords sociaux successifs et les emplois Maribel dans un dispositif intégré au sein de l'équipe mobile.

La liste des institutions bénéficiaires, indiquant les ETP et les montants concernés, sera transmise à l'INAMI ou au Service Public Fédéral Santé publique, qui paiera les établissements. Les statistiques futures identifieront distinctement les emplois « Accords sociaux ».

Le contrôle de la création effective de ces emplois supplémentaires relèvera des comités de gestion des fonds Maribel; le cas échéant, le financement sera retiré.

2.L'enveloppe supplémentaire de 10 millions d'euro sera affectée à raison de 68.23% au secteur privé et à raison de 31.77% au secteur public

2.1 Attribution du barème 1.35 aux aides-saignants

Dans les MR/MRS, compte tenu de ce qui est actuellement payé via les forfaits (93% du personnel financés au barème 1.35), le surcoût serait en moyenne de 136,31 € par ETP.

Sur base de 27.000 ETP, le budget attribué à cette mesure est de 3.810.000 € soit 2.510.000 € pour le secteur privé et 1.300.000 € pour le secteur public.

Pour ce qui concerne les aides-soignants des MR/MRS publiques, il y a lieu de respecter l'Art.30 de l'Arrêté ministériel du 6 novembre 2003.

Dans les hôpitaux et autres secteurs, compte tenu du financement forfaitaire, sur base d'un surcoût équivalent par ETP à celui qui a été calculé les MR/MRS, le budget octroyé sera de 1.295.000 €, dont 845.000 € pour le secteur privé et 450.000 € pour le secteur public.

Comme le secteur public a des barèmes différents selon les 3 Régions, le barème octroyé aux aides-soignants enregistrés devra être au moins égal au développement barémique de l'échelle 1.35, sans préjudice d'accords locaux plus favorables.

Total: 5 .095.000€

L'octroi du financement complémentaire est conditionné à la conclusion d'une CCT (secteur privé) ou d'un accord local (secteur public) octroyant le barème J .35 ou équivalent pour le secteur public à tous les aides-soignants enregistrés (que cet enregistrement soit définitif ou provisoire).

2.2. Mesures propres a u secteur privé

a. Prime syndicale

Une adaptation structurelle similaire à ce qui existe dans le secteur public sera adoptée.

En 2012 : les moyens récurrents obtenus par l'Accord social 2011 combleront le déficit de l'asbl « prime syndicale ».

Une provision correspondant au résultat prévu au budget sera versée à l'asbl en 2012, avec ajustement en 2013 sur base des comptes 2012.

A partir de 2013 : les moyens disponibles par l'Accord social 2011 seront cumulés au solde de la part privée des 10 millions d'€ afin d'attribuer un forfait «avantage social » attribué par personne physique employée dans les secteurs fédéraux de la santé privés.

Les dispositions réglementaires seront convenues en concertation avec l'asbl « prime syndicale ».

b. Classification de fonctions IF-IC

La classification de fonctions réalisée par l'IF-IC est le résultat d'une méthodologie qui a démontré son intérêt pour les secteurs concernés.

Les Ministres de la Santé Publique et de l'Emploi s'engagent à soutenir l'octroi progressif de moyens budgétaires à l'implémentation de cette classification, lorsque le contexte économique et budgétaire le permettra.

L'utilisation des descriptions de fonctions élaborées par les partenaires sociaux est possible dans le fonctionnement actuel des Institutions, sans répercussions financières.

c. Deuxième pilier de pension

Les montants négociés en 2011, récurrents et indexés, seront versés en juin de chaque année au Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux. Cette disposition est insérée dans la Loi Santé 2012.

2.3. Mesures propres au secteur public

a. Le solde de 1.427.000 € sera affecté au deuxième pilier de pensions.

b. Le montant de 7,589 millions de l'accord social 2011 visant à favoriser la statutarisation est récurrent.

3.Période de vacances ininterrompue

Afin de concrétiser l'Accord social 2011 sur ce point, les employeurs s'engagent à faire le maximum pour rencontrer les demandes des travailleurs qui veulent prendre deux semaines de congé principal avec trois week-ends consécutifs durant la

période de mai à octobre, sans que cela nuise à la continuité du service.

Les données relatives au nombre de décisions positives et négatives seront transmises annuellement aux organismes représentant les travailleurs (Conseil d'entreprise, Comité de prévention et protection du travail ou représentation syndicale, comité de concertation de base). Les données relatives à l'année 2013 seront transmises par les organisations syndicales de façon centralisée au SPF Emploi afin d'évaluer la concrétisation de cette mesure.

4. Accord social 2011

Les mesures adoptées dans l'Accord social 2011 sont récurrentes.

Accord Social 2017-2020

INTRODUCTION

Depuis 2000, la tradition des accords sociaux dans le secteur de la santé est établie. En 2000 et 2005 deux accords sociaux importants ont été conclus, chacun sur 5 ans (2000-2005 et 2005-2010).

En 2011 et en 2013, des accords d'un an ont été conclus.

Les accords précédents ont porté sur le financement de mesures permettant de garantir le maintien et d'améliorer la qualité des soins et les conditions de travail du personnel par :

- L'octroi de primes,
- La réduction du temps de travail,
- L'harmonisation des barèmes,
- La création d'emplois.

En outre, début des années 2000, un projet relativement important de formation à la profession d'infirmières, le projet connu sous le label projet « 600 », a été démarré en vue de combler les pénuries sur le marché du travail.

En 2010, la mise en place d'un deuxième pilier de pension a également débuté pour le secteur privé de la santé. Pour le secteur public, elle n'a pas pu avoir lieu faute de dispositions légales spécifiques.

Le Gouvernement a déjà pris des décisions importantes dans le cadre de cette législature.

Le dispositif Maribel a été renforcé, ce qui a permis de créer plus d'emplois. Mais aussi de mieux financer les emplois Maribel existants grâce aux mesures prises dans le cadre du Tax Shift. En outre, les cotisations sociales patronales ont été diminuées. En 2016, les institutions qui ressortissent de la Commission Paritaire (CP) 330 ont reçu une enveloppe supplémentaire. La tranche de "5 % hôpitaux" a spécifiquement été attribuée aux institutions publiques qui avant étaient affiliées à l'ONSSAPL et aux hôpitaux fusionnés composés d'un ou plusieurs établissements qui avant étaient affiliés à l'ONSSAPL. La somme a été inscrite au budget des moyens financiers pour les hôpitaux comme intervention supplémentaire dans les cotisations de responsabilisation qui sont dues. En 2018, 2019 et 2020, des tranches supplémentaires seront mises à disposition (Maribel, diminution de cotisations patronales et 5 % hôpitaux).

Après de nombreuses années de négociations, l'Institut de Classification de Fonction (IF-IC) a terminé ses travaux. Cette mesure structurelle qui donne une place centrale aux compétences et qui lisse les effets de l'ancienneté en fin de carrière, sera prioritairement mise en œuvre dans les prochaines années, via plusieurs phases. Dans le cadre de l'objectif budgétaire des soins de santé 2016, le gouvernement a décidé de libérer une enveloppe de 50 millions récurrents pour l'implémentation de cette classification de fonctions dans le secteur privé (CP 330). Cette première enveloppe sera complétée pour permettre le démarrage d'au moins la deuxième phase entre 2017-2020.

Le deuxième pilier sera rétabli dans son objectif initial. Une dotation sera prévue pour tendre vers 0,6 % de la masse salariale brute. L'objectif du Gouvernement est de constituer une pension supplémentaire convenable pour l'ensemble des travailleurs salariés du secteur de la santé. Un cadre spécifique pour les contractuels des institutions publiques de soins sera élaboré.

Une modernisation du dispositif de réduction du temps de travail en fin de carrière sera examinée et en tous cas les droits acquis seront respectés. Le but de ces mesures de fin de carrière reste celui de donner la possibilité aux travailleurs de continuer à travailler plus longtemps.

Plusieurs décisions sur les conditions de travail et sur des mesures permettant de combiner la vie privée et la vie professionnelle méritent également notre attention. Ainsi, des mesures qualitatives portant tant sur les horaires que sur les contrats à temps partiel et les vacances seront prises.

Un cadre qui permet de prévenir le burnout, de réintégrer les malades de longue durée et de réagir face à l'agression vécue par le personnel sera mis en place.

Les conséquences de la réforme du paysage hospitalier sur les conditions de travail du personnel feront l'objet d'une attention particulière. Un élément important concerne l'obligation d'informer régulièrement le personnel sur la constitution des réseaux.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux institutions du secteur privé appartenant aux secteurs fédéraux de la santé qui tombent dans le champ d'application de la Commission Paritaire 330.

CADRE BUDGÉTAIRE (en mio d'euros)

MILLION D'EUROS – structurel-non cumulé	2017	2018	2019	2020	Investi '17-'20 (2)	Struct Dès 2020 (3)	Commentaire
IF-IC – Commission paritaire 330 (exclusivement fédéral ; sans "divers" ; uniquement privé)	50	15	15	15	290	95	
IF-IC – Secteur	0	23	10	10	99	43	

public							
Total IF-IC					389	138	
Deuxième pilier : CP 330 et contractuels secteur public (1)	12 +13 'one-shot'	+13 'one-shot'			74	12	13 mio en 2017 one-shot dans le 2e pilier – dès 2018, structurel dans l'IFIC 13 mio one-shot supplémentaires en 2018 investis dans 2e pilier
Total IF-IC + Deuxième pilier	75	25 +13 one-shot	25	25	463	150 (+13 one-shot)	
Financement							
Montants acquis en 2015 et lors du contrôle budgétaire en mars 2017	50 12				248	62	50 IFIC+ 12 IDP
Montants acquis lors du conclave en juillet 2017	13	25	25	25	202	88	
Effort supplémentaire one-shot 2018		13			13	13	13 mio en 2017 one-shot dans 2e pilier – dès 2018, structurel dans l'IFIC 13 mio one-shot supplémentaires en 2018 investis dans 2e pilier
Total financement	75	25 (+13 one-shot)	25	25	463	150 (+13 one-shot)	

(1) En **2017 et 2018**, une somme de 25 millions d'euros sera mise à la disposition par le Gouvernement. Concernant les années **2019 et 2020**, les ministres de l'Emploi et des Affaires sociales et de la Santé publique visent à libérer le budget nécessaire en plus du budget déjà octroyé afin d'arriver à une dotation structurelle correspondant à 0,6 % de la masse salariale brute.

(2) Total de l'ensemble des montants investis, sur une période de 4 ans (nouvelle colonne). Cette colonne totalise toutes les dépenses par ligne sur 4 ans.

(3) Montants structurels = ce qui sera investi chaque année dès 2020 (à la vitesse de croisière). Montant one-shot (= investissement unique) est indiqué séparément.

(4) En **2017**, il sera procédé à plusieurs versements **uniques** (sur base du montant de 50 millions IFIC) :

- 3,3 mio € dans les services RH des secteurs fédéraux de la santé pour la mise en œuvre effective de la classification de fonction ;
- 15 mio € comme buffer pour l'implémentation IFIC ;
- 31,46 mio € pour financer l'augmentation unique de la prime de fin d'année ;

Le montant de 240.000 € pour l'ASBL IFIC (l'étude salariale secteur public et l'accompagnement des institutions de soins) est également imputé à la somme de 50 mio €, mais il s'agit d'un budget **récurrent** ;

(5) Les enveloppes mentionnées pour IF-IC sont des enveloppes fermées. En ce qui concerne l'enveloppe du deuxième pilier, c'est le but d'évoluer en fonction de la masse salariale.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les parties signataires déclarent qu'elles exécuteront cet accord de bonne foi. Pour les points de l'accord où c'est nécessaire, les dispositions seront reprises dans une convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire 330. Il sera demandé que ces CCT soient rendues obligatoires.

Le cas échéant, les autorités prendront les initiatives réglementaires nécessaires pour le financement et/ou l'exécution des mesures.

Les parties signataires considèrent cet accord comme un élément important qui doit conduire à la sérénité et paix sociale.

Toutes les mesures seront exécutées d'une façon qui est cohérente avec la politique du Gouvernement en matière de soins de santé

Les parties signataires déclarent en outre, qu'elles utiliseront effectivement les budgets octroyés pour couvrir des éléments du coût salarial à la politique en faveur du personnel. Si le gouvernement constate que ce principe n'est pas partout respecté, les mesures adéquates seront prises pour le faire respecter.

1. IF-IC

Le Conseil des ministres du 23 octobre 2015 a libéré une première tranche de 50 millions dans le cadre d'une implémentation phasée du modèle IF-IC au niveau fédéral et cela exclusivement pour les institutions et services fédéraux de santé qui ressortissent de la CP 330.

Les nouveautés de ce modèle consistent à rémunérer les travailleurs sur base du contenu de la fonction et de la lourdeur de celle-ci et plus seulement sur base du diplôme, d'une part et à prendre en compte une évolution salariale lissée sur la carrière en mettant moins l'accent sur l'ancienneté, d'autre part.

Il s'agit d'un modèle concerté, ce qui en fait un modèle unique.

Il est souligné que le modèle de classification IF-IC est un modèle évolutif. Chaque année, une actualisation sera réalisée par laquelle on vérifiera que le poids des fonctions est encore actuel et s'il ne faut pas actualiser le tapis de fonctions.

Pour diminuer les tensions salariales existantes, les primes, suppléments et compléments, seront basculés au fur et à mesure dans les barèmes de base. Il s'agit des éléments suivants :

- Primes « Titre Professionnel Particulier » (TPP) / « Qualification Professionnelle Particulière » (QPP) ;
- Supplément et/ou complément de fonction pour les chefs de service ;
- Supplément de résidence et/ou foyer ;

Les budgets correspondants sont également transférés au fur et à mesure vers le budget prévu pour le déploiement de l'IF-IC. Les partenaires sociaux déterminent via une convention collective de travail la manière selon laquelle les primes sont intégrées dans le modèle salarial IF-IC. Dans le même temps, il sera mis fin au système existant de primes TPP et QPP. Plus spécifiquement, il ne sera plus accordé de primes aux personnes qui créeraient un droit après le 31/12/2017.

Les barèmes cible doivent être fixés de telle sorte qu'ils ne mettent pas en péril les réformes prévues par la Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique. On vise ici la réforme de la loi concernant l'exercice des professions de soins, coordonnée le 10 mai 2015. Il sera dès lors fait, entre autres, une distinction dans la catégorie 14 entre une catégorie 14A et 14B.

Le coût total d'implémentation à 100% du modèle est estimé à 409 mio €. Les enveloppes budgétaires mises à disposition par le Gouvernement étant étalées dans le temps, les partenaires sociaux ont choisi de l'implémenter avec une méthode dite delta soit l'élimination via un pourcentage à fixer de la différence entre le barème actuel et le barème cible.

Sur la base des calculs actuels d'IF-IC, 17,5% du delta sera couvert sur base annuelle dans la première phase d'implémentation. Afin d'éviter le plus possible les dépassements budgétaires, une marge de sécurité de 15 mio € sera prévue dans le budget de 50 mio € (2017) prévu par les autorités. Il est prévu une étape 1bis pour évaluer le coût réel de l'implémentation.

Pour ce faire, un rapport indicatif des données salariales sera effectué. Si le coût est plus ou moins élevé que le budget mis à disposition, la différence est imputée sur la marge de sécurité. Si le budget prévu comme marge est insuffisant, ce montant est déduit du/imputé au budget prévu pour la deuxième phase de déploiement. Si la marge n'est pas totalement épuisée, le solde est utilisé lors de la deuxième phase en vue de faire augmenter le budget initial prévu pour la deuxième phase. On ne commencera pas une nouvelle phase aussi longtemps que le coût réel de la phase précédente n'est pas complètement déterminé et couvert.

Le gouvernement s'engage quant à lui à mettre à disposition en plus des 50 millions déjà prévu, chaque fois 15 mio € en 2018, en 2019 et 2020.

Afin de permettre à l'ASBL IF-IC et aux institutions de soins d'implémenter de façon correcte le nouveau modèle salarial, les moyens budgétaires suivants sont mis à disposition :

- Un montant unique 3,3 millions € sera accordé en 2017 aux institutions fédérales de soins pour renforcer leur département RH ;
- En ce qui concerne l'ASBL, un montant 240.000 € récurrent sera accordé les prochaines années. L'ASBL devra non seulement accompagner les institutions de soins dans l'implémentation mais aussi former les travailleurs.
- Un buffer (unique) de 15 mio € sur l'enveloppe déjà attribuée pour IF-IC (50 millions en 2017).

Pour éviter le plus possible de recours lors de l'attribution de la nouvelle fonction, il sera laissé le choix au travailleur d'entrer dans le nouveau barème IF-IC correspondant à sa fonction. Une fois que le travailleur a choisi d'entrer dans le barème IF-IC, il ne pourra plus revenir sur ce choix. Le choix de basculer dans le nouveau barème est définitif. Tout qui entre en service après le 1/1/2018 tombe automatiquement dans le nouveau barème salarial IF-IC.

En vue d'élaborer les dispositions légales relatives au financement, tant pour le Budget des Moyens Financiers (BMF) des hôpitaux que pour les autres secteurs, les parties conviendront de barèmes de référence pour les fonctions pour lesquelles il n'existe pas en ce moment de barème sectoriel fixé par CCT.

2. RENFORCEMENT DU DEUXIÈME PILIER DE PENSION

Les autorités fédérales s'engagent à exécuter les engagements des précédents accords et à verser une dotation annuelle par travailleur qui tend vers 0,6% du salaire brut (hors primes, sursalaires, pécules de vacances et cotisations patronales).

Dans le cadre de l'enveloppe budgétaire prévu pour le deuxième pilier (voir tableau), il sera examiné comment étendre celui-ci aux travailleurs des employeurs sous indices ONSS 722 et 735, pour autant qu'ils ne bénéficient pas d'un deuxième pilier équivalent.

3. AUGMENTATION UNIQUE PRIME DE FIN D'ANNEE

Sur base des enveloppes budgétaires prévues pour 2017 (voir tableau), et après prise en compte des différents éléments énumérées dans le point 1 IFIC, la partie fixe de la prime de fin d'année sera augmentée uniquement en 2017 d'un montant forfaitaire précisé via CCT sectoriel.

4. MODERNISATION DE LA POLITIQUE DE CARRIÈRE

Les parties s'engagent à créer un groupe de travail tripartite ayant pour mission l'élaboration d'une gestion de carrière moderne intégrant aussi bien la fin de carrière, les jours de congé tout au long de la carrière, afin que les travailleurs puissent continuer à travailler dans de bonnes conditions de travail et mieux combiner leur vie professionnelle et privée.

Les travaux débutent en octobre 2017.

Lors de la première phase, la situation de fait sera analysée concrètement ainsi que les besoins au sein du secteur en ce qui concerne la politique de carrière et la fin de carrière. Cette analyse sera terminée d'ici le 31/12/2017.

Dans une prochaine phase, notamment avant le 30 juin 2018 des propositions concrètes seront formulées.

En tout cas, les droits acquis seront respectés.

5. MESURES QUALITATIVES

Les représentants des organisations des employeurs et des travailleurs signataires déclarent qu'elles procéderont au plus tard au premier trimestre 2018 à la signature d'une ou plusieurs convention(s) collective(s) de travail, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires qui reprendra les thèmes suivants mentionnés ci-dessous.

5.1. PLUS DE STABILITÉ POUR LES CONTRATS DE TRAVAIL

- En ce qui concerne l'attribution d'un emploi à temps plein et d'heures complémentaires contractuelles, il sera automatiquement donné la priorité aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs liés par un contrat de travail à durée déterminée, pour autant qu'ils soient demandeurs et à condition qu'ils répondent aux critères en matière de qualifications et de compétences ;
- Si, dans l'institution de soins, des heures complémentaires ou un ou plusieurs emplois vacants se libèrent, l'employeur est tenu de le communiquer par écrit (intranet, mail, affichage dans les locaux du personnel) à tous les travailleurs ;
- Si un travailleur à temps partiel ou disposant d'un contrat de travail à durée déterminée a posé sa candidature à un emploi spécifique, à l'occasion d'une communication de ce type, et si sa candidature n'est pas retenue, l'employeur doit le faire savoir par écrit au travailleur dans le respect de la réglementation en vigueur ;
- Au niveau local, les parties peuvent, par convention collective de travail au niveau de l'entreprise, conclure des conventions spécifiques supplémentaires, sans toutefois déroger à l'accord-cadre sectoriel.

5.2 UNE ORGANISATION DU TRAVAIL FLEXIBLE AVEC DES HORAIRES STABLES ET PRÉVISIBLES

- Un travailleur peut reporter au maximum 50 heures au trimestre suivant sans que cela n'implique un dépassement de la durée du travail hebdomadaire moyenne sur un semestre. Il sera examiné au sein de la CP 330 si cela devra se faire par la modification de l'AR de 1988 ou par la conclusion d'une CCT. Cette période de référence de six mois ne doit pas nécessairement être définie par année civile, mais peut être fixée au niveau local ;
- Concernant les prestations de travailleurs à temps partiel ayant un horaire variable, une CCT sectorielle est conclue prévoyant que seules les heures

- supplémentaires prestées en dehors de l'horaire définitif, à la demande de l'employeur, donnent droit au paiement de sursalaires ;
- Soit sur demande écrite du travailleur, soit en vue de répondre aux besoins de services spécifiques à définir ou bien en cas de circonstances imprévues, telles qu'une incapacité de travail d'un collaborateur devant être remplacé pour cause de maladie, la période de 11 heures de repos entre deux prestations de travail consécutives pourra être ramenée à 9 heures si un service de soir est immédiatement suivi par un service de jour ;
 - Lors de la rédaction des horaires de travail, il faudra dans tous les cas tenir compte de la réglementation existante, des souhaits des travailleurs, du temps de travail moyen dans la période de référence, des effectifs, des limites de planification dans le cadre de la période de référence, etc. ;
 - Lors de l'élaboration des horaires, il est procédé en trois phases :
 - o Phase 1 : l'horaire porte sur un mois. Elaboration d'un horaire provisoire jusqu'à 3 mois avant le début du mois pour lequel vaut l'horaire en question, et ce, sur base d'une consultation des travailleurs et en tenant compte des besoins du service. Ce planning ne peut pas comprendre d'heures supplémentaires ;
 - o Phase 2 : l'horaire porte sur un mois. Possibilité de modifier cet horaire provisoire jusqu'à 1 mois avant le début du mois pour lequel vaut l'horaire, moyennant l'accord mutuel employeur et travailleur, sauf si la modification est apportée suite aux besoins du service et à condition d'avoir épuisé toutes les possibilités, dont l'utilisation d'équipes mobiles ;
 - o Phase 3 : 7 jours calendrier avant l'exécution prévue d'une prestation, l'horaire est définitif et ne peut être modifié qu'en commun accord entre le travailleur et l'employeur, dans le respect de la législation sociale et de la loi sur le travail, notamment en matière de droit au paiement d'heures supplémentaires ;

En ce qui concerne les hôpitaux, et sans porter préjudice aux compétences des organes de concertation locaux, comme prévu dans le régime du Maribel social, les moyens supplémentaires du Maribel social issus du Tax Shift seront utilisés pour renforcer les équipes mobiles (remplacement de travailleurs absents : maladie, vacances, formation, etc.) pour ainsi pouvoir répondre aux besoins prévisibles et imprévisibles des services (cf. point relatif à l'emploi). Tout comme pour les points précédents, une CCT sectorielle sera conclue à cet effet. Dans les autres secteurs un dispositif similaire est applicable.

5.3. RÉGIME DE VACANCES

- En vue d'optimiser la combinaison vie privée/vie professionnelle et pour augmenter l'attractivité du travail dans le secteur des soins, il est recommandé de respecter le principe de trois semaines de congés consécutives, trois week-ends inclus. L'octroi de cette période de congé non interrompue est limité par la nécessité de satisfaire aux besoins des services ;
- Tout travailleur a droit à une durée minimale de vacances de deux semaines consécutives, trois week-ends inclus ;

- Pour préserver le plus possible le droit des travailleurs, les équipes mobiles seront renforcées (via l'affectation des moyens supplémentaires des enveloppes Maribel Social) ;
- A cette fin, un planning des congés doit être élaboré à temps en tenant compte de la continuité du service ;

5.4. FORMATION SYNDICALE

Les partenaires sociaux s'engagent à discuter de la modernisation des CCT relatifs à la formation syndicale.

5.5. VALORISATION DE L'ANCIENNITE

Les partenaires sociaux s'engagent à discuter de la CCT de 1975 relative à l'ancienneté en garantissant aux employeurs le financement correspondant à cette reprise d'ancienneté, dans le cadre du budget IF-IC.

6. PRINCIPES GÉNÉRAUX POUR L'ÉLABORATION D'UN ACCORD CADRE SECTORIEL GÉNÉRAL POUR LA PRÉVENTION ET LA RÉDUCTION DU STRESS, DU BURNOUT, DE L'AGRESSION ET D'AUTRES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL ET POUR FAVORISER LA RÉINTEGRATION ET LA REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL APRÈS MALADIE OU ACCIDENT

Les parties s'engagent à conclure un accord cadre, via une CCT conclue en CP 330 pour au plus tard le [], pour élaborer plus en avant les éléments suivants (voir annexe 1 pour plus de détails) :

- Respect du cadre légal – Le Comité pour la prévention et la protection au travail doit pouvoir exercer pleinement ses compétences ;
- Politique proactive – Ici également, prévenir vaut mieux que guérir est un principe important : il vaut mieux ne pas attendre jusqu'à ce que certaines situations se présentent, mais réfléchir de manière proactive sur une politique, tant sur le plan des risques psychosociaux que sur le plan de la réintégration. Voilà pourquoi toutes les institutions devraient élaborer une politique proactive dans ces deux domaines.
- Concertation sociale et dialogue – Approche bottom-up pour l'élaboration de la politique, évaluation et adaptation éventuelle de celle-ci.
- Egalité de traitement & prévention de l'arbitraire – Un cadre général doit faire en sorte que les travailleurs ne soient pas traités de manière différente sans aucune justification valable et que ceci soit clairement expliqué aux parties concernées.
- Travail sur mesure – Il n'est pas toujours nécessaire ou possible d'accorder le même régime à tout le monde ou de conserver des droits acquis, mais il faut évidemment bien éviter tout arbitraire
- Confiance et autonomie – Une culture de confiance et d'autonomie suffisante contribue à ce que les travailleurs se sentent bien au travail et prestent mieux.
- Formation et apprentissage – Tout au long de leur carrière, les travailleurs doivent avoir suffisamment de possibilités de formation et d'apprentissage.
- Aide d'une tierce personne – Chaque fois que c'est nécessaire ou utile, il peut être fait appel à l'aide d'une tierce personne, tant au sein de

l'organisation qu'en dehors. Des initiatives à ce sujet seront prises au niveau sectoriel, par exemple via le fond fonds de formation.

- Collaboration et partage de connaissances – Il faut davantage d'expertise dans certains domaines, comme la gestion de l'agression dans l'environnement de travail. Il serait utile de pouvoir disposer de codes de conduite ou de bonnes pratiques qui pourraient être partagées, en raison du gain de temps et d'une efficacité améliorée, via un centre de connaissances ou d'expertise sectoriel contre l'agression à créer (cf. ce qui existe en Flandre au niveau intersectoriel pour la CP319.01 et CP 331). (lien avec le centre d'expertise de l'Inami). Le financement de ce centre d'expertise sera rendu possible, soit via le fonds sociale, soit via un financement par les moyens qui seront prévus par le gouvernement à cette fin (budget global 3 mio). Eviter une charge administrative – Le but n'est pas de créer ainsi une charge administrative ou supplémentaire, mais bien de créer une plus-value à partir d'un objectif commun (voir plus haut).

7. REFORME DU PAYSAGE HOSPITALIER

Un groupe de travail tripartite sera mis sur pied dans le but de développer le volet social de la réforme le 1/1/2018 au plus tard. Le groupe de travail poursuit ses travaux en fonction des progrès de la réforme du paysage hospitalier.

En vue de clôturer les travaux, un texte sera rédigé évoquant dans tous les cas les points suivants :

- Les conditions de travail et de rémunération des travailleurs au niveau du réseau et au niveau des hôpitaux,
- Le maintien de l'emploi,
- La concertation sociale.

De toute façon les organes de concertation existants seront impliqués dans les discussions autour de la formation des réseaux et leurs conséquences.

8. FORMATION ET EMPLOI – CONTINUITÉ DES PROJETS EXISTANTS

8.1

Les parties signataires conviennent de donner exécution à la Loi relative au travail faisable et maniable en ce qui concerne la formation des travailleurs.

8.2

Les parties signataires s'engagent à prendre prioritairement les mesures suivantes dans le Fonds de Sécurité d'existence :

- Modernisation des projets 600 et 360 suite aux évolutions sur le marché du travail et la réglementation ;
- Renforcer les formations stress, agression et risques psycho-sociaux.

8.3

Le dispositif Maribel a été renforcé, ce qui a permis de créer plus d'emplois. Mais aussi de mieux financer les emplois Maribel existants grâce aux mesures prises dans le cadre du Tax Shift. En 2016, les institutions qui ressortissent de la Commission Paritaire (CP) 330 ont reçu une enveloppe Maribel supplémentaire. En 2018, 2019 et 2020, de nouveaux moyens seront également mis à disposition par tranches. En ce qui concerne les hôpitaux, et sans porter préjudice aux compétences des organes de concertation locaux, comme prévu dans le régime du Maribel social, et nonobstant les dispositions de l'AR Maribel, les moyens supplémentaires du Maribel social issus du Tax Shift seront utilisés pour renforcer les équipes mobiles (remplacement de travailleurs absents : maladie, vacances, formation, etc.), le renforcement des effectifs dans les services en sous-effectif, l'engagement d'un expert agression,... pour ainsi pouvoir répondre aux besoins prévisibles et imprévisibles des services (cf. point relatif à l'emploi). Une CCT sectorielle sera conclue à cet effet. Dans les autres secteurs un dispositif similaire est applicable.

9. DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu pour une durée de 4 ans, du 25/10/2017 au 31/12/2020.

Annexe I

Accord-cadre sectoriel général pour la prévention et la réduction du stress, du burn-out, de l'agression et d'autres risques psychosociaux au travail et pour favoriser la réintégration et la reprise progressive du travail après maladie ou accident

Introduction

Travailler dans le secteur des soins signifie veiller à la santé (physique et mentale) et au bien-être d'autrui : cela peut être très gratifiant, mais c'est également un job exigeant qui demande beaucoup des gens qui l'exercent corps et âme.

Souvent, il est question d'une charge (mentale ou physique) supplémentaire, lorsqu'on est confronté à des gens (parfois exigeants), des situations difficiles ou des agressions verbales ou physiques, et que le job ne se termine pas toujours automatiquement aux portes du lieu de travail, que certains aspects du travail posent des défis sur le plan technique ou demandent beaucoup de concentration lorsque les erreurs peuvent avoir des conséquences graves, que les conditions de travail ne sont pas toujours évidentes en raison du travail de nuit, du travail par équipes, d'une charge de travail élevée et du stress, etc.

Les travailleurs qui ne se sentent pas bien peuvent atteindre l'épuisement, tombent plus facilement malade ou peuvent même se retrouver en incapacité de travail prolongée.

Objectif

Le présent accord-cadre vise à créer pour le secteur des soins un cadre général qui apporte un certain nombre de principes pour l'élaboration d'une politique sur deux plans :

- D'une part, la **prévention et la réduction des risques psychosociaux au travail**, dont le stress et l'agression, de manière à éviter, dans toute la mesure du possible, les cas de burn-out et d'absence prolongée et à faire en sorte que les gens puissent travailler plus longtemps dans des conditions sanitaires satisfaisantes ;
- D'autre part, **favoriser la réintégration et les possibilités de reprise progressive du travail** après maladie ou accident, afin que les gens qui se retrouvent quand même en incapacité de travail puissent reprendre au plus vite un travail sur mesure.

L'objectif est que toutes les institutions élaborent une propre politique sur ces deux plans, et ce pour le 31/12/2017 au plus tard, les principes du présent accord-cadre tenant dans ce cas lieu de lignes directrices. Lorsqu'une politique a déjà été élaborée sur ce plan au niveau local, elle peut évidemment être intégrée dans la politique élaborée en application du présent accord-cadre.

Principes pour l'élaboration d'une politique en matière de prévention et de réduction des risques psychosociaux au travail et pour favoriser la réintégration et les possibilités de reprise progressive du travail

- **Respect du cadre légal** – Tant pour la lutte contre les risques psychosociaux au travail que pour la réintégration de travailleurs en incapacité de travail, il existe un cadre légal dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs et le Code sur le bien-être au travail. Cette législation doit évidemment être respectée, et il ne peut y être dérogé dans des situations individuelles. Ces principes généraux offrent uniquement un cadre, et laissent

aux employeurs et travailleurs la liberté de le concrétiser conjointement. Dans ce processus, le comité pour la prévention et la protection au travail, qui doit être en mesure d'exercer pleinement ses compétences en la matière, joue un rôle central (voir aussi 3.).

- **Politique proactive** – Ici également, prévenir vaut mieux que guérir est un principe important : il vaut mieux ne pas attendre jusqu'à ce que certaines situations se présentent, mais réfléchir de manière proactive sur une politique, tant sur le plan des risques psychosociaux que sur le plan de la réintégration. Voilà pourquoi toutes les institutions devraient élaborer une politique proactive dans ces deux domaines.
- **Concertation sociale et dialogue** – Une bonne politique n'est possible que si elle est soutenue de manière suffisamment large, et voilà pourquoi il est important qu'elle ne soit pas imposée d'en haut, mais qu'il y ait dès le début une concertation adéquate entre l'employeur et les travailleurs, et ce dans une atmosphère constructive, par le biais des organes existants comme le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale.
- **Evaluation et adaptation de la politique** – Une politique n'est pas statique, puisque les conditions sur le lieu de travail sont en constante évolution. La politique doit dès lors être évaluée à intervalles réguliers et doit, si nécessaire, être adaptée ou complétée. Tout comme au cours du processus de formulation de la politique, l'évaluation et l'adaptation de la politique doit également être discutée avec les travailleurs (voir 3.).
- **Egalité de traitement & prévention de tout arbitraire** – Un cadre général doit veiller à ce que les travailleurs ne soient pas traités de manière différente, sans aucune justification valable, et que cela soit également clairement expliqué à toutes les parties concernées. Il est aussi important d'en discuter en toute liberté. L'égalité de traitement ne veut en effet pas dire que toutes les situations doivent être traitées de la même façon : des exceptions sont donc possibles. Ce point est aussi lié au point 6.
- **Travail sur mesure** – Dans la mesure du possible, il faut chercher une solution à la mesure du travailleur, et ce au sein de la structure plus importante de l'équipe ou de l'organisation. Il n'est pas toujours nécessaire ou possible d'accorder le même régime à tout le monde ou de conserver des droits acquis, mais il faut évidemment bien éviter tout arbitraire (voir aussi 5.). Le travail à domicile ou à temps partiel peut p.ex. s'inscrire dans le cadre d'un trajet temporaire de réintégration qui vise spécifiquement les travailleurs qui réintègrent le marché du travail, sans que tout le monde y ait droit ou que cette situation soit maintenue en permanence.
- **Confiance et autonomie** – Une culture de confiance et d'autonomie suffisante contribue à ce que les travailleurs se sentent bien au travail et prestent mieux. Dans ce contexte, les cadres et l'organisation ont un rôle important à jouer : ils doivent évidemment donner des consignes et fixer des limites, mais, en plus, ils doivent être disposés à être confiants que les

travailleurs s'acquitteront bien de leurs devoirs. Ici également, de bons accords sont donc indispensables.

- **Formation et apprentissage** – Tout au long de leur carrière, les travailleurs doivent avoir suffisamment de possibilités de formation et d'apprentissage. Si possible, cette formation peut également être proposée en interne. La formation peut être axée sur les compétences professionnelles, mais également p.ex. sur d'autres aspects du travail, comme la gestion de l'agression ou du stress, la prévention du burn-out, la direction, etc.
- **Aide d'une tierce personne** – Chaque fois que c'est nécessaire ou utile, il peut être fait appel à l'aide d'une tierce personne, tant au sein de l'organisation qu'en dehors, p.ex. lorsqu'il y a des tensions entre un travailleur et son supérieur, une personne de confiance ou un conseiller en prévention psychosociale peut apporter une solution. Dans ce cadre, un coach du burn-out ou du stress peut être désigné (tout en respectant les compétences des personnes de confiance p.ex., et des conseillers en prévention aspects psychosociaux et comités pour la prévention et la protection au travail). (A ce sujet, des initiatives seront prises au plan sectoriel, p.ex. à partir du fonds de formation)
- **Collaboration et partage de connaissances** – Il faut davantage d'expertise dans certains domaines, comme la gestion de l'agression dans l'environnement de travail, p.ex. lorsque des membres du personnel sont confrontés à des cas d'agression physique, verbale, ..., de la part de patients, de clients ou dans l'environnement de travail. L'agression cause parfois du préjudice matériel ou physique, mais peut certainement aussi donner un sentiment d'insécurité et provoquer du stress psychique et émotionnel chez les membres du personnel victimes ou témoins. Il serait utile de pouvoir disposer de codes de conduite ou de bonnes pratiques (p.ex. sur des protocoles d'intervention, des ajustements matériels et organisationnels, l'enregistrement et le suivi d'incidents, l'accueil et la réparation, ...), qui pourraient être partagées, en raison du gain de temps et d'une efficacité améliorée, via un centre de connaissances ou d'expertise sectoriel contre l'agression à créer (cf. ce qui existe en Flandre au niveau intersectoriel pour la CP319).

Eviter une charge administrative disproportionnée – Le but n'est pas de créer ainsi une charge administrative disproportionnée ou supplémentaire, mais bien de créer une plus-value à partir d'un objectif commun (voir plus haut).

Accord social 2020-2021

CHAPITRE 1er. Champs d'application

Art. 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de la branche d'activité de la prothèse dentaire qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Art. 2. Il est octroyé aux travailleurs visés à l'article 1er un avantage social à charge des employeurs.

CHAPITRE II.

Modalités d'application et montant

Art. 3. Exercice social 2019

Le montant de l'avantage social octroyé à l'ayant droit est fixé à 8 EUR par mois commencé pendant lequel cet ayant droit a été lié en vertu d'un contrat de travail à une entreprise visée à l'article 1er, dans le courant de l'exercice social s'étendant du 1er juillet 2018 au 30 juin 2019.

Le montant maximum de l'avantage social par ayant droit est par conséquent fixé à 96 EUR pour l'exercice social 2019.

Art. 4. A partir de l'exercice social 2020

Le montant de l'avantage social octroyé à l'ayant droit est fixé à 10 EUR par mois entamé pendant lequel l'ayant droit a été lié, en vertu d'un contrat de travail, à une entreprise visée à l'article 1er, dans le courant de l'exercice social s'étendant du 1er juillet au 30 juin.

Le montant maximum de l'avantage social par ayant droit est par conséquent fixé à 120 EUR par an à partir de l'exercice social 2020.

Art. 5. Cet avantage social vaut aussi bien pour le personnel à temps plein qu'à temps partiel, quel que soit le type de contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée ou pour une tâche déterminée).

Le droit à cet avantage social se limite aux travailleurs membres d'une des organisations représentatives de travailleurs, représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Art. 6. Chaque année, au plus tard le 31 mars suivant l'exercice social, les employeurs visés à l'article 1er, reçoivent du fonds social les attestations d'occupation nécessaires (attestation de l'avantage social).

Cette attestation, mentionnant le nombre de mois d'occupation commencés pendant l'exercice social, est établie par l'employeur en trois exemplaires au nom de chaque membre de son personnel qui était inscrit dans le registre du personnel pendant l'exercice social.

Un exemplaire, dûment complété par l'employeur, est envoyé immédiatement au fonds social.

Les attestations d'avantage social sont remises par les employeurs en double exemplaire à tous les travailleurs individuellement, ainsi qu'aux ayants droit qui ont quitté l'entreprise, au plus tard le 30 avril suivant l'exercice social visé.

L'employeur cotisera pour chaque travailleur une cotisation à concurrence de 0,20 p.c. de la masse salariale brute, comme déclaré auprès de l'Office national de sécurité sociale, à l'Office national de sécurité sociale.

L'Office national de sécurité sociale percevra les cotisations directement.

En vertu de l'article 3, point 1 et 2 des statuts du Fonds (convention collective de travail du 12 mai 2014) le Fonds social de la technique dentaire, ayant son siège social Middelmolenlaan 20 à 2100 Deurne, est mandaté de recevoir ces fonds, perçus par l'Office national de sécurité sociale, sur le compte en banque du fonds 737-0015933-68.

Art. 7. Sur présentation de l'attestation avantage social délivrée par l'employeur, les organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, paient endéans le mois l'avantage social aux membres bénéficiaires.

Si un ayant droit est décédé au moment du paiement, l'avantage social est payé aux héritiers légaux.

L'attestation d'avantage social est estampillée, à titre de contrôle réciproque, par au moins deux des organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Art. 8. Les organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé transmettent un décompte des attestations payées au fonds, qui rembourse aux organisations syndicales endéans le mois qui suit la transmission des décomptes, les montants des primes avancées.

Les attestations mêmes sont gardées par les organisations syndicales, pour contrôle, à la disposition du fonds pendant trois années calendrier suivant l'exercice social.

Art. 9. Le solde éventuel résultant de la liquidation des différentes primes aux organisations syndicales reste bloqué au compte mentionné à l'article 4.

La destination de ces soldes éventuels sera déterminée paritairement au sein du conseil d'administration du Fonds social de la technique dentaire, après déduction des frais de fonctionnement et des créances non recouvrables.

CHAPITRE III. Dispositions finales

Art. 10. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective du 9 octobre 2017 (n° 143036/CO/330 ; AR 11/06/2018 ; MB 25/06/2018).

Elle peut être dénoncée par la partie la plus diligente moyennant un préavis de trois mois; cette dénonciation doit être adressée par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux parties signataires.

Accord social 2021-2022

Les organisations d'employeurs et de travailleurs de la CP 330 (ci-après dénommées : "partenaires sociaux") conviennent de mettre en oeuvre la part affectée au secteur privé du budget de 100 millions d'euros qui est destiné à des mesures qualitatives d'amélioration des conditions de travail dans le secteur des soins de santé et qui est prévu dans *l'Accord fédéral du secteur des soins de santé du 12 novembre 2020*.

Les partenaires sociaux sont d'avis que le gouvernement doit honorer cet accord et que ce budget doit donc être entièrement alloué aux mesures convenues conjointement par les partenaires sociaux ci-dessous.

Après une concertation constructive, les partenaires sociaux ont alloué la part affectée au secteur privé de l'enveloppe de 100 millions d'euros de la manière suivante :

- Pour 2021:

- o Une étude objective relative à l'ancienneté à l'embauche dans le secteur des soins
- o Une étude objective sur le "Plan Tandem".
- o Un renforcement du projet de qualité et de formation *#choisis les soins* (objectif principal: nouveaux engagements)

Il s'agit d'une dépense "unique" pour 2021 de la part affectée au secteur privé de l'enveloppe de 100 millions d'euros.

- Pour 2022:

À partir de 2022, les partenaires sociaux prévoient les mesures structurelles suivantes :

o **Afin de mieux tenir compte des événements imprévus dans la vie privée des travailleurs, deux des dix journées d'absence autorisée pour des raisons familiales impérieuses* seront payées (encadrés)**. Ces deux jours doivent toutefois toujours être justifiés par des pièces justificatives appropriées et ne peuvent être pris consécutivement.

o **Déploiement de nouveaux collaborateurs exclusivement pour la mise en oeuvre et la réalisation des mesures qualitatives convenues pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des soins** (budget : environ 7 millions d'euros). A partir d'une taille minimale et proportionnellement à la taille de l'organisation ou du groupement, un minimum de 0,5 et un maximum de 1 ETP par organisation ou groupement seront prévus. Ces collaborateurs peuvent entre autres suivre les dossiers suivants : formation, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, orientation professionnelle, politique de compétences acquises ailleurs, etc. Un suivi paritaire sera prévu annuellement pour les dossiers suivis par ce collaborateur dans l'organe de concertation social local.

o **Augmentation de la prime de fin d'année⁴** (budget : reste du budget 100 millions d'euros)

Ces mesures sont structurelles et reposent donc sur un budget récurrent et complet de 100 millions d'euros. Les partenaires sociaux développeront, le cas échéant, ces mesures dans des conventions collectives sectorielles.

Dans le cadre de ces discussions, les partenaires sociaux ont également convenu de:

o entamer des discussions sur **la notion de "métier pénible dans le secteur des soins"**. Ces discussions devraient aboutir à une position commune qui pourra être soumise et défendue auprès du gouvernement.

o discuter du **problème des prestations irrégulières** sur la base de chiffres à récolter et fiables, en vue de prendre de nouvelles mesures dans la perspective d'un budget nouveau et approprié.

**Cfr. Convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989 – Par raison impérieuse, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention.*

Enfin, les partenaires sociaux ont convenu que les différents éléments de cet accord sont un et indivisible et qu'il doit, en tant que tel, être pris en considération par le gouvernement.

DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

Loi sur la durée du temps de travail

***Convention collective de travail relative à la durée hebdomadaire du travail
(C.C.T. du 24.09.1979)***

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements ressortissant à la Sous- commission paritaire pour les établissements soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des institutions membres de la Confédération belge des établissements privés de soins de santé.

Article 2

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

Article 3

La réduction de la durée hebdomadaire du travail prévue à l'article 2 ne peut entraîner en aucun cas une diminution de la rémunération. Ceci implique une augmentation automatique des salaires horaires en vigueur de 5,26 p.c.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1980. Elle est conclue pour une durée indéterminée et 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 Sous- commission paritaire pour les établissements soumis à la loi sur les hôpitaux.

***Loi du 10 AOUT 2001, relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie.
(MB du 15/09/2001)***

CHAPITRE II. - Réduction générale du temps de travail à 38 heures par semaine

Article 2.

§ 1er.

Les travailleurs à temps plein qui entrent dans le champ d'application du chapitre III, section II, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, doivent bénéficier au 1er janvier

2003 de l'application d'un régime de travail établi dans le cadre d'une convention collective de travail conclue avant cette date ou, à défaut de convention collective de travail, d'un règlement de travail, en vigueur à cette même date, limitant la durée du travail à 38 heures par semaine au maximum ou limitant la durée du travail d'une manière équivalente sur une base autre qu'hebdomadaire.

§ 2.

La limite de 40 heures par semaine prévue à l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est réduite à 38 heures pour les travailleurs à temps plein qui entrent dans le champ d'application du chapitre III, section II, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et qui, au 1er janvier 2003, ne bénéficient pas d'une limitation de la durée hebdomadaire de travail conforme au § 1er.

§ 3.

L'article 28, § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est applicable aux réductions prévues aux §§ 1er et 2.

§ 4.

Pour l'application des §§ 1er et 2, le Roi détermine les modalités de suppression du sursalaire en deçà de la limite de 40 heures fixée à l'article 29, § 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Dépassement de la durée du temps de travail hebdomadaire

Arrêté royal du 14 avril 1988 relatif à la durée du travail dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène (MB du 10/05/1988)

Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail, notamment les articles 23 et 27 modifiés par l'arrêté royal no.225 du 7 décembre 1983 et par la loi du 22 janvier 1985;

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

Article 2

Les limites de la durée du travail fixées par les articles 19 et 20 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou par la convention collective de travail applicable aux entreprises visées à l'article 1er peuvent être dépassées à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période d'un trimestre maximum, ne dépasse pas en moyenne la durée du travail fixée par la loi ou la convention collective de travail.

La période d'un trimestre peut être prolongée et portée à six mois moyennant la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle rendue obligatoire qui en règle les modalités plus précises.

Article 3

La limite de cinquante heures par semaine visée à l'article 27 de la même loi, peut être dépassée en cas d'application d'un régime de travail autorisé, en exécution de l'article 23 de la même loi, à condition qu'il soit organisé sur une période de quatre semaines maximum.

Article 4

L'arrêté royal du 25 septembre 1974 relatif à la durée du travail dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène est abrogé.

Article 5

Le présent arrêté produit ses effets le 1er janvier 1988.

Article 6

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

Prestations du dimanche – Repos compensatoire

Arrêté royal du 15 février 1968 relatif au repos du dimanche dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène (MB du 22.02.1968)

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements dispensant des soins de santé; de prophylaxie ou d'hygiène.

Article 2

Lorsqu'il est travaillé le dimanche, en application de l'article 6, par. 1er, point 14, de la loi du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, le repos compensatoire est octroyé, à la demande du travailleur ou sur proposition de l'employeur, et moyennant l'accord écrit des deux parties, dans les quatre semaines qui suivent ce dimanche.

Article 3

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge;

Article 4

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

Organisation du travail et stabilité des horaires

Convention collective de travail relative à l'organisation du travail et à la stabilité des horaires – 13.09.2021

Chapitre 1

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels, des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ;
- des centres de psychiatrie légale ;
- des centres de revalidation pour lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, § 1er, I, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;
- des soins infirmiers à domicile ;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique ;

- des centres médico-pédiatriques ;
- des maisons médicales.

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

Chapitre 2 : Contexte

Article 2

Cette convention collective de travail est conclue en exécution du point 5.2 de l'accord social pour le secteur non marchand fédéral privé du 25 octobre 2017 et le point 2 (4ième tiret) de l'accord social secteurs fédéraux des soins du 12 novembre 2020.

Chapitre 3 : Les horaires

Article 3 : Principe général

Lors de la rédaction des horaires de travail, il faudra dans tous les cas tenir compte, entre autres, de la réglementation existante, des souhaits des travailleurs, des effectifs, des limites de planification dans le cadre de la période de référence, du temps de travail moyen à atteindre dans la période de référence.

Article 4 : Élaboration et communication des horaires en trois étapes

Lors de l'élaboration des horaires, il est procédé en trois phases :

- Etape 1 : Horaire planifié

Un horaire planifié, qui a trait à un mois, est élaboré, sur la base d'une consultation des travailleurs, au plus tard 3 mois avant le début du mois pour lequel vaut l'horaire en question et ce, en tenant compte des besoins du service. Dans cet horaire planifié, la durée hebdomadaire moyenne de travail est respectée sur une période de maximum trois mois consécutifs/13 semaines consécutives en tenant compte de l'article 2 de l'arrêté royal du 14 avril 1988 ou 4 semaines en tenant compte de l'article 3 de l'arrêté royal du 14 avril 1988.

Cet horaire est communiqué ainsi que les modifications éventuelles.

- Etape 2 : L'horaire affiché*

L'horaire planifié est affiché un mois avant le début du mois pour lequel vaut l'horaire. Une modification de cet horaire affiché est uniquement possible moyennant l'accord mutuel de l'employeur et du travailleur, sauf si aucun accord n'a pu être trouvé après que l'employeur ait fourni les efforts qui pouvaient être raisonnablement attendus de sa part (par ex. consultation de tous les collègues de l'unité/du service concerné) et après que toutes les solutions aient été épuisées (e.a. le recours aux équipes mobiles).

Au sein de la concertation sociale locale (en conseil d'entreprise, comité pour la prévention et protection au travail, délégation syndicale), les représentants des travailleurs seront informés chaque mois des changements effectués par l'employeur sans accord mutuel.

* soit de façon électronique, soit sur papier

- Etape 3 : L'horaire définitif

7 jours calendrier avant le début de la semaine pour laquelle vaut l'horaire, l'horaire est définitif pour la semaine complète et ne peut être modifié qu'en commun accord entre le travailleur et l'employeur.

Article 5

L'horaire définitif (article 4 étape 3) respecte la législation sociale et la loi sur le travail, notamment en matière de droit au paiement d'heures supplémentaires.

Chapitre 4 : Période de référence

Article 6

§ 1. En exécution de l'article 2 de l'arrêté royal du 14 avril 1988 relatif à la durée du travail dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène, la période de référence peut être élargie à une période de 6 mois maximum consécutifs ou 26 semaines maximum consécutives.

Dans cette hypothèse, la durée hebdomadaire moyenne de travail doit être respectée à la fin de cette période.

§2. Cependant, à la fin des trois premiers mois ou 13 semaines un quota de maximum cinquante heures prestées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail, peut être reporté aux trois mois suivants ou 13 semaines suivantes.

§3. La notion de six mois consécutifs ou 26 semaines consécutives dans ce chapitre ne correspond pas nécessairement à un semestre civil, mais doit, dans ce cas, être identique pour tous les travailleurs au sein de l'institution.

Article 7 : Mesures transitoires

§1er. La première période de référence prolongée dont question à l'article 6, § 1, peut commencer au plus tôt le 1er jour du mois qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail. Le premier report de 50 heures pourra donc être effectué à partir du 1er jour du mois qui suit les trois premiers mois consécutifs ou les 13 premières semaines consécutives dont il est question à l'article 6, §2, ou ultérieurement en fonction d'une autre date de début.

§2. S'il existe, au moment de la première application de la nouvelle période de référence, un quota d'heures presté au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail qui n'est pas apuré à la fin de la période de référence en cours, ces heures s'ajoutent au contingent de 50 heures fixé à l'article 6, § 2, de la présente convention collective de travail. Ce nombre d'heures qui n'a pas été apuré, doit être apuré dans les délais et selon les modalités déterminées dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise au plus tard à la fin de la première application de la période de référence de six mois, prolongeable d'une seconde période de 6 mois au maximum, au terme de laquelle, faute de convention collective de travail, le solde est liquidé.

Chapitre 5 : Assimilation à du travail supplémentaire de certaines prestations de travailleurs à temps partiel

Article 8

§1. En dérogation à l'article 2, §2 de l'arrêté royal du 25 juin 1990, pour les travailleurs à temps partiel ayant un horaire variable, on entend par prestations complémentaires uniquement les prestations effectuées en dehors de l'horaire définitif (cf. article 4 de la présente CCT), pour autant que l'horaire planifié ait bien été conçu en respectant le prescrit de l'article 4 étape 1 ci-dessus. En conséquence, seules ces prestations peuvent donner lieu au paiement d'un sursalaire, après épuisement du crédit visé aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 25 juin 1990.

§2. Les prestations effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail, qui sont cependant conforme à l'horaire définitif, ne sont donc pas comptabilisées dans le crédit visé à l'article 4 de l'arrêté royal du 25 juin 1990.

§3. Le solde d'heures non récupérées à la fin de la période de référence est soumis à la réglementation en vigueur, à savoir la Loi sur le Travail du 16 mars 1971 et l'Arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel.

Chapitre 6 : Réduction conditionnelle de la période de repos de 11 heures entre deux prestations de travail consécutives

Article 9

§1. Cette disposition est prise conformément à l'article 38ter, § 2, 4°, de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

§2. La période de 11 heures de repos entre deux prestations de travail consécutives pourra être ramenée à au moins 9 heures si un service de soir est immédiatement suivi par un service du matin :

- Soit sur demande écrite du travailleur ;

- Soit, avec l'accord du travailleur, en vue de répondre aux besoins de services spécifiques ou en cas de circonstances imprévues, telles qu'une incapacité de travail d'un collaborateur devant être remplacé.

§3. La diminution des 11 heures de repos à au moins 9 heures de repos si un service de soir est immédiatement suivi par un service de matin ne peut constituer un horaire sur base fixe ou récurrente et ne peut par conséquent survenir qu'à partir de la phase 2 de l'élaboration des horaires telle que déterminée à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

Chapitre 7 : Entrée en vigueur et dispositions finales

Article 10 : Entrée en vigueur

§1er. Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 13 septembre 2021.

§2. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

§3. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Article 11 : Dispositions finales

§1. Les accords plus favorables au niveau de l'entreprise, qui ont été conclus localement notamment en exécution de la Circulaire du 27 juin 2011 du Service public fédéral Santé publique, concernant les accords sociaux des secteurs de la santé fédéraux et signée par la ministre de la Santé publique, continuent d'être appliqués. En ce qui concerne l'appréciation des accords locaux relatifs aux horaires, les dispositions du chapitre 3 doivent être considérées comme un ensemble.

§2. Après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail sectorielle, des règles locales peuvent être améliorées ou convenues au niveau de l'entreprise par voie de convention collective de travail.

§3. Pour ce qui concerne les institutions telles que mentionnées à l'article 1er, 4e alinéa, la présente convention collective de travail ne porte pas atteinte à l'application des articles 4, 5 et 6 de la convention collective de travail du 13 juillet 2011 relative aux travailleurs mobiles dans le secteur des services de soins infirmiers à domicile.

IFIC SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

IFIC – Classification de fonctions

Convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions modifiée par la CCT du 19 avril 2021

Article 1 : Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- des maisons de soins psychiatriques;
- des centres de psychiatrie légale ;
- des initiatives d'habitation protégée;
- des homes pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins et des centres de soins de jour;
- des centres de revalidation;
- des soins infirmiers à domicile;
- des services intégrés pour les soins à domicile;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
- des centres médico-pédiatriques;
- des maisons médicales
- des « multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg en netwerken palliatieve zorgen » qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande. (CCT du 19 avril 2021)

Par « travailleurs » on entend le personnel masculin et féminin.

La présente convention collective de travail se limite aux droits respectifs créés grâce au budget effectivement pris en charge par l'autorité de tutelle compétente.

Un élargissement du champ d'application, de même qu'un élargissement des droits susmentionnés des travailleurs concernés fera l'objet de négociations qui démarreront à partir du moment où l'autorité de tutelle compétente mettra des moyens financiers supplémentaires à disposition.

La présente convention collective de travail n'est pas d'application au personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, ni aux médecins à l'exception des médecins occupés dans les maisons médicales.

Article 2 : Objectif

Cette convention collective de travail a pour objectif de déterminer les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.

L'introduction de cette classification sectorielle de fonctions dans les organisations qui figurent parmi le champ d'application de cette convention collective de travail, ainsi que le lien de cette classification de fonctions à de nouveaux barèmes, font l'objet de conventions collectives de travail distinctes.

Les conventions collectives de travail existantes concernant la classification de fonctions et les échelles salariales conclues au sein de la commission paritaire pour les établissements et services de santé et les échelles salariales convenues au niveau des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail, restent donc intégralement d'application.

La classification sectorielle de fonctions, telle qu'elle est définie dans la présente convention collective n'ouvre aucun droit à une révision du salaire convenu, et ce ni en faveur ni en défaveur de l'employeur ou du travailleur.

Article 3 : La méthode de classification IF-IC

Les fonctions de référence sectorielles ont été décrites et pondérées conformément à la "méthode if-ic".

Cette méthode analytique a été développée par l'association sans but lucratif dénommée "Instituut functieclassificatie - Institut de classification de fonctions" (ASBL if-ic), Square Sainctelette 13-15 à 1000 Bruxelles, en collaboration avec les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour les établissements et services de santé.

L'ASBL if-ic est détentrice du système de la méthode de classification.

Au sein de l'asbl if-ic, le processus de développement de la classification sectorielle de fonctions est accompagné par « le groupe de pilotage de l'if-ic », composé de représentants des organisations reconnues dans la Commission paritaire pour les établissements et services de santé.

Le groupe de pilotage de l'if-ic prend des décisions à l'unanimité. S'il ne peut pas y avoir de consensus, le problème peut être soumis à la Commission paritaire pour les établissements et services de santé.

Le groupe de pilotage de l'if-ic :

- Détermine quelles fonctions de référence sectorielles seront décrites.
- Valide les descriptions de fonctions sectorielles.
- Valide les pondérations des descriptions de fonctions sectorielles.
- Détermine quelles fonctions de référence sectorielles nécessitent un entretien.
- Détermine quelles fonctions de référence sectorielles seront supprimées.
- Détermine et approuve les règles pour le fonctionnement du « groupe de travail technique de l'if-ic »

Au sein de l'ASBL if-ic, les travaux techniques sont accompagnés par « le groupe de travail technique de l'if-ic », composé d'experts en classification des organisations patronales et syndicales, désignés par les organisations reconnues dans la Commission paritaire pour les établissements et services de santé. Le groupe de travail technique de l'if-ic décide par consensus. Le groupe de travail technique de l'if-ic :

- Etablit les descriptions de fonctions sectorielles.

- Pondere les descriptions de fonctions sectorielles selon la méthode if-ic en vue de leur validation par le groupe de pilotage de l'if-ic
- Conseille le groupe de pilotage de l'if-ic pour entretenir des descriptions de fonctions sectorielles existantes ou pour supprimer les descriptions de fonctions obsolètes.

Les collaborateurs de l'if-ic proposent les descriptions des fonctions sectorielles au groupe de travail technique de l'if-ic sur base d'interviews réalisées au sein des institutions.

Les descriptions de fonctions sectorielles sont neutres en termes de genre. Chaque description de fonction est rédigée comme suit :

- Titre avec mention de H/F/X
- Code de fonction unique, catégorie de fonction
- Département, famille de fonction
- Objectif général
- Activités et tâches
- Critères

Chacune de ces descriptions de fonctions a été analysée sur base des critères de pondération suivants:

1. Connaissance et savoir-faire : connaissance, savoir-faire et compétences, ainsi que la période de familiarisation nécessaire pour exercer la fonction à un niveau normal. La manière dont la connaissance a été acquise n'a pas d'importance.
2. Gestion d'équipe: gestion hiérarchique ou non hiérarchique de collaborateurs au sein de l'organisation en vue d'atteindre les objectifs fixés au préalable ; la gestion d'équipe hiérarchique signifie gérer et superviser les travaux d'un groupe de collaborateurs hiérarchiquement inférieurs, dans la même organisation. La gestion d'équipe non hiérarchique signifie la gestion de travailleurs dans la même organisation dans le cadre de la délégation de tâches ou de gestion disciplinaire des collaborateurs dans des projets structurels.
3. Communication: aptitudes nécessaires y compris l'empathie pour entretenir des relations aussi bien orales qu'écrites, internes ou externes, avec des (groupes d') individus dans l'exercice normal de la fonction ; la nature des contacts, ainsi que la complexité des contacts dans l'exécution de la fonction.
4. Résolution de problèmes: degré de difficulté des problèmes et corrélation des diverses tâches et situations dans l'exécution de la fonction.
5. Responsabilité: l'espace de décision ou l'autonomie dont dispose la personne concernée et l'impact des décisions

prises sur le plan matériel ou immatériel pour l'organisation ou d'autres fonctions dans l'organisation.

6. Facteurs d'environnement : facteurs aggravants, défavorables ou dangereux dans l'exercice normal de la fonction c'est-à-dire les désagréments structurels dans l'exercice des tâches sur le plan matériel, physique ou psychique et la mesure dans laquelle ils apparaissent.

L'analyse des fonctions de référence sur base des critères de pondération a comme résultat l'attribution d'un score de pondération à chaque critère. La somme des scores par critère donne un score total de pondération à chaque fonction sectorielle de référence.

La valeur du score de pondération de la fonction sectorielle de référence n'est jamais rendue publique.

Article 4: Catégories et départements de fonctions

Sur base du score de pondération total pour chaque fonction de référence, un ordre des fonctions de référence sectorielles est établi.

Cet ordre permet de ranger les fonctions de référence sectorielles sur base du score de valorisation en catégories de fonctions avec une valeur similaire. Il existe 17 catégories d'application.

Chaque catégorie a une limite supérieure et inférieure exprimées par les scores de pondération.

- Catégorie 4 : valeur du score entre 128 et 144,5
- Catégorie 5 : valeur du score entre 145 et 164,5
- Catégorie 6 : valeur du score entre 165 et 188,5
- Catégorie 7 : valeur du score entre 189 et 211,5
- Catégorie 8 : valeur du score entre 212 et 238,5
- Catégorie 9 : valeur du score entre 239 et 270
- Catégorie 10: valeur du score entre 270,5 et 304,5
- Catégorie 11: valeur du score entre 305 et 343,5
- Catégorie 12: valeur du score entre 344 et 387,5
- Catégorie 13: valeur du score entre 388 et 435,5
- Catégorie 14 : valeur du score entre 436 et 489,5
- Catégorie 15 : valeur du score entre 490 et 543,5
- Catégorie 16 : valeur du score entre 544 et 598,5
- Catégorie 17 : valeur du score entre 599 et 654,5
- Catégorie 18 : valeur du score entre 655 et 709,5
- Catégorie 19 : valeur du score entre 710 et 763,5
- Catégorie 20 : valeur du score entre 764 et 815

La catégorie d'application par fonction de référence est reprise dans l'éventail de fonctions en annexe 1.

Article 5

Les fonctions de référence sectorielles sont également réparties en 6 départements et en 14 familles de fonctions. Au sein du département de fonctions « infirmier-soignant » il existe également une répartition selon le(s) secteur(s) où se trouvent les fonctions :

1. Administration

- a. administration
- b. service financier
- c. informatique
- d. service du personnel/RH

2. Hôtelier, logistique et technique

- a. service hôtelier
- b. service technique
- c. magasin et achats
- d. cuisine

3. Médico-technique et pharmacie

- a. pharmacie
- b. laboratoire
- c. service médico-technique

4. Paramédical

- a. services paramédicaux

5. Psycho-social

- a. service psycho-social

6. Infirmier-soignant

- a. tous secteurs
- b. hôpitaux généraux
- c. psychiatrie
- d. soins résidentiels personnes âgées / soins à domicile
- e. revalidation / maisons médicales / centres de transfusion sanguine

Les départements et familles de fonctions sont indicatifs et visent à permettre une lecture aisée.

Article 6

En annexe 1 de la présente convention est repris l'éventail de fonctions.

Cet éventail contient une liste reprenant les informations suivantes:

- le titre des fonctions de référence sectorielles
- les catégories auxquelles correspondent les fonctions de référence sectorielles
- le code unique de fonction IF-IC par fonction de référence
- le département et la famille de fonctions auxquels correspondent les fonctions de référence sectorielles
- la date d'entrée en vigueur à laquelle la description de fonction est effectivement modifiée, supprimée ou ajoutée à la suite de la procédure d'entretien prévue à l'article 8.

Article 7

Les descriptions de fonctions les plus récemment applicables de toutes les fonctions de référence sectorielles, dont le titre est repris dans la liste en annexe 1 de la présente convention collective de travail, peuvent être intégralement consultées et téléchargées sur le site web de l'IFIC asbl : www.if-ic.org

Chaque description de fonction mentionne:

- le titre de la fonction de référence sectorielle
- la catégorie à laquelle appartient la fonction de référence sectorielle
- le code unique IFIC par fonction de référence sectorielle.
- le département et la famille de fonctions auxquels appartient la fonction de référence sectorielle
- Objectif général
- Activités et tâches
- Critères

Article 8 : L'entretien des fonctions de référence Sectorielles

Ce qui est entendu par entretien:

- La modification de descriptions de fonctions sectorielles existantes car le contenu de la fonction a changé;
- L'ajout de nouvelles descriptions de fonctions sectorielles car il existe des fonctions supplémentaires;
- La suppression des descriptions de fonctions sectorielles existantes car les fonctions ont disparu;

Le groupe de pilotage de l'if-ic décide au moins une fois par année pour quelles fonctions de référence sectorielles une procédure d'entretien est lancée, afin de maintenir actuelle la classification de fonctions sectorielle.

A cette fin, les organisations patronales et syndicales représentées dans la Commission Paritaire pour les établissements et services de santé, peuvent signaler des évolutions dans les organisations et fonctions.

Les demandes d'entretien doivent être adressées à l'asbl IFIC au moyen du formulaire en annexe 2.

Les fonctions manquantes doivent être signalées à l'IFIC au moyen du formulaire en annexe 3.

Article 9

§1 La présente convention collective de travail est conclue sous la condition suspensive sectorielle que l'autorité compétente garantisse un budget structurel et adapté aux salaires indexés, spécifiquement en vue de la mise en œuvre (partielle) du système de classification sectorielle de fonctions, juridiquement obligatoire² vis-à-vis des parties soussignées.

§ 2 Les parties conviennent expressément que l'implémentation stipulée dans la présente convention n'est d'application qu'à concurrence de la prise en charge effective des coûts y afférents, mis à disposition par l'autorité de tutelle compétente via un financement structurel.

§3 Cette convention entrera en vigueur au plus tôt le 28 septembre 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au Président de la Commission Paritaire des établissements et des services de santé, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein de la Commission Paritaire des établissements et des services de santé dans le délai d'un mois de leur réception.

Annexe 1 : [Liste de fonctions](#)

Annexe 2 : [formulaire type procédure d'entretien](#)

Annexe 3 : [Formulaire fonction manquante](#)

IFIC – Procédure de rapportage

Convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions.

Art 17 §8 et annexe 5 modifié par la CCT du 20.12.2018

Les parties signataires reconnaissent que l'adaptation des salaires sur la base de cette nouvelle classification sectorielle de fonctions n'est possible qu'à concurrence de la prise en charge effective des coûts y afférents, par les moyens financiers que les autorités compétentes garantissent de manière récurrente pour l'adaptation des

salaires sur la base de cette classification sectorielle de fonctions. Les parties signataires s'engagent à opérer dans ce cadre budgétaire garanti.

Chapitre 1er : Champ d'application

Article 1er

§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs:

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation) tels que mentionnés dans l'article 5, §1er, I, premier alinéa, 3° et 4° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980), des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ;
- des centres de psychiatrie légale ;
- des centres de revalidation, plus précisément les institutions pour lesquelles le Comité de l'assurance de l'Inami, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6° de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14 juillet 1994, a conclu une convention, et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1, I, 5° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique ;
- des soins infirmiers à domicile ;
- des centres médico-pédiatriques ;
- des maisons médicales.

§2. La présente convention collective de travail n'est pas d'application pour le personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, ni pour les médecins, à l'exception des médecins employés dans les maisons médicales.

§3. La présente convention collective de travail n'est pas d'application pour les travailleurs qui entrent en service à partir du 01/05/2018. Les travailleurs qui entrent en service après le 30/04/2018, reçoivent directement une fonction de référence sectorielle telle que reprise à l'annexe 1ère de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions », et ne sont pas concernés par les procédures telles que reprises dans la présente convention collective de travail.

§4. Une décision de fin de contrat préalable au 30 avril 2018, nommé date E dans la suite du texte, exclut le travailleur du champ d'application de la présente convention collective de travail, à condition qu'il ne soit plus en service au 01/07/2018.

Chapitre 2 : Objectif

Article 2

§1. Cette convention collective de travail a pour objectif de stipuler les procédures à suivre afin d'attribuer les fonctions de référence sectorielles, telles qu'elles sont décrites dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 "déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions", aux travailleurs en service dans les institutions qui tombent sous le champ d'application de la présente convention collective de travail, ainsi que les mesures à prendre dans

les institutions en vue de l'implémentation de cette nouvelle classification de fonctions.

§2. Cette convention collective de travail met en œuvre le chapitre 1er : "IFIC", tel que décrit dans l'accord social du 25 octobre 2017, conclu entre les partenaires sociaux d'une part, et la Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, Maggie De Block, et du Vice-premier et Ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, Kris Peeters, d'autre part.

Chapitre 3 : Procédures pour les institutions disposant d'un organe de concertation paritaire interne

Article 3

Par organe de concertation paritaire interne, on entend le Conseil d'entreprise (CE), le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou la Délégation syndicale (DS).

Article 4

§1. L'employeur est responsable de l'attribution des fonctions de référence sectorielles à tous les travailleurs concernés par le champ d'application de la présente convention collective de travail.

§2. L'employeur veille à ce que le responsable-processus, les membres de la commission d'accompagnement et les membres de la commission de recours interne suivent une formation lors d'une des sessions de formation organisées par l'asbl IFIC.

Cette formation doit avoir eu lieu :

- au plus tard pour la date E-6 semaines en ce qui concerne la classification de fonctions ;
- au plus tard pour la date E en ce qui concerne l'utilisation de l'outil tel que décrit dans l'article 11 § 2 la convention collective de travail du 11 décembre 2017 « concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé », pour les services du personnel et pour les représentants des travailleurs.

§3. L'employeur veille à ce que la commission d'accompagnement et la commission de recours interne puissent se réunir. Il veille à ce que la commission d'accompagnement et la commission de recours interne disposent des moyens nécessaires pour accomplir leur mission.

§4. Au sein de la commission d'accompagnement, l'employeur communique et se concerta au sujet de la situation et de l'avancement des travaux pour la mise en œuvre de la présente convention collective de travail.

Article 5 : Responsable-processus

§1. Le responsable-processus facilite la mise en œuvre de la présente convention collective de travail. Le responsable-processus effectue sa mission sous la responsabilité finale de l'employeur. Le responsable-processus se charge du secrétariat de la commission d'accompagnement et de la commission de recours interne. Il rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des

réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans pouvoir de décision. Le responsable-processus dispose uniquement d'un rôle de conseil et de pilotage.

§2. Le responsable-processus est désigné par l'employeur au plus tard à la date E-3,5 mois. L'employeur peut changer de responsable-processus à tout moment, pour autant qu'il en informe la commission d'accompagnement et motive sa décision. En cas de changement de responsable-processus, l'employeur devra organiser dès que possible la formation prévue à l'article précédent.

Article 6 : Commission d'accompagnement

§1. La commission d'accompagnement a pour mission : le soutien de l'employeur ainsi que du responsable-processus pour l'attribution des fonctions. A cette fin, la commission d'accompagnement peut conseiller et assister l'employeur et le responsable-processus lorsque la commission d'accompagnement l'estime nécessaire. Le calendrier des réunions est fixé par la commission d'accompagnement. En dehors de ce calendrier, l'employeur ou le responsable-processus peut réunir la commission d'accompagnement en cas d'urgence, en principe durant les heures de travail normales des services administratifs de l'employeur.

§2. Le Conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation syndicale (DS), conclut des accords, au plus tard à E-3,5 mois, sur la composition de la commission d'accompagnement.

§3. La commission d'accompagnement est composée de manière paritaire et doit être composée de manière à comprendre au moins un représentant par organisation syndicale représentée dans un des organes de concertation paritaire locale de l'institution, dans la mesure où ces organisations syndicales sont reconnues au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé. Le nombre total de membres est déterminé par l'organe de concertation paritaire local en tenant compte des impératifs d'efficacité et de représentativité.

En outre, le responsable-processus assiste également aux réunions de la commission d'accompagnement, mais sans droit de vote. L'employeur désigne un président au sein de la délégation patronale dans la commission d'accompagnement.

§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission d'accompagnement se réunisse et délibère valablement.

§5. En cas de nécessité ou en cas de problèmes dans le fonctionnement dans la commission et après motivation, les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs au sein de la commission d'accompagnement peuvent avoir recours à des experts des organisations syndicales ou patronales. Ceux-ci peuvent participer aux réunions, à la demande des membres de la commission d'accompagnement. Ils ont un rôle de conseiller.

Article 7: Commission de recours interne

§1. La commission de recours interne doit discuter du recours du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction manquante et/ou la catégorie dans le cadre d'une fonction manquante, et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride, examine la recevabilité du recours et décide d'une attribution de fonction(s) alternative ou, dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative, ou

dans le cas d'une fonction hybride, d'une répartition alternative, suivant les modalités de la présente convention collective de travail.

Le calendrier des réunions est fixé par la commission de recours interne. En dehors de ce calendrier, l'employeur ou le responsable-processus peut réunir la commission de recours interne en cas d'urgence, en principe durant les heures de travail normales des services administratifs de l'employeur.

§2. Le Conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation syndicale (DS), compose au plus tard à E-3,5 mois la commission de recours interne.

L'organe concerné (CE, CPPT, DS) peut modifier cette composition ultérieurement. En cas de modification après que la formation des membres de la commission de recours interne telle que prévue à l'article 4 a été organisée, l'employeur réorganise dès que possible la planification de cette formation pour les nouveaux membres.

§3. La commission de recours interne doit être composée paritairement, de minimum 2 membres qui représentent l'employeur et minimum 2 membres qui représentent les travailleurs, avec un maximum de six membres. La commission de recours interne doit être composée de manière à comprendre au moins un représentant par organisations syndicale représentée dans un des organes de concertation paritaire locale de l'institution, dans la mesure où ces organisations syndicales sont reconnues au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé. En outre, le responsable-processus fait également partie de la commission de recours interne, mais sans droit de vote.

§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission de recours interne se réunisse, délibère et décide valablement. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

Article 8. Date 'E'

Le processus d'implémentation se déroule en étapes, la date E étant la date-clé dans la procédure. A la date E, l'employeur communique l'attribution définitive des fonctions de référence sectorielles aux travailleurs individuels.

Chaque étape doit strictement respecter les délais repris dans le schéma de l'annexe 5 de la présente convention collective de travail. La date E est fixée au 30/04/2018.

Le Conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation syndicale (DS), peut amender les délais uniquement dans la phase préparatoire, à savoir pour les étapes qui se situent avant la date E.

Article 9. Communication

§1. L'employeur communique au plus tard à E-3,5 mois à la commission d'accompagnement le nom du responsable-processus

§2. L'employeur organise, après concertation avec la commission d'accompagnement, une première communication globale vers les travailleurs, au plus tard à E-3 mois. Cette communication se fait moyennant une publication à un endroit bien visible et facilement accessible sans intermédiaire pour le travailleur. A

cet effet, un modèle de communication sera mis à disposition des employeurs par l'IFIC.

Cette communication reprend :

- Une information sur l'implémentation de la nouvelle classification sectorielle de fonctions dans l'institution ;
- Une explication des procédures à suivre ;
- Une information sur l'endroit où le travailleur peut consulter l'éventail de fonctions et les descriptions de fonctions sectorielles ;
- Le calendrier de la procédure, notamment le moment où le travailleur sera informé de l'attribution d'une fonction de référence sectorielle ;
- Des explications sur la possibilité et les modalités de l'introduction d'un recours et du soutien syndical ;
- L'adresse du site web de l'IFIC, où l'on peut trouver les informations générales sur la classification sectorielle de fonctions .

§3. L'employeur communique les modifications à la communication susmentionnée sans délai et de manière identique.

Article 10. La préparation par le responsable-processus

§1. Le responsable-processus se charge de la préparation des travaux de la commission d'accompagnement au plus tard à E-2 mois.

§2. Cette préparation comprend :

- L'établissement d'une liste du personnel incluant tous les travailleurs liés à l'institution, concernés par le champ d'application de la présente convention collective de travail.
- La réalisation d'un organigramme, avec un aperçu de tous les services et unités de l'institution, ainsi que la mention de la position hiérarchique des membres de la direction, des responsables départementaux et des chefs de service ou des responsables d'unité pour chaque service.
- La collecte des descriptions de fonctions déjà réalisées au sein de l'institution.

Article 11. Proposition d'attribution par l'employeur

§1. L'employeur est responsable de l'attribution d'une ou de plusieurs fonctions de référence sectorielles à chaque travailleur ou, le cas échéant, de l'identification d'une fonction manquante. Dans le cas d'une fonction manquante, l'employeur doit attribuer une catégorie au travailleur, et ce sur la base d'une comparaison avec d'autres fonctions de référence sectorielles similaires.

L'employeur peut se baser sur le fichier de rapportage qui a été fourni à l'asbl IFIC conformément aux procédures de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC en vue de la préparation de l'introduction d'une nouvelle classification de fonctions sectorielle ».

§2. Pour l'attribution, l'employeur est attentif aux principes de classification (règles-clés), tels que décrits dans l'annexe 1ère de la présente convention collective de travail.

§3. L'employeur peut demander l'avis des responsables de département ou de service lors de l'attribution. Ils doivent alors avoir accès à l'éventail de fonctions et aux descriptions de fonctions sectorielles reprises dans la convention collective de

travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions », ainsi qu'être informés des principes généraux de la classification sectorielle de fonctions (règles-clés), tels que repris dans l'annexe 1ère de la présente convention collective de travail.

§4. L'employeur peut demander l'avis du responsable-processus concernant l'application correcte des principes de classification (règles-clés) repris dans l'annexe 1ère de la présente convention collective de travail. L'employeur peut également se faire assister par les experts des organisations patronales.

§5. L'attribution peut avoir trois résultats :

- L'attribution d'une fonction de référence sectorielle correspondante ;
- L'attribution d'une fonction hybride telle que définie dans l'annexe 1ère de la présente convention collective de travail
- Le constat qu'aucune fonction de référence sectorielle ne peut être attribuée. Dans ce cas, il est question de fonction manquante.

§6. Si l'employeur constate une fonction manquante, il doit d'une part attribuer une catégorie au travailleur sur la base d'une comparaison avec d'autres fonctions de référence sectorielles similaires, et d'autre part identifier la fonction au moyen du formulaire repris en annexe 4 de la présente convention collective de travail. Le formulaire est sans tarder rempli et transmis à l'asbl IFIC. Ces fonctions manquantes seront traitées dans la procédure d'entretien conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions ».

§7. Au plus tard à E-1,5 mois, l'employeur transmet à la commission d'accompagnement la liste du personnel avec la proposition d'attribution pour chaque membre du personnel. Pour chaque travailleur sont repris le(s) titre(s) de fonction(s) attribuée(s), le(s) code(s) fonction(s) unique(s) et la catégorie de(s) fonction(s), ainsi que la répartition du temps de travail dans le cas de fonctions hybrides. Dans le cadre d'une fonction manquante, l'employeur communique également la catégorie attribuée. Sur demande, l'employeur motive les attributions à la commission d'accompagnement.

Les représentants des travailleurs au sein de la commission d'accompagnement communiquent leurs remarques et avis sur les attributions. Si les représentants des travailleurs rendent un avis négatif, ils doivent proposer une attribution alternative motivée. Pour ce faire, ils indiquent quels éléments dans la fonction de référence sectorielle proposée ne correspondent pas à la fonction effective ou quels éléments sont manquants par rapport à la fonction effective. Cet avis n'est pas contraignant pour l'employeur et n'implique pas d'approbation du ou des travailleur(s) qui exerce(nt) la fonction. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir la proposition d'attribution.

Après la communication individuelle (au jour E) de l'attribution de fonction au travailleur, cet avis ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleur qui en fait la demande.

§8. Le responsable-processus veille durant les discussions au respect des principes de la classification sectorielle (règles-clés) tels que décrits dans l'annexe 1ère de la présente convention.

Article 12. L'attribution définitive par l'employeur

§1. L'employeur décide, après concertation au sein de la commission d'accompagnement visée à l'article précédent, des attributions définitives. Cette décision est présentée à titre informatif au plus tard à la date E- 1 semaine à la commission d'accompagnement.

§2. A la date E, l'employeur communique par écrit la décision relative à l'attribution à chaque travailleur.

Cette décision concerne la situation du travailleur à la veille de la date E.

§3. Cette communication écrite contient au minimum les informations suivantes :

- Le(s) titre(s) de fonction(s) actuelle(s) (fonction(s) exercée(s) à la date E) ;
- La ou les fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s) et le(s) code(s) fonction(s) unique(s) correspondant(s) ou le cas échéant le constat d'une fonction manquante ;
- En cas de fonctions hybrides, le pourcentage affecté à chacune des fonctions de référence sectorielles ;
- La catégorie dans laquelle la ou les fonction(s) de référence sectorielle(s) est(sont) classée(s) ou, le cas échéant, la catégorie dans laquelle l'employeur a classé la fonction manquante du travailleur ;
- L'endroit où le travailleur peut consulter l'éventail de fonctions et les descriptions de fonctions sectorielles ;
- L'indication des possibilités et procédures de recours ;
- Le lieu où les formulaires-type (annexes 2 et 3) peuvent être obtenus en vue d'introduire respectivement un recours interne ou externe et le lieu où le recours doit être introduit. L'employeur peut éventuellement mettre ce document à disposition sur intranet ou, si d'application, renvoyer le travailleur vers le site web de l'asbl IFIC www.if-ic.org. L'employeur doit également annexer le formulaire à la communication de l'attribution.
- Les coordonnées du secrétaire de la commission de recours externe et interne compétentes ;
- La possibilité de demander du soutien auprès des représentants syndicaux des travailleurs de l'institution ;
- L'adresse du site web de l'IFIC et l'endroit où l'on peut retrouver de l'information générale sur la classification.

§4. Le travailleur est supposé avoir pris connaissance de la décision dès qu'il l'a signée pour réception, ou qu'il l'a reçue par voie recommandée.

Chapitre 4 : Les institutions ne disposant pas d'un organe de concertation syndical

Article 13

§1. Les maisons médicales sans organe de concertation sociale interne ou inter-centres installeront, éventuellement avec le soutien de leur fédération patronale, des commissions d'accompagnement régionales. Les commissions d'accompagnement soutiennent et conseillent les employeurs et les responsables-processus à leur demande. Une commission d'accompagnement régionale est composée d'une représentation des travailleurs et employeurs des institutions qui appartiennent à une région prédéterminée, ainsi que des organisations syndicales et de la fédération patronale. Les commissions d'accompagnement sont installées au plus tard à E-3,5

mois, le processus d'implémentation se déroule conformément à l'annexe 5 de la présente convention. Les commissions d'accompagnement régionales désignent une commission de recours interne paritaire composée de minimum 2 membres par banc (employeurs et travailleurs) avec un maximum de 6 membres.

§2. Les employeurs ne disposant d'un organe de concertation sociale interne ou inter-centres doivent communiquer par mail aux secrétaires permanents régionaux des 3 organisations syndicales représentées dans la Commission paritaire 330 les informations selon les modalités prévues dans l'art. 11, §7, de la présente convention collective de travail.

En cas de réaction syndicale avant la date E-1 semaine, l'employeur doit répondre avant la date E à cette réaction en indiquant s'il maintient ou modifie son attribution.

La communication telle que prévue à l'article 12 de la présente convention collective de travail doit être respectée, sauf en ce qui concerne la mention du recours interne, pour laquelle il informe le travailleur sur la procédure spécifique reprise ci-dessous.

Le travailleur qui conteste l'attribution de la fonction, du pourcentage de temps de travail en cas de fonction hybride, ou de la catégorie en cas de fonction manquante, peut, s'il le désire avec l'aide de son organisation syndicale, introduire un recours auprès de son employeur. Il utilise pour ce faire le formulaire repris à l'annexe 2 de la présente convention collective de travail. Le recours doit être introduit avant le 30 juin 2018, par écrit avec accusé de réception, auprès de son employeur. Celui-ci dispose de 15 jours à dater du dépôt du recours pour produire une décision conforme aux dispositions de l'article 16 §4 de la présente convention collective de travail.

§3. Pour tout ce qui ne fait pas l'objet de dispositions spécifiques reprises dans le présent article, les procédures du chapitre 3 de la présente convention collective de travail sont d'application.

Chapitre 5 : Institutions disposant d'un organe de concertation inter-centres

Article 14

§1. Le processus d'implémentation se déroule selon les étapes et les délais repris à l'annexe 5 de la présente convention collective de travail.

Chaque employeur est responsable de l'attribution des fonctions de référence sectorielles de référence à tous ses travailleurs concernés par le champ d'application de la présente convention collective de travail.

§2. L'employeur désigne un responsable-processus au sein de son institution et veille à ce que celui-ci suive une formation lors d'une des sessions de formation organisées par l'asbl IFIC.

§3. Une commission d'accompagnement est constituée de manière centralisée au niveau de l'organe de concertation inter-centres. La commission d'accompagnement inter-centres conseille et assiste l'employeur et le responsable-processus à leur demande. Elle est composée et fonctionne selon les règles reprises à l'article 6 de la présente convention collective de travail.

§4. En date du 23/04/2018, tel que défini dans l'annexe 5 de la présente convention collective de travail, chaque employeur communique à la commission d'accompagnement centralisée l'attribution définitive de fonctions sectorielles de référence à tous ses travailleurs.

§5. Les employeurs concernés prendront les dispositions nécessaires afin de permettre aux membres de la délégation syndicale inter-centres d'assumer pleinement leurs missions.

§6. La commission de recours telle que prévue à l'article 7 de la présente convention collective de travail est centralisée au niveau de l'organe de concertation inter-centres. Elle est composée paritairement d'un nombre identique de représentants de chaque organisation syndicale composant la délégation syndicale inter-centres et de représentants des organisations patronales. La commission de recours inter-centres fonctionne selon les règles reprises à l'article 7 de la présente convention collective de travail.

Chapitre 6. Le recours, la contestation de l'attribution

Article 15. L'introduction d'un recours

§1. Le travailleur qui n'est pas d'accord avec la(les) fonction(s) qui lui a(ont) été attribuée(s), le constat d'une fonction manquante ou, dans le cas d'une fonction manquante, la catégorie qui lui a été attribuée et/ou, dans le cadre d'une fonction hybride, la répartition du temps de travail, peut introduire un recours individuel contre cette attribution. Le recours peut uniquement contester l'attribution, sur base du contenu de la (des) fonction(s) exercée(s) et des fonctions de référence sectorielles décrites. Les descriptions de fonctions sectorielles et la pondération de fonctions qui a mené à leur répartition en catégories ne peuvent pas être remises en question. Le recours n'est possible que pour la situation de travail antérieure à la date E.

Le recours externe, tel que décrit à l'article 17, peut uniquement être introduit après avoir suivi la procédure de recours interne, telle qu'elle est décrite à l'article 16 de la présente convention collective de travail.

§2. Le recours interne doit être signifié dans les deux mois (E+2 mois) par une requête. Le recours externe doit être signifié dans les 15 jours qui suivent la prise de connaissance de la décision de la commission de recours interne, et au plus tard le 15/10/2018.

Le recours interne doit être introduit par écrit au moyen d'une requête introduite par le travailleur par courrier avec accusé de réception signé et daté ou par courrier recommandé. La date de la poste ou la date de la signature pour réception est déterminante. La requête est envoyée :

- Dans le cadre d'une procédure interne: au responsable-processus. Le responsable-processus intervient en tant que secrétaire de la commission de recours interne.
- Dans le cas d'une procédure externe : au secrétaire de la commission de recours externe avec une copie au responsable-processus de l'institution.

§3. Le recours interne peut uniquement être introduit au moyen du formulaire-type déterminé tel que repris dans l'annexe 2 de la présente convention collective de travail. Le recours externe peut uniquement être introduit au moyen du formulaire-type déterminé tel que repris dans l'annexe 3 de la présente convention collective de travail. Le formulaire-type doit être mis à disposition par l'employeur et être accessible via le site web de l'IFIC, www.if-ic.org.

§4. L'introduction d'un recours interne est effectuée par le travailleur ou par le délégué syndical dûment mandaté par celui-ci. Chaque recours ne peut concerner qu'un seul travailleur.

§5. Des recours similaires (par ex. concernant les mêmes fonctions) peuvent être regroupés par le responsable-processus pour les discussions au sein de la commission de recours interne, tout en veillant à ce que cela n'engendre pas un dépassement du délai de 3 mois à dater de l'introduction du recours signé (cf. §2 ci-avant).

§6. Le travailleur argumente dans sa requête la raison pour laquelle il n'est pas d'accord avec l'attribution de la fonction de référence sectorielle, le constat d'une fonction manquante ou l'attribution de la catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou avec la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. Concrètement, le travailleur indique sur quels points la fonction exercée diffère substantiellement de la fonction de référence sectorielle qui lui a été attribuée. Le travailleur indique également le cas échéant la fonction de référence sectorielle alternative qu'il pense devoir lui être attribuée, et ce de manière motivée et argumentée.

Dans l'hypothèse où aucune fonction n'a été attribuée (fonction manquante), il indique également le cas échéant la fonction de référence sectorielle qu'il pense devoir lui être attribuée, et ce de manière motivée et argumentée.

§7. En cas de fonctions hybrides, le recours peut porter aussi bien sur les fonctions de référence sectorielles que sur le pourcentage de répartition entre les fonctions attribuées. Dans ce dernier cas, le travailleur doit faire, dans sa requête, une proposition alternative, motivée et argumentée.

§8. La requête qui, après contrôle par la commission de recours interne, ne répond pas aux conditions de forme et délais d'introduction susmentionnés, n'est pas recevable. Le travailleur qui constate que sa demande n'est pas recevable sur la forme peut à nouveau introduire sa requête conformément aux conditions et délais susmentionnés, s'il indique expressément que cette nouvelle requête remplace la requête précédente.

§ 9. La requête doit contenir toutes les pièces pertinentes. Les pièces que le travailleur voudrait ajouter ultérieurement à son dossier seront écartées des débats, à moins que la commission de recours interne n'en décide autrement.

Article 16. Le traitement du recours interne

§1. Le responsable-processus transmet sans délai la requête ainsi que toutes les pièces-jointes aux membres de la commission de recours interne. Les pièces qu'un membre de la commission de recours interne souhaiterait ajouter au dossier doivent être transmises sans délai au responsable-processus qui lui-même les communique aux autres membres de la commission. Le membre de la commission concerné peut également communiquer les pièces sans délai à tous les membres de la commission de recours. A la réception de la requête, la commission de recours interne examine si celle-ci répond aux conditions de forme telles que prévues dans l'article précédent. Les pièces qui seraient déposées le dernier jour ouvrable précédant la séance de la commission de recours ou plus tard sont écartées des débats, à moins que la commission de recours en décide autrement.

La commission de recours interne traite tous les recours. Si la commission de recours interne l'estime nécessaire, elle peut organiser une procédure d'audition au cours de laquelle le travailleur explique ses arguments oralement. Le responsable hiérarchique du travailleur peut y être entendu également. Le travailleur peut se faire assister lors de l'audition par un représentant syndical.

§2. La commission de recours interne statue d'abord sur la recevabilité du recours. Ceci implique de d'abord examiner si le recours a été introduit en respectant les délais et suivant la procédure correcte. Le recours n'est pas recevable si les délais et les procédures ne sont pas respectés. Par ailleurs, les arguments présentés doivent être traités. Le recours n'est pas recevable si les arguments ne sont pas liés à la classification (diplôme, salaire actuel ou futur, évaluation de prestation, titre, classification d'autres travailleurs, etc.).

§3. Si un recours interne est recevable, la commission de recours interne examine les arguments présentés sur leur contenu et selon les principes de classification (règles-clés) tels que repris dans l'annexe 1ère de la présente convention collective de travail.

§4. Le recours peut mener à plusieurs décisions :

- La commission de recours interne constate à l'unanimité l'irrecevabilité de la requête.
- La commission de recours interne confirme à l'unanimité l'attribution et/ou la répartition d'une fonction hybride, effectuée par l'employeur.
- La commission de recours interne propose à l'unanimité une attribution alternative et/ou répartition d'une fonction hybride.
- La commission de recours constate à l'unanimité qu'il s'agit d'une fonction manquante et propose à l'unanimité une catégorie.
- La commission de recours interne ne prend pas de décision car elle ne parvient pas prendre de décision à l'unanimité. Dans ce cas, l'attribution de l'employeur reste d'application.

§5. Si la commission de recours interne constate que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux principes de classification repris en annexe 1ère, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, l'employeur rapporte la fonction manquante à l'asbl IFIC au moyen du formulaire repris en annexe 4 de la présente convention collective de travail. La commission de recours interne doit attribuer une catégorie.

L'asbl IFIC traite ces notifications dans la procédure d'entretien, telle que décrite dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 "déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions".

§6. La décision ou, le cas échéant, l'avis divisé de la commission de recours interne est signé par les membres de la commission de recours interne présents et est communiqué par écrit au travailleur dans les trois mois après l'introduction du recours par lettre recommandée ou par écrit avec accusé de réception (cf. §2). La commission de recours peut déterminer une date ultérieure pour la communication de la décision, pour en autant qu'elle en fasse part immédiatement au travailleur concerné. La décision de la commission est argumentée. La possibilité de recours externe est communiquée au travailleur.

§7. Au terme de la procédure de recours interne, le travailleur peut introduire un recours auprès de la commission de recours externe.

Article 17. La commission de recours externe

§1. La commission de recours externe doit discuter du recours du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), concernant le

constat d'une fonction manquante ou l'attribution d'une catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou, dans le cas d'une fonction hybride, la répartition du temps de travail. La commission de recours externe examine la recevabilité du recours et décide une attribution de fonction(s) alternative, ou dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative, ou d'une répartition alternative des fonctions hybrides, conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail. La commission de recours externe fixe le calendrier des réunions et les modalités de fonctionnement interne. Le secrétaire tel que défini dans le §3 du présent article peut, en cas d'urgence, convoquer une réunion de la commission de recours externe en dehors du calendrier existant et en principe durant les heures de travail normales de l'asbl IFIC.

§2. La commission de recours externe est composée de façon paritaire d'experts désignés par les organisations patronales et syndicales représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. La composition et désignation se fait par la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

La commission de recours externe doit être composée paritairement, de minimum 2 membres qui représentent les fédérations patronales et minimum 2 membres qui représentent les organisations syndicales membres de la Commission paritaire 330, avec un maximum de dix membres.

§3. Le secrétaire de la commission de recours externe est désigné par la commission de recours externe. Le secrétaire rédige les invitations et les envoie. Il établit les procès-verbaux des réunions. Il participe librement aux débats sans droit de vote. Le secrétaire a un rôle d'avis et de pilotage.

Le secrétaire est de préférence un collaborateur-expert désigné par l'asbl IFIC.

§4. La présence de la moitié des membres du banc syndical et de la moitié des membres du banc patronal, avec un minimum de deux membres sur chaque banc, est au minimum requise pour que la commission de recours externe puisse se réunir, délibérer et décider valablement.

La décision de la commission de recours externe lie toutes les parties. La commission de recours externe adopte à l'unanimité un règlement d'ordre intérieur après sa mise en place sur la manière dont les décisions sont prises.

§5. La commission de recours externe peut prendre les décisions suivantes :

- La commission de recours externe constate l'irrecevabilité de la requête
- La commission de recours externe attribue une fonction de référence sectorielle de manière définitive
- La commission de recours externe attribue une nouvelle répartition de fonction hybride de manière définitive
- La commission de recours externe attribue une catégorie de manière définitive en cas de fonction manquante

§6. Si la commission de recours externe constate que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux principes de classification repris en annexe 1ère de la présente convention collective de travail, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, la commission de recours externe doit attribuer une catégorie de l'éventail de fonction sur base comparative. Cette attribution est définitive.

§7. La commission de recours externe doit rapporter les fonctions manquantes à l'asbl IFIC. L'asbl IFIC traite ces notifications dans la procédure d'entretien, telle que

décrite dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 “déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions”.

§8. La décision de la commission de recours externe est communiqué par écrit au travailleur et à son employeur au plus tard le 30/06/2019. La décision de la commission de recours externe est argumentée.

Chapitre 7 : Dispositions finales

Article 18.

Les discussions et toutes les informations reçues concernant les travailleurs individuels au sein de la commission d'accompagnement, de la commission de recours interne et de la commission de recours externe sont confidentielles. Les représentants des travailleurs respectent la confidentialité des discussions et des informations communiquées lors des débats, ainsi que des décisions et comptes rendus transmis. Un échange relatif à l'attribution de fonction proposée peut toutefois avoir lieu entre le représentant de l'organisation syndicale et le travailleur concerné si des incompréhensions subsistent à cet égard. Les arguments issus des discussions en commission d'accompagnement peuvent être utilisés à titre individuel par les représentants des travailleurs, et ce, exclusivement afin de défendre une bonne attribution pour les travailleurs et de soutenir les travailleurs individuels qui en feraient la demande (dans le cadre de la procédure de recours comme décrit dans le chapitre 6 de la présente convention collective de travail).

Article 19.

§1. La présente convention collective de travail est conclue sous la condition suspensive sectorielle que l'autorité compétente garantisse un budget structurel et adapté aux salaires indexés, spécifiquement en vue de la mise en œuvre (partielle) du système de classification de fonctions, juridiquement obligatoire vis-à-vis des parties signataires.

§2. Les parties conviennent expressément que l'implémentation stipulée dans la présente convention collective de travail n'est d'application qu'à concurrence de la prise en charge effective des coûts y afférents, mis à disposition par l'autorité de tutelle compétente via un financement structurel.

Article 20.

§1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 11 décembre 2017 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de 6 mois déposé par la partie signataire la plus diligente auprès du président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

§2. L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation ou la révision doit faire part de ses raisons et rendre des propositions d'amendement par simple lettre au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Les autres organisations s'engagent à en discuter au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé dans le mois suivant sa réception.

§3. La présente convention collective de travail est simultanément conclue avec la convention collective de travail « concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé ».

La mise en œuvre de la présente convention collective de travail est indissociablement liée au respect des dispositions prévues par la convention collective de travail « concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé ».

ANNEXES

Annexe 1: [Procédures et règles d'attribution \(pg 36 et 37\)](#)

Annexe 2: [Formulaire pour un recours interne \(pg 39 à 43\)](#)

Annexe 3: [Formulaire pour un recours externe \(pg 44 à 48\)](#)

Annexe 4: [Formulaire pour l'identification des fonctions manquantes \(pg 49 à 51\)](#)

Annexe 5: [Aperçu schématique du timing \(pg 53\)](#)

Convention collective de travail du 31 mars 2021 concernant les procédures et mesures de transition barémiques d'application dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions.

Chapitre 1er : Champ d'application

Article 1er.

§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs:

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation) tels que mentionnés dans l'article 5, §1er, I, premier alinéa, 3° et 4° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980), des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ;
- des centres de psychiatrie légale ;
- des centres de revalidation, plus précisément les institutions pour lesquelles le Comité de l'assurance de l'Inami, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6° de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14 juillet 1994, a conclu une convention, et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1, I, 5° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique ;
- des soins infirmiers à domicile ;
- des centres médico-pédiatriques ;
- des maisons médicales.

§2. La présente convention collective de travail n'est pas d'application pour le personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, ni pour les médecins, à l'exception des médecins employés dans les maisons médicales.

Chapitre 2 : Objectif

Article 2.

§1. La classification sectorielle de fonctions telle qu'établie par la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (ci-après dénommée CCT « Classification ») est évolutive. Son entretien périodique est prévu à l'article 8 de la

convention collective de travail susmentionnée. Dans le cadre de l'entretien, des fonctions de référence sectorielles peuvent être modifiées, ajoutées à la classification sectorielle de fonctions, ou supprimées.

§2. La présente convention collective de travail a pour objectif de stipuler les procédures et mesures de transition barémiques d'application aux travailleurs en service dans les institutions qui tombent sous le champ d'application de la présente convention collective de travail, dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions.

§3. La présente convention collective de travail met en œuvre :

- le chapitre 1er : "IFIC", tel que décrit dans l'accord social du 25 octobre 2017, conclu entre les partenaires sociaux d'une part, et la Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, Maggie De Block, et du Vice-premier et Ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, Kris Peeters, d'autre part.

- le chapitre 1er « Salaires », tel que décrit dans l'accord social des secteurs fédéraux des soins de santé du 12 novembre 2020, conclu entre les partenaires sociaux d'une part, et le Vice-premier et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, Frank Vandenbroucke, et le Vice-Premier ministre et Ministre de l'Economie et du Travail, Pierre-Yves Dermagne, d'autre part.

Chapitre 3 : Procédures d'application aux travailleurs dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions

Article 3.

§1. Dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions, l'employeur est responsable de l'application correcte des procédures prévues à tous les travailleurs concernés par le champ d'application de la présente convention collective de travail.

§2. Les procédures décrites dans la présente convention collective de travail doivent systématiquement être mises en œuvre par l'employeur au plus tard dans les trois mois qui suivent la mise à jour périodique, dans le cadre de l'entretien, de l'annexe 1 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (ci-après désignée par la formule « entretien périodique »).

Article 4

§1. Après chaque entretien périodique, l'employeur prévoit systématiquement une communication générale vers l'ensemble des travailleurs en service dans son institution afin de les informer de la liste des fonctions de référence sectorielles :

- Ayant été entretenues (fonctions existantes modifiées)
- Ayant été ajoutées à la classification sectorielle de fonctions (fonctions nouvelles)
- Ayant été supprimées de la classification sectorielle de fonctions (fonctions obsolètes)

La catégorie des fonctions concernées doit également être mentionnée (catégorie avant et après entretien).

La communication doit également mentionner l'adresse du site internet de l'Institut de classification de fonctions (IFIC), sur lequel les descriptions de fonctions de référence sectorielles sont accessibles dans leur version la plus récente.

Article 5

§1. Après chaque entretien périodique, l'employeur prévoit systématiquement une communication vers l'organe de concertation paritaire interne de l'institution (le Conseil d'entreprise (CE)) ou à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation syndicale (DS)).

Cette communication doit obligatoirement mentionner :

- La liste des fonctions entretenues, ajoutées ou supprimées dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions ;
- La catégorie des fonctions concernées (catégorie avant et après entretien, si la catégorie a été modifiée suite à l'entretien de la fonction de référence sectorielle)
- Une liste des travailleurs en service concernés par chacune de ces fonctions au sein de l'institution, établie dans le respect des règles de confidentialité d'application au sein de l'organe de concertation paritaire interne concerné (CE/CPPT/DS) et de la réglementation prévue par le RGPD, et ce, en vue du seul et strict usage prévu par la présente convention collective de travail.

§2. Dans le cas des institutions disposant d'un organe de concertation inter-centre, la communication susmentionnée doit être adressée par l'employeur à l'organe de concertation inter-centre.

Article 6

§1. Lorsqu'une description de fonction de référence sectorielle existante est modifiée dans le cadre de l'entretien, la description de fonction ainsi modifiée s'applique automatiquement à l'ensemble des travailleurs en service à qui cette fonction est déjà attribuée, ainsi qu'aux nouveaux travailleurs qui entrent en service dans la même fonction.

§2. Cette disposition est d'application à tous les travailleurs concernés, et ce, à partir de la date d'entrée en vigueur mentionnée à cet effet pour chacune des fonctions concernées dans l'annexe 1 de la CCT « Classification ». L'employeur ne doit pas prévoir à ce sujet de communication individuelle spécifique vers les travailleurs concernés, sauf dans le cas où, suite à l'entretien, la catégorie de la fonction a été modifiée. Dans ce cas, l'employeur communique par écrit aux travailleurs concernés les modalités barémiques d'application, telles que prévues à l'article 9 de la présente convention collective de travail. La communication s'effectue au moyen du formulaire standardisé prévu à cet effet, disponible sur le site de l'IFIC (www.if-ic.org).

Article 7

§1. Lorsqu'une nouvelle description de fonction de référence sectorielle est ajoutée à la classification dans le cadre de l'entretien, l'employeur attribue la nouvelle description de référence sectorielle aux travailleurs en service concernés. Il peut s'agir de travailleurs qui jusqu'alors s'étaient vu attribuer une fonction manquante, ou bien une ou plusieurs fonction(s) de référence sectorielle(s) moins adaptée(s) à leurs tâches effectives que la nouvelle description de fonction de référence sectorielle ajoutée au système.

La nouvelle description de fonction de référence sectorielle s'applique également aux nouveaux travailleurs qui entrent en service dans la même fonction.

§2. Pour l'attribution, l'employeur est attentif au respect des principes de classification (règles-clés), tels que décrits dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

§3. L'employeur doit communiquer individuellement et par écrit à chacun des travailleurs en service concernés le fait qu'une nouvelle fonction de référence sectorielle lui a été attribuée, ainsi que les modalités barémiques d'application, telles que prévues à l'article 9 de la présente convention collective de travail. La communication s'effectue obligatoirement au moyen du formulaire standardisé prévu à cet effet, disponible sur le site de l'IFIC (www.if-ic.org).

§4. Le travailleur qui, dans un délai de 1 mois à dater de la réception de la communication de la nouvelle attribution par l'employeur, fait savoir explicitement par écrit à l'employeur qu'il s'oppose à cette nouvelle attribution, conserve la fonction qui lui avait été anciennement attribuée (fonction de référence sectorielle ou fonction manquante), ainsi que les conditions salariales antérieures qui lui étaient applicables pour cette fonction anciennement attribuée.

Article 8

§1. Lorsqu'une description de fonction de référence sectorielle est supprimée de la classification dans le cadre de l'entretien, l'employeur doit attribuer une autre fonction de référence sectorielle (ou, le cas échéant, une fonction manquante) aux travailleurs en service concernés.

La fonction de référence sectorielle supprimée ne peut plus être attribuée aux nouveaux travailleurs.

§2. Pour la nouvelle attribution, l'employeur est attentif au respect des principes de classification (règles-clés), tels que décrits dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

§3. L'employeur doit communiquer individuellement et par écrit à chacun des travailleurs en service concernés le fait que la fonction de référence sectorielle qui lui était d'application a été supprimée, et qu'une autre fonction de référence sectorielle (ou, le cas échéant, une fonction manquante de catégorie identique à celle de la fonction supprimée) lui a été attribuée en remplacement. L'employeur communique également au travailleur les modalités barémiques d'application, telles que prévues à l'article 9 de la présente convention collective de travail. La communication s'effectue obligatoirement au moyen du formulaire standardisé prévu à cet effet, disponible sur le site de l'IFIC (www.if-ic.org).

§4. Dans le cas où l'employeur a choisi d'attribuer une autre fonction de référence sectorielle au travailleur en remplacement de la fonction supprimée (et non une fonction manquante de catégorie identique à celle de la fonction supprimée), le travailleur qui, dans un délai de 1 mois à dater de la réception de la communication de la nouvelle attribution par l'employeur, fait savoir explicitement par écrit à

l'employeur qu'il s'oppose à cette nouvelle attribution, voit dans tous les cas son ancienne attribution de fonction remplacée par l'attribution d'une fonction manquante de catégorie identique à celle de la fonction supprimée. Dans ce cas, le travailleur conserve les conditions salariales antérieures qui lui étaient applicables pour son ancienne attribution de fonction.

Chapitre 4 : Mesures de transition barémiques d'application aux travailleurs dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions

Article 9

§1. Pour les travailleurs concernés par l'entretien selon les modalités décrites aux articles 6 à 8 de la présente convention, l'entretien peut mener sur le plan barémique à l'une des trois situations suivantes :

- la catégorie barémique du travailleur demeure inchangée suite à l'entretien
- la catégorie barémique du travailleur augmente suite à l'entretien
- la catégorie barémique du travailleur diminue suite à l'entretien.

Le présent article définit les modalités de transition barémiques d'application pour chacune de ces situations.

Pour l'interprétation de cet article, les notions de « barème IFIC » et de « droit au barème IFIC » s'entendent au sens prévus par la convention collective de travail du 31 mars 2021 concernant l'introduction complète d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé : IFIC.

§2. Dans le cas où la catégorie barémique du travailleur demeure inchangée suite à l'entretien, aucune modalité de transition barémique spécifique ne s'applique.

§3. Dans le cas où la catégorie barémique du travailleur en service augmente suite à l'entretien, le travailleur en service bénéficie automatiquement du barème IFIC d'application pour cette catégorie barémique augmentée à partir de la date d'entrée en vigueur mentionnée à cet effet pour chacune des fonctions concernées dans l'annexe 1 de la CCT « Classification », et ce, pour autant que son droit au barème IFIC soit ouvert à cette date.

Le travailleur en service dont le droit au barème IFIC n'est pas encore ouvert et dont la catégorie barémique augmente suite à l'entretien a une seule fois le choix entre le maintien de ses conditions salariales existantes, y compris les augmentations futures convenues, et le passage vers le barème IFIC. Le choix s'effectue selon les mêmes principes que ceux prévus aux articles 11 et 12 de la convention collective de travail du 31 mars 2021 concernant l'introduction complète d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé : IFIC.

Si le travailleur opte pour le barème IFIC d'application pour cette catégorie barémique augmentée, il y a droit à partir de la date d'entrée en vigueur mentionnée à cet effet pour chacune des fonctions concernées dans l'annexe 1 de la CCT « Classification ».

La catégorie barémique augmentée s'applique directement au nouveau travailleur, à dater de son entrée en service dans la fonction.

§4. Dans le cas où la catégorie barémique du travailleur en service diminue suite à l'entretien, le travailleur en service conserve – sauf en cas de changement de

fonction – son droit acquis au barème IFIC de catégorie plus élevée auquel il avait droit avant l'entrée en vigueur des résultats de l'entretien, en ce compris les évolutions futures qui y sont liées, pour autant que son droit au barème IFIC soit ouvert au moment de l'entrée en vigueur des résultats de l'entretien périodique de la fonction d'application à ce travailleur.

La catégorie barémique diminuée s'applique directement au nouveau travailleur, à dater de son entrée en service dans la fonction.

Chapitre 5 : Dispositions finales

Article 10

§1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 31 mars 2021 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de 6 mois déposé par la partie signataire la plus diligente auprès du président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

§2. L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation ou la révision doit faire part de ses raisons et rendre des propositions d'amendement par simple lettre au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Les autres organisations s'engagent à en discuter au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé dans le mois suivant sa réception.

§3. La présente convention collective de travail est simultanément conclue avec la convention collective de travail du 31 mars 2021 concernant l'introduction complète d'un nouveau modèle salarial dans les services fédéraux des soins de santé : IFIC.

Article 11

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la conclusion de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

IFIC – Modèle salariale

Convention collective de travail du 31 mars 2021 concernant l'introduction complète d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé : IFIC

(Changement par la CCT du 11.10.2021, art15, §1)

Contexte: La présente convention collective de travail vise à remplacer la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé, modifiée ultérieurement par les conventions collectives de travail du 20 novembre 2018 et du 22 novembre 2019.

Le nouveau modèle salarial est introduit en 2 phases, dont la première a été mise en œuvre par le biais de la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial dans les services fédéraux de

soins de santé, la seconde et dernière phase étant mise en œuvre par la présente convention collective de travail.

Cette dernière phase signifie aussi, directement, l'implémentation à 100% des barèmes IFIC, ou introduction complète du modèle salarial IFIC.

Chapitre 1er : Champ d'application

Article 1er.

§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels autonomes (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation), tels que mentionnés dans l'article 5, §1er, I, premier alinéa, 3° et 4° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980), des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ;

- des centres de psychiatrie légale ;

- des centres de revalidation, pour lesquels le Comité de l'assurance de l'Inami, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6° de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1, I, 5° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;

- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;

- des soins infirmiers à domicile ;

- des centres médico-pédiatriques ;

- des maisons médicales.

§2. La présente convention collective de travail n'est pas d'application pour le personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, ni pour les médecins, à l'exception des médecins employés dans les maisons médicales.

Chapitre 2 : Objectif

Article 2.

§1. La présente convention collective de travail a pour objectif de déterminer de nouvelles échelles salariales pour les entreprises et leurs travailleurs, relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail.

§2. La présente convention collective de travail détermine les échelles salariales pour les catégories de fonctions telles que fixées à l'article 4 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions ».

§3. La présente convention collective de travail détermine toutes les mesures nécessaires afin de réaliser une introduction complète des nouvelles échelles salariales.

§4. La présente convention collective de travail met en œuvre :

- le chapitre 1er : "IFIC", tel que décrit dans l'accord social du 25 octobre 2017, conclu entre les partenaires sociaux d'une part, et la Ministre des Affaires sociales et

de la Santé publique, Maggie De Block, et du Vice-Premier et Ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, Kris Peeters, d'autre part.

- le chapitre 1er « Salaires », tel que décrit dans l'accord social des secteurs fédéraux des soins de santé du 12 novembre 2020, conclu entre les partenaires sociaux d'une part, et le Vice-Premier et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, Frank Vandenbroucke, et le Vice-Premier ministre et Ministre de l'Economie et du Travail, Pierre-Yves Dermagne, d'autre part.

Chapitre 3 : Dispositions générales préalables

Article 3.

§1. L'introduction des nouvelles échelles salariales ne peut en aucune manière avoir pour conséquence une diminution du salaire des travailleurs en service au plus tard au 30 juin 2021.

§2. Lors du début de la présente phase d'introduction des nouvelles échelles salariales, le travailleur en service peut choisir soit de garder ses conditions salariales existantes, y compris les augmentations futures convenues, ou d'entrer dans le barème IFIC de cette phase, à l'exclusion des travailleurs qui, lors de la phase précédente, avaient déjà choisi d'opter pour le barème IFIC et des travailleurs entrés en service après le 30 avril 2018. Le choix d'entrer dans le barème IFIC est irréversible.

Les conditions salariales existantes demeurent d'application si le travailleur n'opte pas pour l'ouverture de son droit au barème IFIC.

§3. Les travailleurs qui entrent en service à partir du 1er juillet 2021 ne bénéficient pas du droit de choisir et relèvent directement des barèmes IFIC, à l'exception des travailleurs visés à l'article 6 § 2 (c'est-à-dire les infirmiers ayant droit à une prime TPP et/ou QPP chez leur employeur précédent).

§4. Ce droit de choisir et les conséquences qui en découlent sont spécifiés au chapitre 7, section 4 de la présente convention collective de travail.

Article 4.

§1. Les parties signataires reconnaissent que l'introduction de nouvelles échelles salariales n'est possible qu'à concurrence de la prise en charge effective des coûts globaux y afférents, par les moyens financiers que les autorités compétentes garantissent de manière récurrente. Les parties signataires s'engagent à opérer dans ce cadre budgétaire garanti. Les budgets mis à disposition par les autorités peuvent exclusivement être affectés aux objectifs pour lesquels ils ont été octroyés.

§2. Afin de vérifier la corrélation entre le budget mis à disposition par l'autorité et le coût réel global, un rapportage des données salariales sera réalisé. Les partenaires sociaux déterminent, au moyen d'une convention collective de travail, les délais, les modalités et quelles seront les données collectées par l'asbl IFIC et la manière dont ces données seront collectées. Les parties insistent sur l'attention à apporter au fait d'éviter au maximum la surcharge de travail qu'un tel dispositif entraînerait pour les employeurs concernés.

Chapitre 4 : Le barème IFIC

Article 5.

§1. La présente convention collective de travail fixe un barème IFIC pour chaque catégorie de fonction telles qu'elles sont fixées dans l'article 4 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions ». Les barèmes IFIC pour

chaque catégorie de fonction sont repris dans l'annexe 1ère de la présente convention collective de travail. Les barèmes IFIC sont exprimés en salaire mensuel.

Chaque fonction de référence sectorielle exercée par un travailleur se situe dans une catégorie de fonction pour laquelle un (des) barème(s) IFIC est(sont) applicable(s).

§2. Dans la catégorie de fonction 14, un barème IFIC différencié est déterminé pour les fonctions de référence sectorielles infirmières et les fonctions de référence sectorielles d'éducateur-accompagnateur au sein du département infirmier et soignant:

- 14 pour les infirmiers et éducateurs ayant un niveau de formation de bachelier
- 14B pour les infirmiers et éducateurs ayant un niveau de formation inférieur au niveau de bachelier

§3. Pour les fonctions manquantes d'infirmier et d'éducateur de catégorie 14 au sein du département infirmier-soignant, un barème IFIC différencié tel que mentionné dans le §2 susmentionné est établi. Cette différenciation est d'application depuis le 1er janvier 2020 pour tous les travailleurs avec de telles fonctions, à l'exception des travailleurs déjà payés selon un barème IFIC avant le 1er janvier 2020. Ces travailleurs conservent – sauf en cas de changement de fonction– le barème IFIC qui leur a été attribué avant le 1er janvier 2020, y compris les évolutions futures qui y sont liées, et ce, également lorsque suite à un entretien périodique de la classification, la fonction manquante concernée est décrite et reprise dans la liste des fonctions de référence sectorielles de catégorie 14 du département infirmier-soignant.

§4. Depuis le 1er janvier 2020, l'employeur est tenu d'informer l'organe de concertation paritaire interne de la création de toute nouvelle fonction manquante de catégorie 14 au sein du département infirmier-soignant.

Par organe de concertation paritaire interne on entend le Conseil d'entreprise (CE), ou à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation syndicale (DS).

Chapitre 5 : Le barème IFIC pour les travailleurs qui entrent en service à partir du 1er juillet 2021

Article 6.

§1. Le travailleur qui entre en service à partir du 1er juillet 2021 a immédiatement droit au barème IFIC lié à la catégorie de fonction qui est d'application pour ce travailleur. Les barèmes IFIC pour chaque catégorie de fonction sont repris dans l'annexe 1ère de la présente convention collective de travail. Les barèmes IFIC sont exprimés en salaire mensuel.

§2. Par dérogation au §1 du présent article, l'infirmier qui, avant son entrée en service chez son nouvel employeur ressortissant du champ d'application de la présente convention collective de travail, peut prouver au moyen d'une attestation qu'il avait droit chez son ancien employeur (ce qui inclut aussi bien les employeurs privés que publics) à l'avantage décrit à l'article 8 §7 et 8 (prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers (TPP et/ou QPP)), et qui exerçait au moment de sa sortie de service une fonction infirmière, pour autant qu'il exerce une fonction

infirmière chez son nouvel employeur, a une seule fois le choix, au moment de son entrée en service, entre une rémunération basée sur la catégorie de fonction et le barème IFIC correspondant ou une rémunération conforme aux avantages prévus dans les conventions collectives de travail et les arrêtés royaux repris à l'article 8 § 2,4,5,6,7 qui sont d'application à ce travailleur.

Afin que l'infirmier puisse conserver cet avantage lorsqu'il change à nouveau d'employeur, cet infirmier recevra de la part de son employeur lors de sa sortie de service, une attestation faisant preuve qu'il remplissait les conditions qui lui donnaient droit à l'avantage tel que décrit à l'article 8 §7 (prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers) en date du 31 août 2018 et qu'au moment de sa sortie de service, il exerçait une fonction infirmière, et bénéficiait encore de cet avantage (prime TPP/QPP).

Chapitre 6 : Le barème IFIC pour les travailleurs en service au plus tard le 30 juin 2021 qui sont déjà rémunérés selon le barème IFIC en application des dispositions prévues par la convention collective du travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial dans les services fédéraux des soins de santé

Ce chapitre traite des travailleurs qui, au 30 juin 2021, sont déjà rémunérés selon le barème IFIC, soit en raison de leur choix fait précédemment, soit en raison d'une entrée en service postérieure à avril 2018.

A contrario, la situation des travailleurs qui ont déjà opté pour le barème IFIC mais qui ne sont pas encore rémunérés selon le barème IFIC au 30 juin 2021 parce que leur barème de départ est encore plus intéressant que le barème IFIC, est traitée dans le chapitre 7.

Article 7

Le travailleur qui, en application de la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial dans les services fédéraux des soins de santé, a ouvert son droit au et est rémunéré selon le barème IFIC, a automatiquement droit, à partir du 1er juillet 2021, au barème IFIC tel que décrit en annexe 1 pour la catégorie de fonction qui lui est applicable.

Chapitre 7 : Le barème IFIC pour les travailleurs en service au plus tard le 30 juin 2021 qui ne sont pas encore rémunérés selon le barème IFIC en application des dispositions prévues par la convention collective du travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial dans les services fédéraux des soins de santé

Ce chapitre traite des groupes spécifiques de travailleurs qui, au 30 juin 2021, ne sont pas encore rémunérés selon les barèmes IFIC, soit parce qu'ils n'avaient pas opté pour le barème IFIC, soit parce qu'ils avaient opté pour le barème IFIC (et donc ouvert leur droit au barème IFIC) mais que leur barème de départ est encore plus intéressant que le barème IFIC, soit parce qu'ils étaient exclus de la possibilité de choisir parce qu'ils étaient bénéficiaire d'une prime TPP/QPP.

Section 1 : Concepts introductifs

Article 8.

§1. Barème-cible : le « barème-cible » correspond à l'échelle salariale sectorielle finale à atteindre qui est déterminée pour chaque catégorie de fonction. Le barème-cible est atteint par phase. Le barème-cible est décrit en annexe 1 de la présente convention collective de travail.

Lorsque le barème-cible est atteint, le barème IFIC est égal au barème-cible.

§2. Barème de départ : le « barème de départ » correspond à l'échelle salariale qui est d'application au travailleur au moment où le travailleur ouvre effectivement son droit au barème IFIC et qui constitue le point de départ pour déterminer le barème IFIC. Le barème de départ est décrit plus loin à l'article 9 de la présente convention collective de travail.

§3. Barème IFIC : le « barème IFIC » correspond à l'échelle salariale minimale à laquelle le travailleur a droit et qui est fixée pour chaque phase. Lorsque le barème-cible est atteint, le barème IFIC correspond au barème-cible. Aussi longtemps que le barème-cible n'est pas atteint, le barème IFIC est basé sur la combinaison du barème de départ et du barème-cible attribué au travailleur.

Remarque :

Dans le cadre de l'implémentation complète du nouveau modèle salarial tel que réglée par la présente convention le barème IFIC correspond au barème IFIC à 100% et correspond au barème-cible, et ce, à partir du 1er juillet 2021

Le barème IFIC, ainsi qu'une spécification ultérieure des travailleurs y ayant droit, sont décrits plus loin à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

§4. Allocation de foyer ou de résidence : il s'agit de l'avantage octroyé au travailleur conformément à :

- la convention collective de travail du 25 septembre 2002 (AR 23/10/2002 – MB 5/11/2002) concernant l'octroi d'une allocation de foyer ou de résidence, conclue dans la Commission paritaire des services de santé (64175/co/305).

- la convention collective de travail du 7 décembre 2000 (AR 6/12/2002 – MB 2/4/2003) relative à l'octroi d'une allocation de foyer ou de résidence, conclue dans la Commission paritaire des services de santé (57108/co/305).

- la convention collective de travail du 7 décembre 2000 (AR 22/06/2003 – MB 25/09/2003) relative à l'octroi d'une allocation de foyer ou de résidence ou de résidence pour les Services du Sang de la Croix-Rouge de Belgique, conclue dans la Commission paritaire des services de santé (57029/co/305).

- l'article 6 de la convention collective de travail du 18 novembre 2002 (AR 4/7/2004 – MB 21/9/2004) relative à l'application du plan fédéral pluriannuel au secteur des maisons médicales, conclue dans la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé (65818/co/305.02).

§5. Complément de fonction : il s'agit de l'avantage octroyé au travailleur conformément à :

- la convention collective de travail du 30 juin 2006 (AR 1/10/2008 – MB 27/11/2008) concernant l'octroi d'un complément de fonctions à certains travailleurs,

chefs de service en fonction, conclue dans la Commission paritaire des services de santé (89936/co/305)

§6. Supplément de fonction : il s'agit de l'avantage octroyé au travailleur conformément à :

- la convention collective de travail du 29 juin 1992 concernant les suppléments de fonction pour les chefs de service conclue entre organisations syndicales et patronales (à l'exception de Cobéprivé), représentés dans la Sous-commission paritaire des hôpitaux privés.

§7. Primes pour les titres (TPP) ou qualifications (QPP) professionnels particuliers : il s'agit de l'avantage octroyé au travailleur conformément à :

- Chapitre 1er de l'arrêté royal du 28 décembre 2011 relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière, dans certains secteurs fédéraux de la santé, en ce qui concerne les primes pour des titres et qualifications professionnels particuliers et les prestations inconfortables (MB 30/12/2011), tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 30 juillet 2018 (MB 09/08/2018).

- L'arrêté royal du 25 décembre 2014 relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière, dans les soins infirmiers à domicile, en ce qui concerne les primes pour des titres et qualifications professionnels particuliers (MB 23/10/2014).

§ 8. Mesures de protection d'application aux travailleurs bénéficiaires d'une prime TPP/QPP

1. La conservation des conditions salariales existantes en ce compris les augmentations futures convenues, ainsi que la prime TPP et/ou QPP (ayants-droits).

L'infirmier qui, avant le 1 septembre 2018, était bénéficiaire de l'avantage décrit à l'article 8 §7 (prime pour les titres (TPP) et/ou qualifications professionnels particuliers (QPP)) de la présente convention collective de travail, et qui, en date du 31 août 2018, remplissait les conditions applicables à ce moment-là lui donnant droit à l'avantage décrit à l'article 8 §7 (prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers) de la présente convention collective de travail, a conservé, lors de la phase 1, ses conditions salariales existantes en ce compris les augmentations futures convenues, ainsi que la prime TPP et/ou QPP. Il ne disposait par conséquent pas de la possibilité de choisir le barème IFIC durant la phase 1.

Travailler dans un service, une fonction ou un programme de soins agréé : définition des périodes assimilées :

Des périodes d'interruption de travail, telles que définies dans l'AR du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, sont considérées comme travaillées si, avant l'interruption de travail, l'infirmier était lié à un service, une fonction ou un programme de soins agréé et que l'interruption de travail survenait le 31 août 2018.

Les périodes d'interruption de travail résultant de la prise d'une forme de crédit temps partiel, crédits temps fin de carrière partiel ou congé thématique, sont considérées comme travaillées si, avant l'interruption du travail, l'infirmier était lié à un service,

une fonction ou un programme de soins agréé et que l'interruption de travail survenait le 31 août 2018.

L'infirmier, qui pendant la période de référence du 1 septembre 2017 jusqu'au 31 août 2018 a travaillé au moins une partie du temps dans un service, une fonction ou un programme de soin agréé et était bénéficiaire d'une prime TPP/QPP, mais qui, à la date du 31 août 2018, était temporairement occupé dans un service, une fonction ou un programme de soins non agréé, a conservé, lors de la phase 1, ses conditions salariales existantes en ce compris les augmentations futures convenues, ainsi que la prime TPP et/ou QPP. Il ne disposait par conséquent pas de la possibilité de basculer dans le barème IFIC durant la phase 1.

2.. Les conditions de la conservation de la prime TPP et/ou QPP (droits acquis)

L'infirmier qui satisfaisait à ces conditions conservait l'avantage décrit à l'article 8 §7 (prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers) de la présente convention collective de travail lors d'un changement de fonction vers une autre fonction infirmière auprès du même employeur ou chez un autre employeur relevant du champ d'application de la présente convention pour autant que cet avantage demeure financé par le pouvoir public compétent.

Afin que l'infirmier puisse conserver cet avantage dans le cas d'un changement d'employeur, cet infirmier reçoit de la part de son employeur, lors de sa sortie de service, une attestation faisant preuve qu'il remplissait les conditions qui donnent droit à l'avantage décrit à l'article 8 §7 (prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers) en date du 31 août 2018 et qu'au moment de sa sortie de service, il exerçait une fonction infirmière.

3. Mesure de transition :

La différence de dates de mise en œuvre et de publication entre, d'une part, la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé et, d'autre part, l'arrêté royal du 30 juillet 2018 modifiant l'arrêté royal du 28 décembre 2011 relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière, dans certains secteurs fédéraux de la santé, en ce qui concerne les primes pour titres et qualifications professionnels particuliers et les prestations inconfortables, a pu créer des incertitudes. En tout état de cause, si des informations ont été fournies par les employeurs concernés et/ou si les infirmiers concernés ont fait des choix qui ne correspondent pas aux sources de droit susmentionnées et aux corrections prévues dans la présente convention collective, il faut veiller à ce qu'il n'y ait pas de cumul entre le barème IFIC et l'obtention d'une prime TPP et/ou QPP. Une combinaison des deux n'est jamais possible.

Section 2 : La détermination du barème de départ du travailleur

Article 9.

§1. Le barème de départ est égal à l'échelle salariale d'application pour le travailleur dans l'institution au 30 juin 2021, y compris les augmentations futures convenues.

Le barème de départ est, le cas échéant, au moins égal à l'échelle salariale sectorielle d'application, conformément aux conventions collectives de travail conclues dans la Commission paritaire des établissements et services de santé d'application pour les entreprises et travailleurs qui relèvent du champ d'application de ces conventions collectives de travail.

Les conventions collectives de travail sectorielles qui sont d'application sont reprises à l'annexe 2 de la présente convention collective de travail.

L'annexe 3 détermine quelques barèmes fréquemment utilisés qui ne sont pas repris dans les conventions collectives de travail de l'annexe 2.

§ 2. Pour déterminer le barème de départ, le barème d'application pour le travailleur doit, le cas échéant, être majoré, pour chaque année d'ancienneté de l'échelle salariale, des composants salariaux auxquels le travailleur a droit, conformément aux conventions collectives de travail et arrêtés royaux mentionnés à l'article 8, §4 à §7. Cela concerne plus précisément :

- L'allocation de foyer ou de résidence
- Le complément de fonction
- Le supplément de fonction
- La prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers

§3. Le barème de départ d'application pour le travailleur ne peut en aucun cas être majoré d'autres composants salariaux que ceux mentionnés dans le §2 qui précède, à moins qu'il n'en soit prévu autrement dans des conventions collectives d'entreprise, ou par le biais d'un accord collectif conclu au sein des organes de concertation de l'entreprise.

§4. Les éléments du barème de départ, mentionnés dans le §2 et 3, qui sont octroyés sur une période de paiement autre que mensuelle doivent être convertis en montants mensuels.

Le montant mensuel est égal au montant annuel divisé par douze, avec deux décimales après la virgule.

Les arrondis sont faits en supprimant le nombre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en amenant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si elle est égale ou supérieure à cinq.

§5. Si un travailleur exerce plusieurs fonctions, stipulées dans plus d'un contrat de travail, le barème de départ sera déterminé pour chaque fonction séparément.

Section 3 : La détermination du barème IFIC

Article 10.

§1. A partir du 1er juillet 2021, le barème IFIC correspond au barème décrit en annexe 1 pour la catégorie de fonction qui est d'application au travailleur.

§2. Si un travailleur exerce plusieurs fonctions, stipulées dans plus d'un contrat de travail, le barème IFIC sera déterminé pour chaque fonction séparément.

Section 4 : Le choix du travailleur

Article 11.

§1. Au moment de l'implémentation complète du nouveau modèle salarial, le travailleur a une seule fois le choix entre le maintien de ses conditions salariales

existantes, y compris les augmentations futures convenues, et le passage vers le barème IFIC, comme décrit à l'article 10 de la présente convention, à l'exclusion des travailleurs qui lors de la précédente phase avaient déjà choisi d'opter pour le barème IFIC.

§2. Le choix d'opter pour le barème IFIC est irréversible.

§3. Le travailleur qui choisit le barème IFIC, mais qui se trouve au moment du choix dans une année d'ancienneté durant laquelle le barème de départ est plus élevé que le barème IFIC, conserve ses conditions salariales existantes en ce compris les augmentations futures convenues jusqu'au mois durant lequel le barème IFIC atteint une valeur nominale supérieure à celle du barème de départ, à temps de travail identique. A partir de ce mois, il recevra le barème IFIC.

§4. L'infirmier qui, au 30 juin 2021, est encore bénéficiaire de l'avantage décrit à l'article 8 §7 (prime pour les titres (TPP) et/ou qualifications professionnels particuliers (QPP)) n'est plus exclu du droit de choisir tel que décrit au § 1.

L'infirmier qui fait le choix d'opter à partir du 1er juillet 2021 pour le barème IFIC, a encore droit en septembre 2021 au paiement de la prime TPP/QPP d'application pour ce travailleur, et ce, au pro rata du nombre de mois durant lesquels ce travailleur n'avait pas encore opté pour le barème IFIC dans la période de référence en cours (du 1er septembre 2020 au 31 août 2021). La même règle de prorata s'applique si le paiement effectif du barème IFIC survient à un moment ultérieur du fait de la mesure prévue au §3 du présent article.

L'infirmier qui n'opte pas pour le barème IFIC, continue par contre à bénéficier des mesures de protection prévues à l'article 8 § 8 de la présente convention collective de travail.

§5. Le travailleur visé au §1 du présent article est obligé de communiquer son choix par voie écrite dans un délai de 1 mois, calculé à dater de la réception par le travailleur des informations nécessaires à la réalisation de son choix, transmises par l'employeur. Le travailleur qui n'a pas communiqué son choix dans ce délai conserve ses conditions salariales existantes en ce compris les augmentations futures convenues et n'ouvre pas de droit au barème IFIC.

Le travailleur qui opte pour le barème IFIC bénéficie pour la première fois du paiement de son barème IFIC à partir du paiement du salaire du mois de juillet 2021.

Article 12.

§1. Au plus tard le 1er juin 2021, l'employeur informe le travailleur concerné par ce chapitre concernant la possibilité de choix conformément aux dispositions de l'article 11. Pour ce faire, il fournit au travailleur un aperçu indiquant le barème de départ et le barème IFIC qui sera en vigueur à partir du 1er juillet 2021 et il informe le travailleur des dispositions prévues à l'article 11. L'employeur informe le travailleur avant le premier jour à partir duquel le travailleur peut faire son choix.

L'employeur fournit également au travailleur un calcul du salaire cumulatif pour la carrière restante qu'il gagnerait dans chacun des deux barèmes, à partir du 1er juillet 2021. Ce calcul est établi sur la base de l'ancienneté barémique acquise au 1er juillet 2021, de l'âge du travailleur, de son âge légal de pension, de son temps de travail et, en ce qui concerne ce calcul, en supposant que le travailleur reste dans la même fonction et effectue des prestations effectives jusqu'à la fin de sa carrière.

§2. Le calcul du salaire cumulatif tel que visé dans le paragraphe précédent doit être effectué au moyen de l'outil de calcul mis à disposition par l'asbl IFIC.

§ 3. L'employeur est dispensé de cette obligation d'information envers le travailleur pour lequel une décision de fin de contrat est prise avant le 1er juin 2021, à la condition que le contrat de travail prenne effectivement fin avant le 1er juillet 2021.

Chapitre 8 : Dispositions générales

Article 13. Intégration des échelles salariales et composants salariaux

Le travailleur auquel le barème IFIC s'applique n'a, à partir de ce moment et pour le restant de sa carrière, plus droit, en sus de ce barème, aux avantages tels que visés dans les conventions collectives de travail et arrêtés royaux repris à l'article 8, §4 à §7. Ces avantages ont été intégrés dans le barème IFIC.

Les échelles salariales telles que définies dans les conventions collectives de travail de l'annexe 2 ou les échelles salariales reprises dans l'annexe 3, y inclus leurs indexations futures, étaient utilisées pour la construction du barème IFIC pour le travailleur qui a fait le choix de ce barème IFIC. Le travailleur qui a opté pour le barème IFIC n'a par conséquent plus droit à ces échelles salariales telles que reprises dans les conventions collectives de travail de l'annexe 2 ou les échelles salariales dans l'annexe 3.

Article 14. Rémunération des fonctions hybrides

§1. Le travailleur auquel une fonction de référence sectorielle hybride est attribuée conformément aux dispositions de l'annexe 1ère de la convention collective de travail du 11 décembre 2017 « concernant la procédure relative à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions » perçoit un salaire mensuel dont le montant est calculé sur la base d'un prorata du temps de travail que le travailleur consacre à chaque fonction de référence sectorielle.

§2. Lorsque la fonction de référence sectorielle ayant la catégorie la plus élevée est attribuée pour 70 % ou plus du temps de travail contractuel du travailleur, celui-ci est alors rémunéré pour 100 % de son temps de travail contractuel selon le barème IFIC correspondant à cette fonction.

Article 15 . Index (changement par la CCT du 11.10.2021)

§1. Les barèmes IFIC prévus à l'annexe 1ère de la présente convention collective de travail, ainsi que les rémunérations effectivement payées, sont liés à l'indice pivot 103.04 (base 2013), 1er juin 2017.

L'adaptation se fait selon les modalités prévues par 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.

§2. Le barème-cible indexé est un barème comprenant deux décimales.

L'arrondi s'effectue en supprimant le chiffre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en augmentant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.

Article 16. Salaire horaire

Le salaire horaire indexé (dans le régime de travail de 38 heures/semaine) est égal à :

Salaire mensuel x 12
1976

Le résultat de ce calcul est un salaire horaire comprenant quatre décimales.

L'arrondi s'effectue en supprimant le chiffre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en augmentant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.

Article 17. Information au travailleur qui a droit au barème IFIC

Afin que l'application correcte de cette convention collective de travail puisse être vérifiée, l'employeur mentionne obligatoirement au travailleur par écrit :

- Le(s) code(s) et le(s) titre(s) de la (des) fonction(s) sectorielle(s) de référence attribuée(s) au travailleur tel(s) qu'indiqué(s) à l'annexe 1ère de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » ;
- Le(s) code(s) de barème (combinaison du barème de départ et du barème-cible)
- Le(s) code(s) de barème du barème IFIC ;
- Le(s) code(s) de barème est(ont) précédé(s) de la mention « Barème IFIC » si celui-ci est attribué au travailleur concerné ;
- L'ancienneté barémique du travailleur exprimée en années et mois au 1er juillet 2021 ;
- Les composants salariaux prévus à l'article 8, §4 à §7, compris dans le barème de départ doivent également être mentionnés pour les travailleurs en service le 30 juin 2021, pour autant qu'ils ne sont pas encore rémunérés selon le barème IFIC ;
- Le cas échéant, les éléments salariaux visés aux articles 9 § 3
- Le cas échéant, le barème interne qui est d'application pour le travailleur concerné.

Pour l'application du présent article, l'incorporation dans un accord écrit entre l'employeur et le travailleur concerné est aussi considérée comme une notification écrite.

Article 18. Ancienneté acquise

Le travailleur qui ouvre le droit au barème IFIC conserve l'ancienneté barémique acquise comme point de départ à une évolution ultérieure de celle-ci.

Article 19. Ancienneté acquise en cas de changement de fonction

Lors d'un changement de fonction au sein de la même entreprise, le travailleur bénéficiera immédiatement de l'ancienneté barémique acquise.

Article 20. Les procédures et mesures de transition barémiques d'application dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions.

La convention collective de travail du 31 maart 2021 concernant les procédures et mesures de transition barémiques d'application dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions décrit les mesures prises pour tenir compte des conséquences de l'entretien du tapis de fonctions tel que décrit dans l'article 8 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.

Chapitre 9: Dispositions finales

Article 21.

§1. Les parties conviennent expressément que l'implémentation sectorielle prévue dans la présente convention est limitée à la prise en charge effective des coûts globaux encourus, mis à disposition du secteur par l'autorité compétente au moyen d'un financement structurel en vue de l'implémentation.

§2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021, à l'exception de l'article 1 et du chapitre 7 section 4, qui entrent en vigueur au moment de la conclusion de la présente convention collective de travail.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et remplace à partir du 1er juillet 2021 la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial dans le secteurs fédéraux des soins de santé (numéro d'enregistrement XXX/330, AR xx/xx/xxxx – MB xx/xx/xxxx), de même que les adaptations qui y ont été apportées par les conventions collectives de travail du 20 novembre 2018 (numéro d'enregistrement XXX/330, AR xx/xx/xxxx – MB xx/xx/xxxx) et du 22 novembre 2019 (numéro d'enregistrement XXX/330, AR xx/xx/xxxx – MB xx/xx/xxxx).

§3. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant le respect d'un préavis de douze mois.

§4. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé dans le délai d'un mois à dater de leur réception.

Article. 22.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

ANNEXES

Annexe 1 : Barèmes IFIC/IFIC barème-cible

Annexe 2 : Liste des conventions collectives de travail sectorielles

Annexe 3 : Echelles barémiques hors convention collective de travail (cf. article 9, §1, 3e alinéa)

Ancienneté à l'engagement

Convention collective de travail du 01.07.1975 fixant le calcul de l'ancienneté lors du recrutement de certains travailleurs (AR 27.04.1977 publié au MD du 17.05.1977)

Article 1

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 chapitres II, 2 et III, 2 de la convention collective de travail du 29 janvier 1971 de la Commission paritaire nationale des services de santé fixant les conditions de rémunération des travailleurs des services de santé, modifiée par la convention collective de travail du 30 novembre 1971 et des chapitres II, 2 et III, 2 de la convention collective de travail du 29 mars 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 mars 1971, 10 février 1972 et 3 décembre 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 treize 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 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 qui l'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 treize 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 nombre fractionnaire, celui-ci est arrondi à l'unité supérieure.

Article 6

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er mai 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.

ANCIEN SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Classification de fonction, échelle barémique et mécanisme d'indexation

Convention collective de travail du 26 janvier 2009 : Conditions de travail et de rémunération

Chapitre 1er - Champ d'application

Article 1er : La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

- des institutions soumises à la loi sur les hôpitaux ;
- des maisons de soins psychiatriques

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

Chapitre II - Remarques générales

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 de 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

La rémunération du travailleur est fixée dans l'échelle de son grade

Pour chacune des échelles il est défini une structure reprenant :

- une rémunération annuelle minimum ;
- des rémunérations dénommées « échelons », résultant des augmentations périodiques annuelles ou bisannuelles ;
- une rémunération annuelle maximum.

Les montants mentionnés dans l'annexe I correspondent aux rémunérations annuelles à 100%.

Article 4 : Les grades définis dans la présente convention collective de travail s'appliquent aussi bien au personnel féminin qu'au personnel masculin.

Chapitre III - Travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel

Article 5

Il est reconnu les grades suivants aux travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel :

- ouvrier non-qualifié - ouvrier d'entretien ;
- ouvrier semi-qualifié B ;
- ouvrier qualifié A ;
- ouvrier qualifié B ;
- premier ouvrier A ;
- premier ouvrier B ;
- chef d'équipe B ;
- chef des ouvriers ;
- chef d'atelier.

Article 6 : Conditions d'accès aux grades.

Le grade d'ouvrier non qualifié et d'ouvrier d'entretien est attribué au travailleur non porteur d'un diplôme, brevet ou certificat.

Le grade d'ouvrier semi-qualifié B est attribué au travailleur ayant une formation ou une qualification professionnelle équivalente à l'enseignement professionnel secondaire inférieur ou l'enseignement technique secondaire inférieur incomplet.

Le grade d'ouvrier qualifié A est attribué au travailleur ayant une qualification professionnelle équivalente à l'enseignement professionnel secondaire supérieur ou l'enseignement technique secondaire inférieur.

Le grade d'ouvrier qualifié B est attribué au travailleur ayant une formation ou une qualification professionnelle équivalente à l'enseignement professionnel secondaire supérieur ou l'enseignement technique secondaire inférieur et ayant une formation complémentaire dans sa fonction.

Le grade de premier ouvrier A est attribué au travailleur ayant une formation ou une qualification professionnelle équivalente à l'enseignement technique secondaire supérieur.

Le grade de premier ouvrier B est attribué au travailleur ayant une formation ou une qualification professionnelle équivalente à l'enseignement technique secondaire supérieur et ayant une formation complémentaire dans sa fonction.

Le grade de chef d'équipe B est attribué au travailleur responsable d'un groupe d'ouvriers et qui en coordonne les activités.

Le grade de chef des ouvriers est attribué au travailleur qui a la responsabilité de l'ensemble des ouvriers et qui en coordonne les activités.

Le grade de chef d'atelier est attribué au travailleur porteur d'un diplôme d'études supérieures et/ou de spécialisation.

Article 7 : Echelles de rémunérations.

- les échelles 1.12 sont accordées aux titulaires du grade d'ouvrier non qualifié et d'entretien et d'ouvrier semi-qualifié B
- les échelles 1.14 sont accordées aux titulaires du grade d'ouvrier qualifié A

- les échelles 1.22 sont accordées aux titulaires du grade d'ouvrier qualifié B
- les échelles 1.26 sont accordées aux titulaires du grade de premier ouvrier A
- les échelles 1.30 sont accordées aux titulaires du grade de premier ouvrier B
- les échelles 1.40 sont accordées aux titulaires du grade de chef d'équipe B
- les échelles 1.54 sont accordées aux titulaires du grade de chef des ouvriers
- les échelles 1.59 sont accordées aux titulaires du grade de chef d'atelier.

Article 8

Le montant du salaire horaire accordé aux grades mentionnés à l'article 6 est égal, pour les échelles de rémunérations énumérées à l'article 7, à une fraction de la rémunération annuelle, dont le numérateur est 1 et le dénominateur le nombre d'heures obligatoires de travail par semaine multiplié par 52.

Chapitre IV- Travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel

Section I – Personnel administratif

Article 9 : Il est reconnu les grades suivants au personnel administratif :

- classeur ;
- expéditionnaire ;
- commis ;
- commis-dactylographe ;
- commis principal ;
- commis-dactylographe principal ;
- commis en chef ; commis-dactylographe en chef ;
- commis-sténodactylographe ;
- commis-sténodactylographe principal ;
- commis-sténodactylographe en chef ;
- rédacteur
- rédacteur comptable ;
- secrétaire de direction ;
- secrétaire de direction principal ;
- sous-chef de bureau ;
- chef administratif ;
- vérificateur ;
- assistant social ;
- assistant social en chef ;
- secrétaire d'administration.

Article 10 : Conditions d'accès aux grades :

- a) Les grades de classeur et d'expéditionnaire sont attribués au travailleur non porteur d'un diplôme, brevet ou certificat.
- b) Les grades de commis, commis-dactylographe, commis principal» commis-dactylographe principal, commis en chef, commis-dactylographe en chef, commis-sténodactylographe, commis-sténodactylographe principal et

commis-sténodactylographe en chef sont attribués au travailleur porteur d'un des diplômes ou certificats suivants :

- 1° certificat homologué d'études secondaires inférieures ou certificat équivalent délivré par un jury d'examens constitué par le gouvernement ;
- 2° diplôme d'une section appartenant au groupe commerce, administration et organisation d'un cours technique secondaire inférieur d'un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou reconnu par l'Etat, délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes ;
- 3° brevet de la section "travaux de bureaux" délivré par une école professionnelle secondaire supérieure créée, subsidiée ou reconnue par l'Etat ;
- 4° diplôme ou certificat d'études constatant la fréquentation avec fruit des trois premières années de l'enseignement moyen terminées avant l'année scolaire 1965-1966 dans un établissement d'enseignement moyen ou technique créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ;
- 5° certificat d'études constatant la fréquentation avec fruit des deux premières années d'études normales primaires entreprises sous le régime en vigueur au 31 août 1957 ;
- 6° diplôme ou certificat attestant la fréquentation avec fruit des trois premières années d'études dans une école technique ou dans une section technique annexée à une école moyenne créée, subventionnée ou reconnue par l'Etat et classée dans l'une des catégories suivantes : A3, A6/A3, A6/C1/A3, A3A, A7/A3, C1, C5/C1, C2/Aa ;
- 7° diplôme ou certificat de fin d'études délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes par un établissement d'enseignement technique classé dans la catégorie B3/B2, créé, subventionné ou reconnu par l'Etat et qui lors de l'admission exige un diplôme d'études secondaires inférieures complètes ou la réussite d'un examen d'entrée y assimilé.

c) Les grades de rédacteur, rédacteur-comptable, secrétaire de direction, secrétaire de direction principal, sous-chef de bureau, chef administratif et vérificateur sont attribués au travailleur porteur d'un des diplômes ou certificats suivants :

- 1° certificat homologué ou diplôme agréé de fin d'études moyennes du degré supérieur, ou bien : certificat de fin d'études moyennes du degré supérieur et réussite - ou dispense - de l'examen préparatoire organisé par l'université en vue de l'admission aux études conduisant à un grade scientifique ;
- 2° certificat d'enseignement moyen supérieur délivré par le jury d'examens de l'Etat pour l'enseignement moyen supérieur ;
- 3° diplôme de fin d'études supérieures du type court et de plein exercice, délivré par un établissement créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ou par un jury d'examens constitué par le gouvernement ;
- 4° diplôme homologué d'études techniques secondaires supérieures ou certificat de fin d'études d'école technique secondaire supérieure, délivré après un cycle de six années d'études secondaires avec fruit, par un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ou par un jury d'examens constitué par le gouvernement ;
- 5° diplôme d'une section appartenant au groupe commerce, administration et organisation d'un cours technique secondaire supérieur d'un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou reconnu par l'Etat délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes ;

6° diplôme d'une section appartenant au groupe commerce, administration et organisation d'un cours supérieur économique du type court de promotion sociale, délivré par un établissement créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ;

7° diplôme ou certificat de candidature, délivré après un cycle d'au moins deux années d'études par une école supérieure d'enseignement technique du troisième degré, catégorie A5, créée, subventionnée ou reconnue par l'Etat ;

8* certificat délivré à la suite d'une des épreuves préparatoires prévues aux articles 10, 10bis et 12 des lois coordonnées sur la collation des grades académiques et le programme des examens universitaires ;

9° diplôme ou certificat de fin d'études délivré par un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou reconnu par l'Etat et classé dans l'une des catégories suivantes : A1, A 6/A 1, A7/A1, C1/A1, A8/A1, A1/D, A2/An, C1/D, C5/C1/D et C1/An ;

10°diplôme ou certificat de fin d'études délivré après trois années d'études du cycle secondaire supérieur par un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou reconnu par l'Etat, et classé dans l'une des catégories suivantes : A2, A6/A2, A6/C1/A2, A7/A2, A8/A2, A2/A, C1/A, C5/C1, C1/A2, pour autant toutefois que les titulaires de ces diplômes ou certificats aient accompli avec fruit un cycle complet de six années d'études faisant suite aux études primaires ;

11°diplôme ou certificat de fin d'études délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes, par un établissement d'enseignement technique classé dans la catégorie B3/B1 créé, subventionné ou reconnu par l'Etat et qui, lors de l'admission exige un diplôme d'études secondaires supérieures complètes ou la réussite d'un examen d'entrée y assimilé.

d) Le grade d'assistant social est attribué au travailleur porteur d'un diplôme d'assistant social.

e) Le grade d'assistant social en chef est attribué pour autant que le service compte au moins quatre assistants sociaux.

f) Le grade de secrétaire d'administration est attribué au travailleur porteur d'un des diplômes ou certificats suivants :

1° diplôme légal des grades académiques de licencié, ingénieur ou agrégé ;

2° diplôme scientifique des mêmes grades, avec ou sans qualification complémentaire, délivré par les universités belges, y compris les écoles annexées à ces universités, par les établissements assimilés aux universités par la loi pour les grades que la loi les autorise à conférer, si les études ont comporté au moins quatre années, même si une partie de ces études n'a pas été accomplie dans un des établissements d'enseignement précités ;

3° diplôme de licencié en sciences commerciales, avec ou sans qualification complémentaire d'ingénieur commercial, de licencié en sciences administratives, de licencié-traducteur ou de licencié-interprète délivré conformément à la loi du 11 septembre 1933 sur la protection des titres de l'enseignement supérieur, par un établissement d'enseignement supérieur du type long créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ;

4° diplôme de licencié en sciences politiques, en sciences sociales, en sciences administratives et en sciences commerciales, couronnant des études commencées avant le 1er octobre 1943 et qui ont comporté au moins un cycle de trois années ;

5° diplôme de licencié en sciences commerciales avec ou sans qualification complémentaire, d'ingénieur commercial, de licencié-traducteur ou de licencié-interprète délivré, conformément à la loi du 11 septembre 1933 sur la protection des

titres de l'enseignement supérieur, par des établissements supérieurs d'enseignement technique du troisième degré, catégorie A5, créés, subventionnés ou reconnus par l'Etat ;

6° diplôme ou certificat de fin d'études, délivré après un cycle de cinq ans par la section des sciences administratives de l'"Institut d'enseignement supérieur Lucien Cooremans" à Bruxelles, ou du "Hoger Instituut voor bestuurs- en handelswetenschappen" à Bruxelles, ou du "Provinciaal Hoger Instituut voor bestuurswetenschappen" à Anvers.

Article 11 : Echelles de rémunérations.

- Les échelles 1.12 sont accordées aux titulaires du grade de classeur et aux titulaires du grade d'expéditionnaire.
- Les échelles 1.22 sont accordées aux titulaires du grade de commis et de commis-dactylographe.
- Les échelles 1.26 sont accordées aux titulaires du grade de commis principal et de commis-dactylographe principal.
- Les échelles 1.40 sont accordées aux titulaires du grade de commis en chef et de commis-dactylographe en chef.
- Les échelles 1.24 sont accordées aux titulaires du grade de commis-sténodactylographe.
- Les échelles 1.30 sont accordées aux titulaires du grade de commis-sténodactylographe principal.
- Les échelles 1.45 sont accordées aux titulaires du grade de commis-sténodactylographe en chef.
- Les échelles 1.50 sont accordées aux titulaires du grade de rédacteur.
- Les échelles 1.31 sont accordées aux titulaires du grade de rédacteur comptable.
- Les échelles 1.39 sont accordées aux titulaires du grade de secrétaire de direction.
- Les échelles 1.53 sont accordées aux titulaires du grade de secrétaire de direction principal.
- Les échelles 1.47 sont accordées aux titulaires du grade de sous-chef de bureau.
- Les échelles 1.62 sont accordées aux titulaires du grade de vérificateur.
- Les échelles 1.63 sont accordées aux titulaires du grade de chef administratif.
- L'échelle intégrée 1.55-1.61-1.77 est accordée aux titulaires du grade d'assistant social.
- Les échelles 1.78 sont accordées aux titulaires du grade d'assistant social en chef.
- Les échelles 1.80 sont accordées aux titulaires du grade de secrétaire d'administration.

Section 2 – Personnel technique et paramédical

Article 12 : Il est reconnu les grades suivants au personnel technique et paramédical :

- classeur ;
- expéditionnaire ;
- commis ;
- commis principal ;
- commis en chef ;
- rédacteur ;
- laborant ;
- diététicien, kinésithérapeute, ergothérapeute, logopède, assistant de laboratoire clinique et autres ;
- assistant de laboratoire clinique en chef ;
- ingénieur technicien ;
- ingénieur technicien principal ;
- ingénieur industriel.
-

Article 13 : Conditions d'accès aux grades.

- a) Les grades de classeur, d'expéditionnaire, de commis, de commis principal, de commis en chef et de rédacteur sont accordés conformément aux dispositions prévues à l'article 11 concernant le personnel administratif.
- b) Le grade de laborant est attribué au travailleur porteur d'un diplôme de l'enseignement technique secondaire supérieur (A2).
- c) Les grades de diététicien, de kinésithérapeute, d'ergothérapeute, de logopède, d'assistant de laboratoire clinique et autres sont attribués respectivement au travailleur porteur d'un diplôme de gradué en diététique, kinésithérapie, ergothérapie, logopédie, chimie clinique et autres.
- d) Le grade d'assistant de laboratoire clinique en chef est attribué pour autant qu'il dirige une section qui comprend au moins dix unités.
- e) Le grade d'ingénieur technicien est attribué au travailleur porteur d'un diplôme d'ingénieur technicien.
- f) Le grade d'ingénieur technicien principal est attribué au travailleur porteur d'un diplôme d'ingénieur technicien et ayant une formation complémentaire dans sa fonction.
- g) Le grade d'ingénieur industriel est attribué au travailleur porteur d'un diplôme d'ingénieur industriel ou dont le diplôme est assimilé conformément aux dispositions de la loi du 18 février 1977 concernant l'organisation de l'enseignement supérieur et notamment des enseignements supérieur technique et supérieur agricole de type long.

Article 14 : Echelles de rémunérations.

Les échelles prévues pour le personnel administratif à l'article 11 sont accordées aux titulaires du grade de classeur, d'expéditionnaire, de commis, de commis principal, de commis en chef et de rédacteur.

- L'échelle intégrée 1.43-1.55 est accordée au titulaire du grade de laborant.
- L'échelle intégrée 1.55-1.61-1.77 est accordée aux titulaires du grade de diététicien, de kinésithérapeute, d'ergothérapeute, de logopède et d'assistant de laboratoire clinique et autres

- Les échelles 1.78 sont accordées aux titulaires du grade d'assistant laboratoire clinique en chef.
- Les échelles 1.66 sont accordées aux titulaires du grade d'ingénieur technicien.
- Les échelles 1.81 sont accordées aux titulaires du grade d'ingénieur technicien principal.
- Les échelles 1.80 sont accordées aux titulaires du grade d'ingénieur industriel.

Section 3 – Personnel infirmier et soignant

Article 15 : Il est reconnu les grades suivants au personnel infirmier :

- accoucheur chef - infirmier en chef ;
- accoucheur en chef adjoint - infirmier en chef adjoint ;
- accoucheur - infirmier gradué ;
- infirmier breveté ;
- hospitalier (nouvelle dénomination : assistant en soins hospitaliers) ;
- garde-malade - soigneur ;
- "puéricultrice" - aide sanitaire ;
- aide familiale - aide senior.

Article 16 : Conditions d'accès aux grades.

- b) Le grade d'accoucheur en chef ou infirmier en chef (soignant qualifié) est accordé à l'accoucheur ou à l'infirmier qui dirige l'équipe de soins dont il est responsable. Cette équipe de soins comprend le personnel d'une unité de soins.
- c) Le grade d'accoucheur en chef adjoint ou d'infirmier en chef adjoint (soignant qualifié) est accordé à l'accoucheur ou à l'infirmier qui assiste l'accoucheur en chef ou l'infirmier en chef dans la direction de l'équipe de soins dont il est responsable.
- d) Le grade d'accoucheur ou d'infirmier gradué est accordé au détenteur d'un diplôme d'accoucheur ou d'infirmier gradué ou à celui qui est autorisé à user du titre d'accoucheur ou d'infirmier gradué, conformément à l'A.R. du 17.08.1957, tenant compte des conditions dans lesquelles le diplôme d'accoucheur ou d'infirmier est accordé.
- e) Le grade d'infirmier breveté est accordé au détenteur du brevet d'infirmier ou du diplôme d'infirmier d'un niveau supérieur.
- f) Le grade d'hospitalier est accordé au détenteur du brevet d'hospitalier institué par l'A.R. du 17.08.1957, ou d'un brevet ou diplôme d'un niveau supérieur.

Le grade d'hospitalier est également accordé au détenteur d'un certificat de garde-malade ou de soigneur qui a :

- soit réussi l'examen préliminaire prévu par l'article 6 de l'A.R. du 13.08.1962 ;
- soit réussi une épreuve professionnelle.

- g) Le grade de garde-malade ou de soigneur est accordé au détenteur d'un certificat de garde-malade ou de soigneur.
- h) Le grade de "puéricultrice" est accordé au détenteur d'un brevet de puéricultrice, établi par l'A.R. du 17.08.1957.
- i) Le grade d'aide sanitaire est accordé au détenteur d'un brevet d'aide sanitaire.
- j) Le grade d'aide familiale ou d'aide senior est accordé au détenteur d'un certificat de capacité.

Article 17 : Echelles de rémunérations.

- a) Personnel soignant et hospitalier.

L'échelle 1.78 S est accordée aux titulaires du grade d'accoucheur en chef et d'infirmier en chef.

L'échelle intégrée 1.61-1.77 est accordée aux titulaires du grade d'accoucheur et chef adjoint et d'infirmier en chef adjoint.

L'échelle intégrée 1.55-1.61-1.77 est accordée aux titulaires du grade d'accoucheur et d'infirmier gradué ainsi qu'en régime transitoire aux titulaires du diplôme A2 (ancien régime) en service avant le 1er août 1964.

L'échelle intégrée 1.43-1.55 est accordée aux titulaires du grade d'infirmier breveté.

Les infirmiers titulaires du diplôme A2 (ancien régime) entrés en service après le 1er août 1964 bénéficient des mêmes règles de rémunération que les infirmiers brevetés.

L'échelle intégrée 1.40-1.57 est accordée au grade d'hospitalier.

L'échelle 1.35 est accordée aux titulaires (hommes et femmes) du grade de puéricultrice et d'aide sanitaire.

L'échelle 1.26 est accordée aux aides familiales et seniors (hommes et femmes), en possession d'une attestation délivrée par le Ministre ou le Secrétaire d'Etat compétent.

L'échelle 1.22 est accordée aux aides familiales et seniors (hommes et femmes) qui ne sont pas en possession de ladite attestation.

L'échelle 1.22 est accordée au personnel auxiliaire non diplômé et au personnel ménager, qui ne possède pas un diplôme, une attestation, un brevet ou un certificat exigé pour une tâche consistant en soins à donner.

- b) Valorisation des conditions supplémentaires en ce qui concerne plus particulièrement les études requises pour la nomination du personnel soignant et hospitalier.

La valorisation desdites conditions peut se faire sur la base d'une seule augmentation bisannuelle prévue par l'échelle de rémunérations du grade considéré sans pour autant dépasser le maximum de l'échelle de rémunérations en question, pour le diplôme de spécialisation supplémentaire et pour le diplôme d'infirmier social gradué à condition cependant que ce diplôme soit réellement exigé à l'engagement ou pour l'exercice de la fonction.

Chapitre V- Dispositions communes

- a) **Promotion**

Article 18

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

b) Liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation

Article 19

§1. 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 02.08.71 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 138.01 (base 1981) (cfr. 102.02 base 1988) liquidation à 100% au 1 janvier 1990. Lors de la conclusion de cette convention collective de travail, le coefficient de liquidation de 148,59%, en vigueur depuis le 1er septembre 2008, est d'application.

§2. La rémunération mensuelle indexée est égale à la rémunération annuelle indexée divisée par douze, avec deux décimales.

Le salaire horaire indexé est égal à la rémunération annuelle indexée divisée par 1976 (régime de 38 heures/semaine), avec quatre décimales.

L'arrondi est opéré en négligeant le chiffre suivant la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en portant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.

c) Avantages en nature

Article 20

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 28.11.690 pris en exécution de la loi du 27.06.69 révisant l'A.L. du 28.12.44 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

d) Congé pour participation aux examens

Article 21

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.

e) Rémunération garantie

Article 22

Une rémunération mensuelle minimum de 1.071,98 euro est garantie au personnel. Cette rémunération comprend l'allocation de foyer ou de résidence.

Chapitre V- Dispositions finales

Article 23

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 8 décembre 1982, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les établissements soumis à la loi sur les hôpitaux, fixant les conditions de travail et de rémunération de certains travailleurs (AR du 12 juillet 1983 – MB du 13 décembre 1983)

Article 24

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Convention collective de travail du 7 novembre 2013 concernant l'harmonisation des barèmes des aides-soignants

Article 1

La présente Convention Collective s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs suivants, des institutions qui ressortissent de la commission paritaire des établissements et des services de santé :

- les institutions soumises à la loi sur les hôpitaux ;
- les maisons de soins psychiatriques ;
- les maisons de repos et maisons de repos et de soins et centres de soins de jour pour les personnes âgées;
- les centres de revalidation ;
- les initiatives d'habitation protégée ;
- les services de soins infirmiers à domicile ;
- les services intégrés pour les soins à domicile ;
- les services sang de la Croix-Rouge de Belgique ;
- les centres médicaux pédiatriques ;
- les maisons médicales.

Par travailleurs, on entend les membres du personnel masculin et féminin, ouvrier et employé.

Article 2

§1. Le barème 1.35 est attribué d'une manière uniforme à tous les membres du personnel qui disposent d'un enregistrement définitif comme aide-soignant (ou le

cas échéant, d'un enregistrement provisoire comme aide-soignant) tel que défini dans l'arrêté royal du 12 janvier 2006 fixant les activités infirmières qui peuvent être effectuées par des aides-soignants et les conditions dans lesquelles ces aides-soignants peuvent poser ces actes, et par l'arrêté royal du 12 janvier 2006 fixant les modalités d'enregistrement comme aide-soignant, et qui exercent effectivement la fonction d'aide-soignant telle que définie dans les arrêtés précités »

§2. Par barème 1.35, il faut entendre ce qui suit :

- Dans les institutions soumises à la loi sur les hôpitaux et les maisons de soins psychiatriques, le barème visé à l'article 17, a), 7^{ème} alinéa de la Convention Collective de Travail du 26/01/2009, définissant les conditions de travail et de rémunération (AR 07.05.10 – MB 27.07.10)
- Dans les maisons de repos et les maisons de repos et de soins et les centres de soins de jour, le barème visé à l'article 6, 4^{ème} catégorie de la Convention Collective de Travail du 26/01/2009 relative à l'harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées (MR) et des maisons de repos et de soins (MRS) avec les échelles de rémunération barémiques du personnel des hôpitaux privés (AR 28.06.09 – MB 01.10.09).
- Dans les services de soins infirmiers à domicile, il est précisé que pour l'application de l'article 2§1 de la présente Convention Collective, prévoyant l'harmonisation à l'échelle barémique 1.35 en annexe, il faut entendre l'échelle « personnel soignant et infirmier catégorie II » telle que définie dans la Convention Collective de Travail du 07/12/2000, concernant l'harmonisation des échelles barémiques pour le personnel du secteur des soins infirmiers à domicile, sur les échelles barémiques du personnel des hôpitaux privés – art. 13 et 14 (AR du 04/05/2004 - M.B. du 29/06/2004).
- Dans les Centres de Revalidation fonctionnelle, il est précisé que, pour l'application de l'article 2§1 de la présente Convention Collective, prévoyant l'harmonisation à l'échelle barémique 1.35 en annexe, il faut entendre l'échelle « personnel infirmier et soignant disposant du grade de puéricultrice et d'aide-sanitaire », telle que définie dans la Convention Collective de Travail du 26/01/2009, définissant les conditions de travail et de rémunération, art.10-12 (A.R. du 03/08/2012- M.B. du 09/11/2012).
- Dans les initiatives d'Habitation Protégée pour les patients psychiatriques, il est précisé que, exclusivement pour l'application de l'article 2§1 de la présente Convention Collective, il faut appliquer la règle des hôpitaux privés, telle que définie dans la Convention Collective de Travail du 26/01/2009 définissant les conditions de travail et de rémunération pour les hôpitaux privés, article 17, a) 7^{ème} alinéa et l'échelle 1.35 en annexe (A.R. 07/05/2010 – M.B. DU 27/07/2010).
- Dans les Maisons Médicales, il est précisé que pour l'application de l'article 2§1 de la présente Convention Collective, il faut appliquer la règle des hôpitaux privés, telle que définie dans la Convention Collective de Travail du 11/05/2009, concernant les conditions de rémunération dans le secteur des Maisons Médicales, article 2 (A.R. du 15/06/2010 – M.B. du 19/08/2010).
- Dans les Services du Sang de la Croix-Rouge de Belgique, il est précisé que pour l'application de l'article 2§1 de la présente Convention Collective, il faut entendre la « Troisième catégorie : diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire inférieur + diplôme technique. Formation professionnelle acquise

par la pratique », telle que défini dans l'article 8 de la convention collective de travail du 26 janvier 2009 concernant l'« Harmonisation des échelles salariales barémiques des Services du Sang de la Croix-Rouge de Belgique avec les échelles salariales barémiques du personnel des hôpitaux privés ». (AR 28-06-2009-MB 11-08-2009)

Article 3

§ 1. 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 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.

Elles sont considérées comme étant liées à l'indice-pivot 138,01 (base 1981 – cf. 102,02 base 1988) liquidation à 100 % au 1er janvier 1990. Lors de la conclusion de cette convention collective de travail, le coefficient de liquidation de 160,84 %, en vigueur depuis le 1er décembre 2012, est d'application.

§ 2. La rémunération mensuelle indexée est égale à la rémunération annuelle indexée divisée par douze, avec deux décimales.

Le salaire horaire indexé est égal à la rémunération annuelle indexée divisée par 1 976 (régime de 38 heures/semaine), avec quatre décimales.

L'arrondi est opéré en négligeant le chiffre suivant la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en portant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.

Article 4

La présente convention collective ne porte pas atteinte à des conditions plus favorables qui existaient déjà, ni à la liberté des parties d'en convenir pour l'avenir.

Article 5

La présente Convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de 6 mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la commission paritaire des Établissements de Santé.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2013, à l'exception des secteurs des Hôpitaux et Maisons de Soins Psychiatriques pour lesquels la présente Convention collective entre en vigueur le 01 janvier 2014.

Sans préjudice de l'article 4, elle ne crée des droits qu'à partir des dates susmentionnées d'entrée en vigueur.

Article 6

Les parties conviennent explicitement que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le Gouvernement exécute complètement d'une part pour les hôpitaux et MSP la décision prise par le Conseil Général de l'Inami du 14 octobre 2013 et, d'autre part, pour les MR et MRS et centres de soins de jour, l'engagement tel qu'énoncé dans l'accord entre les Ministres concernés et les organisations syndicales représentatives du 24 octobre 2012.

Annexe 1: Échelle barémique 1.35

En correspondance à l'indice 138.1 (base 1981))
(cfr base 102.02 1988), liquidation à 100% au 01 janvier 1990. Au moment de la conclusion de la présente Convention, le coefficient 160,84% est d'application depuis le 01 décembre 2012.

Ancienneté	1.35
0	14.442,55
1	15.515,16
2	15.656,16
3	15.797,11
4	15.938,09
5	16.079,09
6	16.220,07
7	16.361,05
8	16.502,05
9	16.643,03
10	17.196,23
11	17.365,29
12	17.534,43
13	17.703,51
14	17.872,65
15	18.041,77
16	18.210,85
17	18.379,99
18	18.549,08
19	18.718,22
20	18.887,31
21	19.056,42
22	19.225,53
23	19.394,64
24	19.566,81
25	19.739,24

26	19.911,73
27	20.084,18
28	20.256,69
29	20.429,15
30	20.429,15
31	20.429,15

Convention collective de travail du 13 juin 2022 relative au suivi paritaire des dossiers visant à accompagner la mise en œuvre et la réalisation des mesures qualitatives convenues pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des soins, rendues possibles par le soutien financier pour le déploiement d'un nouveau collaborateur

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1

Cette convention collective de travail est applicable aux employeurs et travailleurs :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels, des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ;
- des centres de psychiatrie légale ;
- des centres de revalidation pour lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1, I, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;
- des soins infirmiers à domicile ;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique ;
- des centres médico-pédiatriques ;
- des maisons médicales.

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

Chapitre 2 : Contexte

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du protocole d'accord du 11 mars 2022 qui prévoit un soutien financier d'environ 7 millions d'euros pour le déploiement d'un nouveau collaborateur dans le cadre des négociations sur le budget de 100 millions d'euros prévu dans l'accord social des secteurs des soins fédéraux du 12 novembre 2020 pour les mesures d'amélioration des conditions de travail.

L'introduction d'un nouveau collaborateur ou de temps de travail supplémentaire vise à accompagner la mise en œuvre et la réalisation des mesures qualitatives convenues pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des soins.

Ce collaborateur peut entre autres suivre les dossiers suivants : formation, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, orientation professionnelle, politique de compétences acquises ailleurs, etc.

Cette convention collective de travail a pour objet de formaliser le suivi paritaire des dossiers traités dans ce cadre.

Chapitre 3 : Introduction et suivi de la mesure

Article 3: L'introduction

En 2022, lors de l'introduction de de cette mesure, l'employeur communique à l'organe de concertation sociale local compétent les informations suivantes :

1. Le volume d'emploi qui lui a été attribué pour la réalisation de la mesure ;
2. L'attribution de l'emploi au sein de l'organisation: soit via un recrutement externe et/ou interne, soit via une réaffectation (mobilité interne) . Dans ce dernier cas, l'employeur informe de l'embauche compensatoire réalisée et son positionnement dans l'organigramme ;
3. Le(s) dossier(s) à suivre en précisant la thématique visée, les travailleurs concernés, l'objectif et la planification de la réalisation, etc.

Article 4 : Le suivi

L'employeur établit annuellement un rapport qui comprend au minimum les éléments suivants :

- Les modifications éventuelles intervenues au niveau des éléments du point 1 et 2 de l'article 3 ;
- Le(s) dossier(s) suivi(s) tel(s) que prévu(s) au point 3 de l'article 3 en précisant, le degré de réalisation et le(s) dossier(s) futur(s).

§2. Ce rapport est présenté annuellement à l'organe de concertation sociale compétent local qui l'analyse et propose des recommandations si nécessaires.

Chapitre 4 : Dispositions finales

Article 5

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 11 mars 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire des établissements et des services de santé.

Article 6

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Allocation de foyer ou de résidence

Convention collective de travail concernant l'octroi d'une allocation de foyer ou de résidence (C.C.T. du 25.09.2002 - A.R. 23.10.02 publié au MB du 05.11.2002)

1. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

des établissements et services qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;

- des maisons de soins psychiatriques
- des associations pour l'instauration et la gestion d'initiatives d'habitation protégée ;
- des homes pour personnes âgées;
- des maisons de repos et de soins;
- des résidences-services et des centres de services qui procurent des soins aux personnes âgées;
- des centres de revalidation;

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

Article 2

La présente convention collective de travail donne exécution au point 1er du plan pluriannuel fédéral du 1er mars 2000.

2. Allocation de foyer

Article 3

§ 1

Une allocation de foyer est octroyée.

1. à la personne mariée, ou le membre du personnel cohabitant légalement, sauf lorsque l'allocation est octroyée à leur époux ou épouse ou partenaire. Par "cohabitant" on entend : deux personnes sans lien de parenté qui habitent sous le

même toit et règlent principalement les questions ménagères ensemble. La preuve est délivrée par attestation de l'administration communale.

2. aux autres travailleurs ayant un ou plusieurs enfants à charge pour qui des allocations familiales sont octroyées et payées, sauf s'ils cohabitent avec un travailleur/une travailleuse bénéficiant de l'allocation de foyer.

§ 2

Sont exclus de l'avantage de l'allocation de foyer, les travailleurs dont l'époux ou l'épouse, ou le partenaire cohabitant, auquel la présente convention collective de travail n'est pas d'application, bénéficie de cet avantage, quel que soit son statut.

§ 3

Si les deux époux, ou les 2 personnes qui cohabitent, sont des travailleurs d'un établissement, visé à l'article 1er de la présente convention collective de travail, l'allocation de foyer est octroyée à celui qui bénéficie du salaire le plus bas.

En cas de montants annuels égaux, les époux ou les cohabitants légaux peuvent décider de commun accord qui sera le bénéficiaire de l'allocation foyer.

§ 4

Cependant, lorsqu'un des époux ou cohabitants ou les deux, bénéficient, sans prendre en considération l'allocation de foyer à octroyer éventuellement, du salaire minimum garanti, d'application au sein des établissements visés à l'article 1er de la présente convention collective de travail, l'allocation de foyer sera octroyée au bénéficiaire du salaire le plus élevé, si ce dernier y a droit conformément aux dispositions de l'article 5 de la présente convention collective de travail.

En cas de montants annuels égaux, les époux ou cohabitants peuvent décider de commun accord qui sera le bénéficiaire de l'allocation de foyer.

§ 5

Pour l'application des par. 3 et 4, on entend par salaire, les montants annuels octroyés (100 %) qui sont repris dans les barèmes élaborés tels que ceux-ci sont fixés pour des prestations de travail complètes.

§ 6

Les dispositions des par. 2, 4 et 5 sont également d'application aux travailleurs cohabitants et remplissant les conditions mentionnées au par.1, point 2.

§ 7

Le règlement de l'allocation de foyer dépend d'une déclaration sur l'honneur, rédigée par le travailleur suivant le modèle repris en annexe à la présente convention collective de travail et envoyée en deux exemplaires au service du personnel des établissements, visés à l'article 1er.

3. Allocation de résidence

Article 4

Une allocation de résidence est octroyée aux travailleurs qui n'obtiennent pas d'allocation de foyer.

4. Dispositions communes

Article 5

Le montant annuel de l'allocation de foyer ou de résidence est fixé comme suit (à 100 %) :

1. Salaires annuels ne dépassant pas 16.000,01 EUR.

Allocation de foyer	Allocation de résidence
719,88 EUR	359,94 EUR

2. Salaires annuels dépassant 16.000,01 EUR mais ne dépassant pas 18.241,02 EUR :

Allocation de foyer	Allocation de résidence
359,94 EUR	179,97 EUR

Article 6

La rémunération du travailleur dont le salaire annuel dépasse 16.000,01 EUR ne peut être inférieure à celle qu'il aurait obtenue si son salaire annuel était égal à ce montant. Le cas échéant, la différence lui sera octroyée sous la forme d'une allocation de foyer partielle ou d'une allocation de résidence partielle.

La rémunération du travailleur dont le salaire annuel dépasse 18.241,02 EUR ne peut être inférieure à celle qu'il aurait obtenue si son salaire annuel était égal à ce montant. Le cas échéant, la différence lui sera octroyée sous la forme d'une allocation de foyer partielle ou d'une allocation de résidence partielle.

Par rémunération il faut entendre le salaire, augmenté par l'allocation de foyer complète ou partielle ou l'allocation de résidence complète ou partielle, diminué par la retenue pour la composition de la pension de survie (cf. la retenue pour le Personnel de l'Etat).

Article 7

L'allocation de foyer et l'allocation de résidence, ainsi que les salaires plafonnés fixés pour l'octroi de celles-ci, sont liées à l'indice des prix à la consommation de l'Etat, conformément aux modalités fixées par la loi du 2 août 1971 (publiée au Moniteur belge le 20 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 8

L'allocation de foyer ou de résidence est octroyée aux travailleurs dont les prestations de travail sont incomplètes, au prorata de ces prestations de travail. Le salaire à prendre en compte est le salaire qui serait octroyé si l'emploi à temps partiel du travailleur était un emploi à temps plein.

Article 9

L'allocation de foyer ou de résidence est payée en même temps que le salaire du mois auquel elle se rapporte.

Elle est payée dans la même mesure et suivant les mêmes modalités que le salaire lorsque celui-ci n'est pas dû pour un mois complet.

Lorsqu'un fait modifiant le droit à l'allocation de foyer ou de résidence, tel qu'il est fixé aux articles 3 et 5 de la présente convention collective de travail, se présente au cours du mois, le régime le plus avantageux sera appliqué pour tout le mois.

5. Dispositions finales

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2004.

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.

Article 11

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs bénéficiant déjà d'une allocation de foyer ou de résidence qui est au moins équivalente à celle stipulée dans la présente convention.

Article 12

La présente convention collective de travail abroge la convention collective de travail du 22 octobre 1991 d'application aux établissements ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés et du 15 décembre 1994 d'application aux centres de revalidation à partir du moment où les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail sont effectivement octroyés.

Article 13

Les parties conviennent explicitement que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que les arrêtés royaux et ministériels en assurant le financement tels que prévus par le Gouvernement entrent effectivement en vigueur au 1er octobre 2002, instaurant : (1) pour le personnel non financé dans le cadre des forfaits INAMI, un financement annuel par ETP à concurrence de :

A partir du 1er octobre 2002

- 2.383,56 EUR pour un infirmier A1;
- 2.176,58 EUR pour un infirmier A2 ou ASH;
- 5.029,75 EUR pour un membre du personnel soignant;

- 733,87 EUR pour un membre du personnel paramédical;
- 3.166,64 EUR pour un membre du personnel administratif, ouvrier ou technique.

A partir du 1er octobre 2003

- 3.659,69 EUR pour un infirmier A1;
- 3.366,46 EUR pour un infirmier A2 ou ASH;
- 6.058,40 EUR pour un membre du personnel soignant;
- 1.972,50 EUR pour un membre du personnel paramédical;
- 4.124,02 EUR pour un membre du personnel administratif, ouvrier ou technique.

A partir du 1er octobre 2004

- 3.711,54 EUR pour un infirmier A1;
- 3.496,09 EUR pour un infirmier A2 ou ASH;
- 6.588,42 EUR pour un membre du personnel soignant;
- 2.128,05 EUR pour un membre du personnel paramédical;
- 7.550,84 EUR pour un membre du personnel administratif, ouvrier ou technique

l'ensemble de ces montants étant liés à l'indice pivot 103.14 dans la base 1996 = 100, adaptés selon le régime de liaison à l'indice des prix à la consommation et conditionnés par le respect d'une enveloppe budgétaire globale calculée sur la base du volume d'emploi effectif dans le secteur au cours de l'année 2001;(2) pour le personnel financé dans le cadre des forfaits INAMI, un financement annuel par ETP à concurrence d'un montant correspondants aux montants précités (tenant compte des charges déjà couvertes par les forfaits), majoré d'un montant représentant le coût de la majoration barémique de 1 % octroyée au 1er octobre 2001 en vertu de la Convention collective de travail du 7 décembre 2000 relative à l'augmentation de 1 % des salaires de certains travailleurs. Ces montants étant ajoutés à la valeur actualisée des forfaits INAMI applicables au 30 septembre 2000 et adaptés selon les modifications apportées aux normes d'encadrement entre le 30 septembre 2000 et le 1er octobre 2002, ils portent la valeur des forfaits (valeurs liées à l'indice pivot 103.14 dans la base 1996 = 100) au 1er octobre 2002 aux montants:

- pour les maisons de repos : forfait 0 : 1,18 EUR; forfait A : 7,99 EUR; forfait B : 24,16 EUR; forfait C : 34,58 EUR; forfait C+ : 36,38 EUR.
- pour les maisons de repos et de soins : forfait B4 : 38,66 EUR; forfait B5 : 43,25 EUR; forfait C : 48,79 EUR; forfait Cd : 50,49 EUR;
- pour les centres de soins de jour : forfait : 23,57 EUR.

ANNEXE

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 25 SEPTEMBRE 2002
OCTROYANT UNE ALLOCATION DE FOYER OU DE RESIDENCE A CERTAINS
TRAVAILLEURS DECLARATION SUR L'HONNEUR

Octroi d'une allocation de foyer

Convention collective de travail du 25 septembre 2002

La présente déclaration sur l'honneur doit être remplie par les travailleurs masculins ou féminins qui souhaitent bénéficier de l'avantage d'une allocation de foyer.

Par la présente déclaration sur l'honneur, le travailleur signataire, demandeur d'une allocation de foyer, confirme qu'il répond à certaines conditions, fixées par la convention collective de travail du 25 septembre 2002, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé.

Le travailleur soussigné:

Nom :

Prénoms :

Lieu et date de naissance :

Adresse :

Epoux (épouse) ou personne avec qui le membre du personnel cohabite :

Nom :

Prénoms :

Lieu et date de naissance :

I. Déclare se trouver dans un des deux cas suivants :

1. marié ou cohabitant;
2. isolé (célibataire, séparé de corps, divorcé, veuf ou veuve) ayant un ou plusieurs enfants à charge pour qui des allocations familiales sont octroyées et payées.

II Déclare que son époux ou la personne avec qui il cohabite :

n'exerce aucune activité professionnelle et ne bénéficie pas d'une allocation de foyer;

exerce une activité professionnelle comme indépendant et ne bénéficie pas d'une allocation de foyer;

exerce une activité professionnelle dans le secteur public (parastataux compris) et ne bénéficie pas d'une allocation de foyer;

exerce une activité professionnelle dans le secteur privé autre qu'un établissement repris à l'article 1er de la CCT du 25 septembre 2002, et ne bénéficie pas d'une allocation de foyer;

exerce une activité professionnelle dans un établissement repris à l'article 1er de la CCT du 25 septembre 2002 et y bénéficie d'un traitement qui est en même temps plus élevé que le salaire minimum garanti du secteur des hôpitaux privés et que le traitement du travailleur signataire;

exerce une activité professionnelle dans un établissement repris à l'article 1er de la CCT du 25 septembre 2002 et :

- bénéficie d'un traitement égal à celui du travailleur signataire;

- accepte, en accord avec le travailleur signataire, que l'allocation de foyer soit octroyée exclusivement au dernier;

ne se trouve dans aucun des cas énumérés ci-dessus et ne bénéficie pas d'une allocation de foyer.

III Le travailleur signataire

1. confirme que les informations susmentionnées sont vraies et exactes;
2. s'engage à remettre dans les plus brefs délais, chaque fois que son employeur le demande, tout document justifiant sa déclaration concernant tant le traitement de

l'époux ou du cohabitant légal que concernant le fait que l'époux ou le cohabitant légal ne bénéficie pas d'une allocation de foyer;

3. s'engage à mettre son employeur immédiatement en connaissance de toute modification qui pourrait se présenter dans la situation susmentionnée;

4. donne explicitement l'autorisation à son employeur de retenir chaque montant sur son traitement que l'employeur aurait payé à tort à la suite d'une déclaration incorrecte. Les modalités de cette retenue seront fixées de commun accord; à défaut d'un accord entre les parties, ces retenues se feront suivant la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

(Moniteur belge du 30 avril 1965).

Fait à le

Signature du travailleur demandeur, précédée par les mots "lu et approuvé", écrits de sa propre main.

.....

Signature de l'époux (épouse) ou cohabitant, précédée par les mots "pour accord", écrits de sa propre main.

.....

Titres et qualifications professionnels particuliers – Infirmier(e)s

Arrêté royal relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière en ce qui concerne les primes pour des titres et qualifications professionnels particuliers et les prestations inconfortables – 22 JUIN 2010

CHAPITRE Ier. - Primes relatives aux titres et qualifications

Article 1

§ 1

A partir de l'année 2010, une prime annuelle supplémentaire de 1.113,80 euros est accordée aux infirmiers qui peuvent se prévaloir d'une qualification professionnelle particulière, telle que définie dans les arrêtés ministériels fixant les critères d'agrément des qualifications, énumérés dans l'arrêté royal du 27 septembre 2006 établissant la liste des titres professionnels particuliers et des qualifications professionnelles particulières pour les praticiens de l'art infirmier.

§ 2

A partir de 2010, une prime annuelle supplémentaire de 3.341,50 euros est accordée aux infirmiers porteurs d'un titre professionnel particulier tel que défini dans les

arrêtés ministériels fixant les critères d'agrément de ces titres et qualifications énumérés dans l'arrêté royal du 27 septembre 2006 susmentionné.

§ 3

Indépendamment des conditions visées aux §§ 1er et 2, à l'hôpital, l'infirmier doit travailler effectivement dans un service, dans une fonction ou dans un programme de soins qui prévoit cette spécialisation.

Indépendamment des conditions visées aux §§ 1er et 2, la prime est octroyée aux infirmiers qui exercent effectivement la fonction dans les maisons de repos pour personnes âgées et dans les maisons de repos et de soins.

Article 2

La prime est versée annuellement en septembre par l'employeur aux infirmiers. La prime est versée au prorata de leur temps de travail et du nombre de mois travaillés du 1^{er} septembre de l'année précédente au 31 août de l'année en cours.

Article 3

Les primes reprises dans ce chapitre sont indexées pour le secteur privé 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. L'index de base est de 110,56.

Les primes reprises dans ce chapitre sont indexées pour le secteur public conformément aux dispositions de la loi du 1er mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public. L'index de base est de 138,01.

CHAPITRE II. - Suppléments horaires

Section 1ère. - Champ d'application

Article 4

Ce chapitre s'applique au personnel au chevet du malade, tel que défini à l'article 5, travaillant dans :

- tous types d'hospitalisation de jour et des services hospitaliers, tels que visés à l'article 8 a) et b), de l'arrêté royal du 25 avril 2002 relatif à la fixation et à la liquidation du budget des moyens financiers des hôpitaux;
- des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- des maisons de soins psychiatriques;

- des services de soins infirmiers à domicile;
- des maisons médicales;
- des initiatives d'habitations protégées.
-

Article 5

Par personnel au chevet du malade, on entend :

- les infirmiers;
- les aides-soignants;
- les personnes qui exercent la fonction d'éducateur dans les équipes psychiatriques des hôpitaux généraux, dans les hôpitaux psychiatriques et les maisons de soins psychiatriques.

Section 2. - Les plages horaires

Article 6

Les 24 heures d'une journée sont divisées en 4 plages horaires :

- le jour : de 8 heures à 18 heures
- le soir : de 18 heures à 20 heures
- la nuit : de 20 heures à 6 heures
- le matin : de 6 heures à 8 heures

Les règles actuelles découlant de protocoles signés en Comité pour les services publics provinciaux et locaux (comité C) pour le secteur public, d'une convention collective conclue en commission paritaire pour le secteur privé ou, à défaut, d'un accord local, restent inchangées en ce qui concerne les heures prestées pendant la plage horaire du jour (de 8 h à 18 h) et du matin (de 6 h à 8 h), du lundi au vendredi, le samedi, le dimanche et les jours fériés.

Section 3. - Prestations du soir

Article 7

Un sursalaire pour prestations du soir est octroyé pour la tranche horaire 19 h - 20 h au personnel au chevet du patient, tel que défini à l'article 5, travaillant dans des institutions définies à l'article 4, et ce au prorata de la prestation effectivement prestée dans cette tranche horaire.

Article 8

Ce sursalaire est calculé et octroyé comme suit :

- pour le personnel rémunéré selon le régime dit « à la prestation » : 20 % du salaire barémique horaire quel que soit le jour de la semaine; le sursalaire des samedis, dimanches et jours fériés est d'application s'il est supérieur à ces 20 %;

- pour le personnel payé au forfait de 11 % : le complément horaire de nuit actuellement octroyé pour les prestations de nuit, ajouté au barème de base de 111 %, quel que soit le jour de la semaine, y compris les samedis, dimanches et les jours fériés.

Article 9

Les accords ou usages, découlant de négociations sectorielles, qui déterminent de meilleures conditions de travail, restent d'application pour les autres catégories de personnel et dans les autres secteurs.

Section 3. - Prestations de nuit

Article 10

Toutes les heures prestées entre 20 h et 6 h sont considérées comme des heures de nuit, tant du lundi au vendredi que pour les samedis, les dimanches et les jours fériés.

Un sursalaire pour les prestations de nuit est octroyé pour la tranche horaire de 20 h à 6 h, en vertu des règles en vigueur au 31 décembre 2009, au personnel au chevet du patient, tel que défini à l'article 5, travaillant dans des institutions définies à l'article 4, et ce au prorata de la prestation effectivement prestée dans cette tranche horaire.

Article 11

En outre, toutes les heures ou fractions d'heures d'une prestation qui dépasse minuit sont considérées comme des heures de nuit et rémunérées comme telles même si la prestation commence avant 20 h ou se termine après 6 h.

Article 12

Ce sursalaire de nuit est calculé et octroyé comme suit :

- pour le personnel payé selon le régime dit « à la prestation » : le sursalaire horaire de nuit d'application au 31 décembre 2009, quel que soit le jour de la semaine; le sursalaire des samedis, dimanches et jours fériés étant d'application s'il est supérieur à ce sursalaire;
- pour le personnel actuellement payé au forfait de 11 % : le complément horaire de nuit actuellement octroyé pour les prestations de nuit, ajouté au barème de base de 111 %, quel que soit le jour de la semaine, y compris les samedis, dimanches et les jours fériés.

Article 13

Les accords ou usages, découlant de négociations sectorielles, qui déterminent de meilleures conditions de travail, restent d'application pour les autres catégories de personnel et dans les autres secteurs.

Article 14

Si pour une partie de prestation, il existe deux primes différentes, la prime la plus élevée est octroyée.

CHAPITRE III. - Entrée en vigueur

Article 15

Les dispositions mentionnées dans les chapitres Ier et II sont d'application à partir du 1er janvier 2010. Le paiement des sursalaires convenus est fait par l'employeur dès le 1er juillet 2010 et est intégré dans la rémunération du travailleur. Les sursalaires pro-mérités pour la période du 1er janvier au 30 juin 2010 sont payés au plus tard le 1er juillet 2010 comme prime de rattrapage unique.

Article 16

Le présent arrêté produit ses effets le 1er juillet 2010.

Article 17

Notre Ministre des Affaires sociales et Notre Ministre de l'Emploi sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Complément de fonction

Convention collective de travail concernant l'octroi d'un complément de fonctions à certains travailleurs, chefs de service en fonction (C.C.T. du 30.06.2006)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- des homes pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins et des centres de soins de jour;
- des soins infirmiers à domicile;
- des services intégrés pour les soins à domicile.

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

Article 2

La présente convention collective de travail donne exécution à l'alinéa 5 du point 12 de l'accord social concernant les secteurs de santé fédéraux (secteur privé) du 26 avril 2005, qui prévoit que le complément fonctionnel défini dans la présente convention, sera attribué après l'entrée en vigueur des dispositions prévues à l'alinéa 4 du même point.

Article 3

§ 1

Aux infirmiers(ères) chef aux barèmes 1.78, 1.78a, 1.78s et 1.80 ainsi qu'aux chefs de service paramédicaux aux mêmes barèmes et aux infirmiers(ères) chef de service et au personnel paramédical chef de service assimilé classé dans les barèmes 1.79 et 1.00, qui ont une ancienneté barémique de 18 ans et plus, est accordé un complément de fonction supplémentaire mensuel de 68,07 EUR, c.à.d. 816,8 EUR sur base annuelle.

§ 2

Le même complément de fonction sera octroyé aux infirmiers(ères) chef à la catégorie barémique 7 du personnel infirmier prévu dans la convention collective de travail du 7 décembre 2000 concernant l'harmonisation des échelles salariales barémiques pour le personnel du secteur des soins infirmiers à domicile avec les échelles salariales barémiques pour le personnel des hôpitaux privés, ayant atteint une ancienneté barémique de 18 ans ou plus.

§ 3

Le même complément de fonction sera octroyé aux infirmiers(ères) chef, aux paramédicaux/chef de service y assimilés et aux coordinateurs infirmiers qui sont désignés en tant que tels dans les homes pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins et les centres de soins de jour, pour autant qu'ils répondent à la condition d'ancienneté barémique de 18 ans.

Article 4

Ce complément est lié à l'indice des prix à la consommation, du Royaume conformément aux modalités fixées par 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 matières sociales aux travailleurs indépendants.

Pour le secteur des soins infirmiers à domicile, l'indexation du complément sera appliquée suivant les modalités telles que prévues dans l'article 16 de la convention collective de travail du 7 décembre 2000 concernant l'harmonisation des échelles salariales barémiques pour le personnel du secteur des soins infirmiers à domicile avec les échelles salariales barémiques pour le personnel des hôpitaux privés.

Article 5

Les parties conviennent explicitement que les avantages définis dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le gouvernement assure la prise en charge des coûts, selon les dispositions du point 12 de l'Accord social relatif aux secteurs fédéraux de la santé (secteur privé) du 26 avril 2005.

Article 6

La présente convention collective de travail prend effet au 1er janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire des services de santé.

Convention collective de travail concernant les suppléments de fonction pour les chefs de service (C.C.T. du 22.10.1991)

CETTE CCT N'A PAS ETE SIGNEE PAR LA CHAMBRE SYNDICALE BELGE DES MEDECINS !!!

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions ressortissant à la Sous-commission paritaire des hôpitaux privés, membres d'une des organisations signataires et à leurs travailleurs.

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

Article 2

Les infirmiers(ères) chefs rémunéré(e)s selon l'échelle 1.78, 1.78a, 1.78s et 1.80, le personnel paramédical ayant les mêmes échelles barémiques de même que les infirmiers(ères) chefs de service et les paramédicaux y assimilés et classés dans les échelles 1.79 et 1.00 se voient octroyer, à partir du 1er décembre 1991, un supplément de fonction en sus de leur rémunération brute, à moduler comme suit :

- personnel ayant une ancienneté pécuniaire inférieure à 9 ans : 4 pct.
- personnel ayant une ancienneté pécuniaire allant de 9 à 17 ans : 4 pct.
- personnel ayant une ancienneté pécuniaire d'au moins 18 ans : 6 pct.

Article 3

A partir du 1er décembre 1992 le complément fonctionnel est : 1) pour le personnel ayant une ancienneté pécuniaire allant de 9 à 17 ans, porté à 8 pct. et

2) pour le personnel ayant une ancienneté pécuniaire d'au moins 18 ans, porté à 12 pct.

Article 4

Des éventuels arriérés seront versés sous forme de prime unique au plus tard le 30 novembre 1992.

Article 5

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er décembre 1991 et est conclue pour une durée indéterminée.

Moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, elle pourra être dénoncée par chacune des parties, par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire des hôpitaux privés.

Annexe I

ATTESTATION

Nom et prénom :

Adresse :

Localité :

Je, soussigné(e) travailleur, déclare me rendre régulièrement du lieu de domicile au lieu de travail en utilisant le moyen de transport privé suivant :

- Vélo sur une distance de..... km
- Véhicule à moteur sur une distance de km
- Transports en commun publics

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

Fait en 2 exemplaires dont un pour le travailleur et un pour l'employeur

A :

Date :

Signature du travailleur :

Signature de l'employeur :

Annexe II

CONVENTION

Entre le travailleur

Nom et prénom :

Adresse :

Localité :

Et l'employeur

.....

.....

.....

Il est convenu que

En application de la convention collective de travail du XX XX relative aux déplacements domicile - lieu de travail et à l'intervention financière de l'employeur dans les frais de déplacement des travailleurs,

L'intervention financière de l'employeur dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail du travailleur est fixée à ... euro par journée / semaine / mois / année (biffer les mentions inutiles) travaillée.

Le montant de l'intervention financière de l'employeur dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail du travailleur est adapté automatiquement en application des dispositions de ladite convention collective de travail. La présente convention prend fin lorsque :

- en application de la convention collective de travail du XX XX relative aux déplacements domicile - lieu de travail et à l'intervention financière de l'employeur dans les frais de déplacement des travailleurs, l'intervention financière dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail du travailleur doit être modifiée,
- le travailleur et/ou l'employeur le demande(nt).

Fait en 2 exemplaires originaux, dont un pour l'employeur et un pour le travailleur,

A:

Le:

Signature du travailleur :

Signature de l'employeur :

PRIMES, ALLOCATIONS ET SUPPLEMENTS

Prestations irrégulières : définitions et suppléments.

Convention collective de travail du 4 mars 2011 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, relative aux suppléments pour des prestations irrégulières

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

- des hôpitaux généraux et psychiatriques tels que définis par la loi sur les hôpitaux;
- des maisons de soins psychiatriques;
- des associations pour l'instauration et la gestion d'initiatives d'habitation protégée;
- des maisons de repos
- des maisons de repos et de soins;
- des centres de revalidation;
- des maisons médicales

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

Article 2

§ 1^{er}

Par prestations irrégulières, on entend les prestations effectuées le dimanche, le jour férié et le samedi, ainsi que les prestations lors d'un service interrompu ou pendant la soirée ou pendant la nuit.

§ 2

Les suppléments mentionnés dans la présente convention collective de travail sont calculés sur le salaire barémique au prorata de la durée des prestations irrégulières effectivement exécutées.

§ 3

Les suppléments pour prestations irrégulières ne peuvent pas être cumulés mutuellement. Le supplément le plus élevé est d'application en fonction des prestations irrégulières effectuées.

Les suppléments pour prestations irrégulières peuvent être cumulés avec des suppléments pour les heures supplémentaires, conformément aux dispositions en vigueur de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Article 3

§1

Les 24 heures d'une journée sont divisées en quatre plages horaires :

- a) de 8 h à 18 h : jour
- b) de 18 h à 20 h : soir
- c) de 20 h à 6 h : nuit
- d) de 6 h à 8 h : matin

§2

Les prestations des samedis, dimanche et jours fériés légaux sont celles qui sont exercées lors des jours concernés entre 0 heures et 24 heures.

Article 4

Au sein de la plage horaire définie au point b) de l'article 3 de la présente convention collective de travail, un supplément de 20 %, calculé conformément à l'article 2, §§ 2 et 3 de la présente convention collective de travail, est octroyé pour les prestations effectuées entre 19 heures et 20 heures, quel que soit le jour de la semaine, à l'exclusion des jours de week-end et des jours fériés.

Article 5

§ 1^{er}

Un supplément de 35 % calculé conformément à l'article 2, §§ 2 et 3 de la présente convention collective de travail, est octroyé pour les heures de prestations effectuées au sein de la plage horaire définie au point c) de l'article 3 de la présente convention collective de travail à savoir entre 20 heures et 6 heures, quel que soit le jour de la semaine, à l'exclusion du dimanche et des jours fériés.

§ 2

Un supplément de 35 % calculé conformément à l'article 2, §§ 2 et 3 de la présente convention collective de travail est en outre octroyé pour toutes les heures d'une prestation qui dépasse minuit même si la prestation a débuté avant 20 heures ou si elle s'est terminée après 6 heures, quel que soit le jour de la semaine, à l'exclusion du dimanche et des jours fériés.

Article 6

Un supplément de 50 % sur le salaire barémique au prorata de la durée de ces prestations de travail irrégulières effectivement exécutées calculé conformément à l'article 2, §§ 2 et 3 de la présente convention collective de travail est octroyé au personnel qui doit travailler en service interrompu, c'est à dire un service qui est interrompu au moins quatre heures successives dont le début et la fin se situent dans le même jour calendrier. Ce supplément vaut pour les prestations exécutées aussi bien avant qu'après l'interruption.

Article 7

Un supplément de 26 % sur le salaire barémique au prorata de la durée de ces prestations de travail irrégulières effectivement exécutées calculé conformément à l'article 2, §§ 2 et 3 de la présente convention collective de travail est octroyé au personnel travaillant le samedi.

Article 8

Un supplément de 56 % sur le salaire barémique au prorata de la durée de ces prestations de travail irrégulières effectivement exécutées calculé conformément à l'article 2, §§ 2 et 3 de la présente convention collective de travail est octroyé au personnel travaillant le dimanche.

Article 9

Un supplément de 56 % sur le salaire barémique au prorata de la durée de ces prestations de travail irrégulières effectivement exécutées calculé conformément à l'article 2, §§ 2 et 3 de la présente convention collective de travail est octroyé au personnel travaillant un jour férié.

Article 10

§ 1^{er}

Les articles 2, §1^{er}, et §2 ainsi que les articles 4 à 9 ne s'appliquent pas au personnel auquel, à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, des établissements visés à l'article 1^{er} octroient, une prime forfaitaire à titre de rémunération des prestations irrégulières, indépendamment du nombre de ces prestations, comme appliqué au sein des institutions publiques conformément aux circulaires du Ministre de la Santé publique du 3 novembre 1972 et du 12 juin 1991 (forfaitairement 11 % de la rémunération et le complément horaire de nuit de 2,0079 € (index base 138.01) euro par heure). Etant entendu que les accords conclus au sein de ces établissements en matière de rémunération de prestations extraordinaires et appliqués à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail restent d'application, en ce compris, le cas échéant, le supplément de 6 % et/ou l'indemnité de 1,1155 € (index base 138.01) octroyée par heure réellement prestée les samedis, dimanches et jours fériés (non cumulable avec l'indemnité de 2,0079 € (index base 138.01) euro du service de nuit), conformément aux dispositions du protocole d'accord passé en date du 22 juin 1992 entre les pouvoirs publics et les organisations syndicales représentatives des institutions publiques de soins.

Le mode de rémunération des prestations irrégulières applicable à ce personnel à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail continue à s'appliquer, sans préjudice de l'application du §2 du présent article.

§ 2

Pour les prestations effectuées pendant les tranches horaires visées aux points b) et c) de l'article 3 :

1° - un supplément sera octroyé au personnel visé au §1er du présent article pour les prestations effectuées entre 19h et 20h, et ce au prorata de la prestation effectivement prestée.

Ce supplément correspond au complément horaire de nuit tel que visé au §1 du présent article octroyé pour les prestations de nuit.

Il est octroyé quel que soit le jour de la semaine, y compris les samedis, dimanches et les jours fériés.

2° - Toutes les heures prestées entre 20 h et 6 h sont considérées comme des heures de nuit et rémunérées comme telles, tant pour la semaine que pour les samedis, les dimanches et les jours fériés.

3° - Toutes les heures et fractions d'heures d'une prestation qui dépasse minuit sont considérées comme des heures de nuit et rémunérées comme telles même si la prestation commence avant 20h ou se termine après 6h.

4° - Les accords, usages ou pratiques plus favorables applicables à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail continuent à s'appliquer.

Article 11

Les suppléments prévus aux articles 4 à 10 ne peuvent pas être cumulés avec les suppléments horaires décrits dans le chapitre 2 de l'arrêté royal d.d. 22 juin 2010 relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière en ce qui concerne les primes pour les titres et qualifications et les heures inconfortables.

Article 12

La présente convention collective de travail remplace pour les secteurs visés à l'article 1 la convention du 7 décembre 2000 relative aux prestations irrégulières modifiée par la convention du 30 juin 2006.

Cette convention collective de travail supprime l'article 7 de la CCT du 18 novembre 2002 concernant le secteur des maisons médicales, modifié par la convention collective de travail du 30 juin 2006.

Article 13

Les parties conviennent explicitement que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le Gouvernement, en exécution de l'accord pluriannuel fédéral du 1er mars 2000, l'accord du 26 avril 2005 et l'accord relatif aux secteurs fédéraux de la santé, secteur privé – 2011 du 25 février 2011 en assure la prise en charge des coûts à partir de son entrée en vigueur.

Article 14

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011. Elle a été conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Allocation de fin d'année

Convention collective de travail concernant l'allocation de fin d'année (C.C.T. du 25.09.2002 - A.R. 23.10.02 publié au MB du 05.11.2002 et modifié par la CCT du 16.10.2003 et la CCT du 12.02.2007)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

- des établissements et services qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux,
- des maisons de soins psychiatriques,
- des associations pour l'instauration et la gestion d'initiatives d'habitation protégée,
- des homes pour personnes âgées,
- des maisons de repos et de soins,
- des résidences-services et les centres de services qui procurent des soins aux personnes âgées,
- des centres de revalidation.

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du point 1er du plan fédéral pluriannuel du 1er mars 2000.

Article 3

Les dispositions de la présente convention collective de travail établissent les règles applicables aux travailleurs visés à l'article 1er en matière d'allocation de fin d'année, et ce pour l'année 2003 et les années suivantes.

Article 4

Le montant de l'allocation de fin d'année se compose d'une partie forfaitaire, majorée d'une partie variable.

- 1) La partie forfaitaire est calculée à partir de 2003 conformément à l'application de l'article 5, par. 2, point 1, de l'arrêté royal du 23 octobre 1979 octroyant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor public, telle qu'elle a été modifiée par l'arrêté royal du 3 décembre 1987. Par conséquent, le montant de la partie forfaitaire de l'année considérée est obtenu en majorant la partie forfaitaire de l'année précédente d'un pourcentage variant en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Ce pourcentage est obtenu en divisant l'indice du mois d'octobre de l'année considérée par l'indice du mois d'octobre de l'année précédente. Ce pourcentage est calculé à quatre décimales.
- 2) La partie variable s'élève à 2,5 % de la rémunération annuelle brute indexée du

travailleur. Par rémunération annuelle brute indexée, on entend : le produit de la multiplication de la rémunération brute barémique indexée due aux travailleurs concernés pour le mois d'octobre de l'année considérée par douze, le cas échéant y compris l'allocation de foyer ou de résidence, mais à l'exclusion de toutes autres primes, suppléments ou indemnités.

Article 5

§ 1

Le montant global de l'allocation de fin d'année est octroyé au travailleur qui exerce une fonction impliquant l'exécution de prestations de travail complètes effectives ou assimilées et qui a ou aurait bénéficié de son salaire complet pendant toute la période de référence.

Les prestations de travail assimilées sont celles visées aux articles 16 et 41 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La période de référence est la période allant du 1er janvier au 30 septembre inclus de l'année considérée. Chaque mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième de l'allocation octroyée conformément aux dispositions de l'article 4.

Au niveau de l'entreprise, les dispositions dérogatoires existantes à la signature de la présente convention collective de travail, et qui ont trait à la période de référence, peuvent rester en vigueur.

On entend par mois, tout engagement ayant pris cours avant le seizième jour du mois.

§ 2

Lorsque le travailleur ne peut bénéficier de l'allocation globale dans le cadre de prestations de travail complètes parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au cours de la période de référence, le montant de l'allocation est fixé au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

§ 3

Le montant de l'allocation est calculé pour le travailleur occupé à temps partiel au prorata de la durée des prestations de travail qu'il a ou aurait effectuées au cours de la période de référence.

Article 6 Entrée en vigueur: 01 Janvier 2007

[L'allocation de fin d'année est liquidée en une seule fois dans le courant du mois de décembre de l'année considérée ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.] (Modifié(e) : CAO 12.02.07)

Article 7

§ 1

L'allocation de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave, ni pour des prestations de travail effectuées pendant une période d'essai à laquelle il a été mis fin, ni pour des prestations de travail effectuées dans le cadre d'un contrat d'étudiant ou d'un contrat de remplacement pour la partie pour laquelle le travailleur remplacé reçoit l'allocation de fin d'année.

§ 2

Les travailleurs qui se trouvent en période d'essai au moment du paiement de l'allocation de l'année considérée n'ont pas droit à l'allocation.

Article 8

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 à celle stipulée dans la présente convention collective de travail.

Article 9

[La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2003. 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.] (Modifié(e) : C.C.T. 16.10.03)

Article 10

La présente convention collective de travail abroge la convention collective de travail du 22 octobre 1991 d'application aux établissements ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés et du 15 décembre 1994 d'application aux centres de réhabilitation à partir du moment où les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail sont effectivement octroyés.

Article 11

Les parties conviennent explicitement que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le arrêtés royaux et ministériels en assurant le financement tels que prévus par le Gouvernement en vigueur au 1er octobre 2002, instaurant :(1) pour le personnel non financé dans le cadre des forfaits INAMI, un financement annuel par ETP à concurrence de : A partir du 1er octobre 2002

- 2.383,56 EUR pour un infirmier A1;
- 2.176,58 EUR pour un infirmier A2 ou ASH;
- 5.029,75 EUR pour un membre du personnel soignant;
- 733,87 EUR pour un membre du personnel paramédical;
- 3.166,64 EUR pour un membre du personnel administratif, ouvrier ou technique.
- A partir du 1er octobre 2003
- 3.659,69 EUR pour un infirmier A1;

- 3.366,46 EUR pour un infirmier A2 ou ASH;
- 6.058,40 EUR pour un membre du personnel soignant;
- 1.972,50 EUR pour un membre du personnel paramédical;
- 4.124,02 EUR pour un membre du personnel administratif, ouvrier ou technique.
- A partir du 1er octobre 2004
- 3.711,54 EUR pour un infirmier A1;
- 3.496,09 EUR pour un infirmier A2 ou ASH;
- 6.588,42 EUR pour un membre du personnel soignant;
- 2.128,05 EUR pour un membre du personnel paramédical;
- 7.550,84 EUR pour un membre du personnel administratif, ouvrier ou technique

l'ensemble de ces montants étant liés à l'indice pivot 103.14 dans la base 1996 = 100, adaptés selon le régime de liaison à l'indice des prix à la consommation et conditionnés par le respect d'une enveloppe budgétaire globale calculée sur la base du volume d'emploi effectif dans le secteur au cours de l'année 2001;(2) pour le personnel financé dans le cadre des forfaits INAMI, un financement annuel par ETP à concurrence d'un montant correspondant aux montants précités (tenant compte des charges déjà couvertes par les forfaits), majoré d'un montant représentant le coût de la majoration barémique de 1 % octroyée au 1er octobre 2001 en vertu de la Convention collective de travail du 7 décembre 2000 relative à l'augmentation de 1 % des salaires de certains travailleurs. Ces montants étant ajoutés à la valeur actualisée des forfaits INAMI applicables au 30 septembre 2000 et adaptés selon les modifications apportées aux normes d'encadrement entre le 30 septembre 2000 et le 1er octobre 2002, ils portent la valeur des forfaits (valeurs liées à l'indice pivot 103.14 dans la base 1996 = 100) au 1er octobre 2002 aux montants:

- pour les maisons de repos :
- Forfait 0 : 1,18 EUR; forfait A : 7,99 EUR; forfait B : 24,16 EUR; forfait C : 34,58 EUR; forfait C+ : 36,38 EUR.
- pour les maisons de repos et de soins :
- Forfait B4 : 38,66 EUR; forfait B5 : 43,25 EUR; forfait C : 48,79 EUR; forfait Cd : 50,49 EUR;
- pour les centres de soins de jour :
- Forfait : 23,57 EUR.

Convention collective de travail du 13.07.2011 concernant l'allocation de fin d'année (C.C.T. du 25.09.2002 - A.R. 23.10.02 publié au MB du 05.11.2002 et modifié par la CCT du 16.10.2003 et la CCT du 12.02.2007)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des associations de santé intégrée de la **Région wallonne** visées par le décret du 29 mars 1993 relatif à l'agrément et au subventionnement des associations de santé intégrée qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Article 2

En application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011 du 24 février 2011, à partir du 1er janvier 2010, les travailleurs visés à l'article 1er reçoivent, conformément aux modalités fixées dans la présente convention collective de travail, à charge de leur employeur, pour les années 2010 et suivantes, un complément à l'allocation de fin d'année d'un montant brut indexé de 94,41€ (valeur octobre 2010) pour un équivalent temps plein.

Article 3

Les modalités d'application de la présente CCT sont celles de la CCT du 25 septembre 2009 concernant l'allocation de fin d'année (A.R., 23.10.2002 – M.B., 05.11.2002) modifiée par les CCT du 16/10/2003 et du 12/02/2007.

Article 4

A titre transitoire, ce complément d'allocation de fin d'année pour 2010 est payé durant le mois d'octobre 2011. Pour les années suivantes, il est intégré à l'allocation de fin d'année liquidée dans le courant du mois de décembre.

Article 5

Cette allocation de fin d'année ne peut en aucune manière être déduite de toutes formes d'allocations de fin d'année préexistantes dans l'institution à la date de signature de la présente convention collective de travail.

Article 6

Les parties conviennent d'informer le Gouvernement de la Région Wallonne de la bonne exécution de la présente convention pour en assurer le financement.

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2010. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois envoyé par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire 330.

Convention collective de travail du 12.11.2018 concernant l'allocation de fin d'année

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et qui font partie des secteurs ci-dessous relevant de la compétence de la Communauté flamande et/ou de la Commission communautaire flamande de la Région de Bruxelles-Capitale :

- les hôpitaux catégoriels (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou d'un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation) tels que mentionnés à l'article 5, §1er, I, premier alinéa, 3° et 4° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980) ;
- les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour, les logements à assistance (résidences-services/centres de services qui prodiguent des soins aux personnes âgées), les centres de court séjour pour personnes âgées ;
- les maisons de soins psychiatriques ;
- les initiatives d'habitation protégée ;
- les centres de revalidation à l'exclusion des établissements avec lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1er, I, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'Accord intersectoriel flamand « Via 5 » (Vlaams Intersectoraal Akkoord) du 8 juin 2018, chapitre 1.1.2.B., qui prévoit qu'à partir de l'année civile 2018, la prime de fin d'année et la prime d'attractivité sont réunies en un seul système de prime de fin d'année, dont le champ d'application est élargi aux travailleurs dans les logements à assistance et auquel leur prime de fin d'année existante et deux primes d'automne non indexées sont intégrées.

Le premier versement de la prime de fin d'année, telle que définie dans la présente convention collective de travail, a lieu dans le courant de et porte sur l'année civile 2018.

Article 3

§1er. Le montant de la prime de fin d'année se compose d'une partie forfaitaire indexée, majorée d'une partie exprimée en pourcentage du salaire annuel brut indexé du travailleur.

§2. La partie forfaitaire indexée de la prime de fin d'année de l'année civile de versement considérée est calculée en majorant la partie forfaitaire octroyée lors de l'année civile de versement précédente d'un pourcentage qui dépend de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Ce pourcentage s'obtient en divisant l'indice en vigueur au mois d'octobre de l'année civile de versement considérée par l'indice qui était d'application au mois d'octobre de l'année civile précédente. Le pourcentage est calculé à quatre décimales et est arrondi selon les règles mathématiques.

Pour le calcul de la partie forfaitaire indexée de l'année civile de versement 2018, le montant de 990,72 euros est d'application, à majorer d'un pourcentage qui s'obtient en divisant l'indice en vigueur en octobre 2018 par l'indice qui était d'application en octobre 2017. Le pourcentage est calculé à quatre décimales et est arrondi selon les règles mathématiques.

À partir de l'année civile de versement 2019, le montant de la partie forfaitaire indexée sera toujours calculé de la manière prévue dans le présent article 3 §2, alinéa 1er.

§3. La partie exprimée en pourcentage de la prime de fin d'année s'élève à 3,03 pour cent du salaire annuel brut indexé du travailleur. Le pourcentage est calculé à quatre décimales et est arrondi selon les règles mathématiques.

Par «salaire annuel brut indexé du travailleur», on entend : le produit de la multiplication par douze du salaire brut barémique indexé dû au travailleur concerné pour le mois d'octobre de l'année civile de versement considérée, le cas échéant y compris l'allocation de foyer ou de résidence, mais à l'exclusion de toute autre prime, supplément ou indemnité.

Article 4

Le montant global de la prime de fin d'année est octroyé au travailleur qui exerce une fonction impliquant l'exécution de prestations de travail effectives ou assimilées et qui a ou aurait bénéficié de son salaire complet pendant toute la période de référence.

Les prestations de travail assimilées sont celles visées aux articles 16 et 41 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités d'exécution générales des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La période de référence est la période allant du 1er janvier au 30 septembre inclus de l'année civile de versement considérée.

Chaque mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième de la prime de fin d'année octroyée conformément aux dispositions de l'article 3.

On entend par "mois" tout engagement ayant pris cours avant le seizième jour calendrier du mois en cours.

Lorsque le travailleur ne peut bénéficier de la prime de fin d'année dans son intégralité dans le cadre de prestations de travail complètes parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au cours de la période de référence, le montant de la prime de fin d'année est fixé au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

Pour le travailleur occupé à temps partiel, le montant de la prime de fin d'année est calculé au prorata de la durée des prestations de travail contractuelles qu'il a ou aurait effectuées au cours de la période de référence.

Article 5

La prime de fin d'année est liquidée en une seule fois dans le courant du mois de décembre de l'année civile de versement considérée ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

Article 6

La prime de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave, ni pour les prestations de travail effectuées pendant une période d'essai à laquelle il a été mis fin, ni pour les prestations de travail effectuées dans le cadre d'un contrat d'étudiant ou d'un contrat de remplacement pour la partie pour laquelle le travailleur remplacé reçoit la prime de fin d'année.

Les travailleurs qui se trouvent en période d'essai au moment du paiement de la prime de l'année considérée n'ont pas droit à la prime.

Article 7

La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice à des dispositions plus favorables en matière de prime de fin d'année ou de prime d'attractivité, formant ensemble l'allocation de fin d'année, qui, le cas échéant, existent déjà au niveau de l'entreprise ou seraient instaurées à l'avenir.

Dans ce cas, la présente convention collective de travail ne s'appliquera pas aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une telle allocation de fin d'année au moins équivalente à celle faisant l'objet de la présente convention collective de travail.

Article 8.

La présente convention collective de travail remplace, à partir de sa date d'entrée en vigueur et exclusivement en ce qui concerne son champ d'application correspondant tel que défini à l'article 1er :

- l'application de la convention collective de travail du 25 septembre 2002 relative à l'allocation de fin d'année (enregistrée le 10 octobre 2002 sous le numéro 64174/CO/305), telle que modifiée par la convention collective de travail du 12 février 2007 (enregistrée le 6 juillet 2007 sous le numéro 83644/CO/305) et reprise par la commission paritaire des établissements et services de santé par la convention collective de travail particulière du 10 décembre 2007 (enregistrée sous le numéro 85666/CO/330) ;

- l'application de la convention collective de travail du 30 juin 2006 relative à l'octroi de la prime d'attractivité (enregistrée le 23 juillet 2007 sous le numéro 83937/CO/305), modifiée par la convention collective de travail du 13 juillet 2011 (enregistrée le 21 septembre 2011 sous le numéro 105845/CO/330).

La présente convention collective de travail remplace, à partir de sa date d'entrée en vigueur et en ce qui concerne les logements à assistance (résidences-services/centres de services qui prodiguent des soins aux personnes âgées), les conventions collectives de travail du 7 décembre 2000 octroyant respectivement une prime de 148,74 euros (enregistrée le 19 avril 2001 sous le numéro 57027/CO/305) et une prime de 12,67 euros (enregistrée le 19 avril 2001 sous le numéro 57028/CO/305), reprises par la commission paritaire des établissements et services de santé par la convention collective de travail particulière du 10 décembre 2007 (enregistrée sous le numéro 85666/CO/330).

Article 9.

Vu l'Accord intersectoriel flamand (Vlaams Intersectoraal Akkoord - VIA 5) du 8 juin 2018 pour les secteurs non marchands/sociaux, Introduction point 3, alinéa 4, qui dispose qu'en ce qui concerne les secteurs qui, conformément à la sixième réforme de l'État, font partie du champ d'application de VIA 5, la continuité des engagements qui font l'objet des accords sociaux et des conventions collectives de travail concernant ces secteurs est garantie, les parties conviennent explicitement que les avantages prévus dans la présente convention collective de travail sont accordés aux travailleurs pour autant que l'autorité compétente garantisse et mette à disposition de manière récurrente les moyens financiers.

Vu la disposition dans l'Accord intersectoriel flamand (Vlaams Intersectoraal Akkoord - VIA 5) du 8 juin 2018 pour les secteurs non marchands/sociaux, partie 3.4.1. Secteur de l'aide aux personnes âgées sous le Titre ii 'Réforme troisième volet - personnel en plus des normes', qui garantit la continuité du financement des dispositifs et conventions collectives de travail, la garantie de la continuité du financement est également d'application lors de la réforme précitée.

Article 10.

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er janvier 2018.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui en avisera toutes les organisations signataires. Le délai de préavis commence à courir à partir du premier jour du mois qui suit la date à laquelle le Président de la Commission paritaire des établissements et services de santé a avisé les organisations concernées de la dénonciation.

Prime d'attractivité

***Convention collective de travail concernant l'octroi de la prime d'attractivité.
(C.C.T. du 30.06.2006 modifié par la C.C.T. du 13.07.2011)***

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- des maisons de soins psychiatriques;
- des initiatives d'habitation protégée;
- des homes pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins et des centres de soins de jour;
- des centres de revalidation;
- des soins infirmiers à domicile
- des services intégrés pour les soins à domicile;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
- des centra médico-pédiatriques;
- des maisons médicales.

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du point 10 de l'accord social concernant les secteurs de santé fédéraux (secteur privé) du 26 avril 2005.

Article 3

Les dispositions de la présente convention collective de travail établissent les règles applicables aux travailleurs visés à l'article 1er en matière de prime d'attractivité et ce pour l'année 2006 et les années suivantes.

Article 4

Le montant de la prime d'attractivité se compose d'une partie variable majorée d'une partie forfaitaire indexée :

1) La partie variable s'élève à 0,53 p.c. de la rémunération annuelle brute indexée du travailleur. Par "rémunération annuelle brute indexée" on entend : le produit de la multiplication de la rémunération brute barémique indexée due aux travailleurs concernés pour le mois d'octobre de l'année considérée par douze, y compris l'allocation de foyer ou de résidence, mais à l'exclusion de toutes autres primes, suppléments ou indemnités.

2) La partie forfaitaire est fixée à 161,41 EUR. Ce montant forfaitaire est augmenté de 57 EUR à partir de 2006 (soit 218,41 EUR), à partir de 2007 il s'y ajoute 184 EUR (soit 345,41 EUR), à partir de 2008 il s'y ajoute 312 EUR (soit 473,41 EUR) et à partir de 2009 il s'y ajoute 360 EUR (soit 521,41 EUR).

Le montant de la partie forfaitaire de l'année considérée est obtenu en majorant la partie forfaitaire de l'année précédente d'un pourcentage variant en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Ce pourcentage est obtenu en divisant l'indice du mois d'octobre de l'année considérée par l'indice du mois d'octobre de l'année précédente. Ce pourcentage est calculé à quatre décimales. Ces montants forfaitaires de base sont fixés à l'indice 113,87 de 1 novembre 2004 (base 1996 à 100 %).

Article 5

§ 1er. Le montant global de la prime est octroyé au travailleur qui exerce une fonction impliquant l'exécution de prestations de travail complètes effectives ou assimilées et qui a ou aurait bénéficié de son salaire complet pendant toute la période de référence.

Les prestations de travail assimilées sont celles visées aux articles 16 et 41 de l'arrêté du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La période de référence est la période allant du 1er janvier au 30 septembre inclus de l'année considérée. Chaque mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième de cette prime octroyée conformément aux dispositions de l'article 4.

Au niveau de l'entreprise, les dispositions plus favorables dérogatoires existantes à

la signature de la présente convention collective de travail et qui ont trait à la période de référence, peuvent rester en vigueur.

On entend par "mois" : tout engagement ayant pris cours avant le seizième jour du mois.

§ 2. Lorsque le travailleur ne peut bénéficier de la prime en son entièreté dans le cadre de prestations de travail complètes parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au cours de la période de référence, le montant de la prime est fixé au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

§ 3. Le montant de la prime est calculé pour le travailleur occupé à temps partiel au prorata de la durée des prestations de travail qu'il a ou aurait effectuées au cours de la période de référence.

Article 6

La prime d'attractivité est liquidée en une seule fois dans le courant du dernier trimestre de l'année considérée ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

Article 7

§ 1er. La prime n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave, ni pour les prestations de travail effectuées pendant une période d'essai à laquelle il a été mis fin, ni pour des prestations de travail effectuées dans le cadre d'un contrat d'étudiant ou d'un contrat de remplacement pour la partie pour laquelle le travailleur remplacé reçoit la prime d'attractivité.

§ 2. Les travailleurs qui se trouvent en période d'essai au moment du paiement de l'année considérée n'ont pas droit à la prime.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01 juillet 2011. 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.

Article 9

§ 1er. La présente convention collective de travail abroge, sauf en ce qui concerne les résidences services, les conventions collectives de travail du 7 décembre 2000 octroyant respectivement une prime de 148,74 EUR et de 12,67 EUR rendues obligatoires par les arrêtés royaux du 14 janvier 2002.

§ 2. La présente convention collective de travail abroge, pour ce qui concerne les

soins infirmiers à domicile, les conventions collectives de travail du 7 décembre 2000 octroyant respectivement une prime de 148,74 EUR et de 12,67 EUR rendues obligatoires par les arrêtés royaux du 14 novembre 2002.

§ 3. La présente convention collective de travail abroge, pour ce qui concerne les Services du Sang de la Croix-Rouge de Belgique, les conventions collectives de travail du 7 décembre 2000 octroyant respectivement une prime de 148,74 EUR et de 12,67 EUR rendues obligatoires par les arrêtés royaux du 19 juin 2003 et du 22 juin 2003.

§ 4. La présente convention collective de travail abroge, pour ce qui concerne les maisons médicales, les articles 3 et 4 de la convention collective de travail du 18 novembre 2002 octroyant respectivement une prime de 148,74 EUR et de 12,67 EUR rendue obligatoire par arrêté royal du 4 juillet 2004.

Article 10

Les parties conviennent explicitement que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le Gouvernement en exécution des points 1 et 10 de l'accord pluriannuel du 26 avril 2005 concernant les secteurs fédéraux des services de santé (secteur privé) en assure la prise en charge des coûts à partir de son entrée en vigueur.

Fusion Prime de fin d'attractivité et prime de fin d'année

Convention collective de travail du 13.12.2021

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et qui appartiennent:

- aux établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels, des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée;
- aux centres de psychiatrie légale;
- aux centres de revalidation pour lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, § 1^{er}, I, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;
- aux soins infirmiers à domicile;
- aux services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
- aux centres médico-pédiatriques;
- aux maisons médicales.

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

La présente convention collective de travail n'est pas d'application pour les médecins, à l'exception des médecins employés dans les maisons médicales.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord social des secteurs des soins fédéraux du 12 novembre 2020, point 1d. relatif à la fusion de la prime d'attractivité et de la prime de fin d'année.

Le premier versement de la prime de fin d'année, telle que définie dans la présente convention collective de travail, a lieu dans le courant de et porte sur l'année civile 2022.

Article 3

§1er. Le montant de la prime de fin d'année se compose d'une partie forfaitaire indexée, majorée d'une partie exprimée en pourcentage du salaire annuel brut indexé du travailleur.

§2. La partie forfaitaire indexée de la prime de fin d'année de l'année civile de versement considérée est calculée en majorant la partie forfaitaire octroyée lors de l'année civile de versement précédente d'un pourcentage qui dépend de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Ce pourcentage s'obtient en divisant l'indice en vigueur au mois d'octobre de l'année civile de versement considérée par l'indice qui était d'application au mois d'octobre de l'année civile précédente. Le pourcentage est calculé à quatre décimales et est arrondi selon les règles mathématiques.

Pour le calcul de la partie forfaitaire indexée de l'année civile de versement 2022, le montant de 1.057,56 euros est d'application, à majorer d'un pourcentage qui s'obtient en divisant l'indice en vigueur en octobre 2022 par l'indice qui était d'application en octobre 2021. Le pourcentage est calculé à quatre décimales et est arrondi selon les règles arithmétiques.

À partir de l'année civile de versement 2023, le montant de la partie forfaitaire indexée sera toujours calculé de la manière prévue dans le présent article 3 §2, alinéa 1er.

§3. La partie exprimée en pourcentage de la prime de fin d'année s'élève à 3,03 pour cent du salaire annuel brut indexé du travailleur. Le pourcentage est calculé à quatre décimales et est arrondi selon les règles mathématiques.

Par «salaire annuel brut indexé du travailleur», on entend: le produit de la multiplication par douze du salaire brut barémique indexé dû au travailleur concerné pour le mois d'octobre de l'année civile de versement considérée, le cas échéant y compris l'allocation de foyer ou de résidence, mais à l'exclusion de tout autre prime, supplément ou indemnité.

Article 4

Le montant global de la prime de fin d'année est octroyé au travailleur qui exerce une fonction

impliquant l'exécution de prestations de travail effectives ou assimilées et qui a ou aurait bénéficié de son salaire complet pendant toute la période de référence.

Les prestations de travail assimilées sont celles visées aux articles 16 et 41 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités d'exécution générales des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La période de référence est la période allant du 1er janvier au 30 septembre inclus de l'année civile de versement considérée.

Chaque mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième de la prime de fin d'année octroyée conformément aux dispositions de l'article 3.

On entend par mois, tout engagement ayant pris cours avant le seizième jour du mois.

Lorsque le travailleur ne peut bénéficier de la prime de fin d'année dans son intégralité dans le cadre de prestations de travail complètes parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au cours de la période de référence, le montant de la prime de fin d'année est fixé au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

Pour le travailleur occupé à temps partiel, le montant de la prime de fin d'année est calculé au prorata de la durée des prestations de travail contractuelles qu'il a ou aurait effectuées au cours de la période de référence.

Comme indiqué dans le « Complément du 12 mai 2020 aux directives communes des syndicats et des employeurs du secteur des soins de santé » relatif à la période de Covid-19, pour le travailleur qui a été placé en période de chômage temporaire pendant la période de référence pour la prime de fin d'année, comme prévu au présent article, cette période, quelle qu'en soit la durée, est considérée comme une période assimilée pour le calcul de la prime de fin d'année. Le point de départ est que le travailleur, outre le chômage temporaire, ne subisse pas de perte financière supplémentaire.

Article 5

La prime de fin d'année est liquidée en une seule fois au plus tard en décembre de l'année civile de versement considérée ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

Article 6

La prime de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave, ni pour les prestations de travail effectuées dans le cadre d'un contrat d'étudiant ou d'un contrat de remplacement pour la partie, endéans la période de référence, pour laquelle le travailleur remplacé reçoit la prime de fin d'année.

Article 7

La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice à des dispositions plus favorables en matière de prime de fin d'année ou prime d'attractivité, ensemble l'allocation de fin d'année, qui, le cas échéant, existent déjà au niveau de l'entreprise ou seraient instaurées à l'avenir.

Dans ce cas, la présente convention collective de travail ne s'appliquera pas aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une telle allocation de fin d'année au moins équivalente à celle faisant l'objet de la présente convention collective de travail.

Article 8

La présente convention collective de travail remplace, à partir de sa date d'entrée en vigueur et exclusivement en ce qui concerne son champ d'application correspondant tel que défini à l'article 1er:

- l'application de la convention collective de travail du 25 septembre 2002 relative à l'octroi de l'allocation de fin d'année (enregistrée le 10 octobre 2002 sous le numéro 64174/CO/305), telle que modifiée par la convention collective de travail du 12 février 2007 (enregistrée le 6 juillet 2007 sous le numéro 83644/CO/305);
- l'application de la convention collective de travail du 30 juin 2006 relative à l'octroi de la prime d'attractivité (enregistrée le 23 juillet 2007 sous le numéro 83937/CO/305), modifiée par la convention collective de travail du 13 juillet 2011 (enregistrée le 21 septembre 2011 sous le numéro 105845/CO/330).

Article 9

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er janvier 2022.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui en avisera toutes les organisations signataires. Le délai de préavis commence à courir à partir du premier jour du mois qui suit la date à laquelle le Président de la Commission paritaire des établissements et services de santé a avisé les organisations concernées de la dénonciation.

Article 10

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Convention collective de travail du 13 juin 2022 relative à l'augmentation de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année et modifiant la convention collective de travail du 13 décembre 2021

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et qui appartiennent:

- aux établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels, des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée;
- aux centres de psychiatrie légale;
- aux centres de revalidation pour lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°,

de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, § 1er, l, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

- aux soins infirmiers à domicile;
- aux services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
- aux centres médico-pédiatriques;
- aux maisons médicales.

La présente convention collective de travail n'est pas d'application pour les médecins, à l'exception des médecins employés dans les maisons médicales.

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

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord social des secteurs des soins fédéraux du 12 novembre 2020, ainsi que du protocole d'accord du 11 mars 2022 dans le cadre des négociations sur le budget de 100 millions d'euros pour les mesures d'amélioration des conditions de travail dans le secteur des soins de santé.

Article 3.

§1. Le montant de 1.057,56 euros visé au §2 de l'article 3 de la CCT du 13 décembre 2021 relative à la prime de fin d'année (enregistrée le 7/6/2022 sous le numéro 173231/CO/330) est augmenté d'un montant forfaitaire, intégré dans la partie forfaitaire de la prime de fin d'année, de 400 euros bruts (travailleur).

§2. Ce montant forfaitaire de 400 euros bruts (travailleur) visé au §1er du présent article sera soumis à indexation à partir de l'année civile de versement 2022 tel que prévu à l'article 3, §2de la CCT du 13 décembre 2021.

§3. Les partenaires sociaux reconnaissent que l'octroi de cette mesure n'est possible qu'à concurrence de la prise en charge effective des coûts y afférents, par les moyens financiers que les autorités compétentes garantissent de manière récurrente.

Article 4.

Pour les catégories de travailleurs qui, en conséquence de l'augmentation visée à l'article 3 de la présente convention collective de travail, recevraient plus qu'un treizième mois, le montant du dépassement est dû au processus d'exécution de l'accord social des secteurs des soins fédéraux du 12 novembre 2020 et ne peut créer de précédent.

Article 5.

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er janvier 2022.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui en avisera toutes les organisations signataires.

Le délai de préavis commence à courir à partir du premier jour du mois qui suit la date à laquelle le Président de la Commission paritaire des établissements et services de santé a avisé les organisations concernées de la dénonciation.

Article 6.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Chèques consommation

Convention collective de travail concernant l'octroi de chèques consommation (CCT du 11.01.2021)

Préambule

Cette convention collective de travail est conclue sur base des décisions que le gouvernement fédéral a prises concernant le champ d'application et le cadre budgétaire, qu'il met en œuvre en tant que tel par arrêté royal.

Chapitre 1er : Champ d'application

Article 1^{er}

§ 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels, des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ;

des centres de psychiatrie légale ;

- des soins infirmiers à domicile ;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique ;
- des centres médico-pédiatriques ;
- des maisons médicales.

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

Chapitre 2 - Objet, applicabilité et modalités d'octroi

Article 2

La présente convention collective de travail a pour objet l'octroi exceptionnel, unique et non-récurrent de Chèques-consommation. Elle est établie en tenant compte de la législation en vigueur, à savoir l'article 19quinquies de l'A.R. du 28 novembre 1969 relatif à la sécurité sociale des travailleurs pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, tel que modifié par l'A.R. du 15 juillet 2020 et de l'A.R. du 28 décembre 2020.

Les chèques consommation en question répondent aux conditions énoncées à l'article 19 quinquies, §2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité.

Article 3

Pour le calcul du montant des chèques consommation auxquels le travailleur a droit, on prend comme période de référence la période du 1 janvier 2020 jusqu'et compris le 30 septembre 2020. Le montant de chèques consommation est attribué au prorata du temps d'occupation et au prorata de la période d'occupation à l'intérieur de cette période de référence. Les périodes d'absence pour lesquelles il n'est pas payé de salaire garanti, ne sont pas prises en considération. Cependant, le chômage temporaire est assimilé.

Article 4

- La valeur faciale du chèque-consommation est fixée à maximum 10 EUR par chèque.
- La participation unique de l'Employeur est fixée à maximum 300 EUR pour les travailleurs occupés à temps plein pendant la période de référence.

Pour les travailleurs à temps partiel, le nombre de chèques est calculé au prorata de leur temps de travail.

- Les chèques-consommation sont délivrés au nom du travailleur et ne peuvent pas être échangés partiellement ou totalement en espèces.
- Le chèque-consommation sera valable jusqu'au 31.12.2021 et ne peut être utilisé qu'en paiement d'un produit ou service auprès des établissements des secteurs prévus par l'arrêté royal susmentionné.
- Les chèques seront octroyés dans le mois de la réception du financement par le Fonds Maribel.

Article 5

§ 1er. Ces chèques consommation ne viennent pas en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède, passible ou non de cotisations de sécurité sociale.

§ 2. Toutefois, si une convention collective de travail a déjà été conclue au

niveau de l'entreprise concernant l'octroi de ces chèques consommation, tel que défini à l'article 2 de la présente convention collective de travail, ceux-ci peuvent être considérés comme une avance si la CCT d'entreprise le prévoit.

Article 6

L'employeur informe de son droit aux chèques consommation le travailleur qui n'est plus en service auprès de cet employeur au moment de l'octroi des chèques. L'employeur définit les modalités de l'exécution de ce droit.

Chapitre 3 - Dispositions finales

Article 7

§ 1er. Cette convention entre en vigueur le 1.01.2020 et est conclue pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31.12.2021, sans reconduction tacite possible. Pour autant que besoin, les parties signataires conviennent que, en application de l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968, les dispositions normatives individuelles de la présente convention collective de travail ne seront pas incorporées dans les contrats de travail individuels des travailleurs.

§ 2. Elle peut être dénoncée ou revue par la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de 3 mois adressé au président de la Commission paritaire des établissements et services de santé.

§ 3. Les parties conviennent explicitement que l'avantage unique obtenu dans la présente convention collective de travail fera l'objet d'un financement préalable et complet par le Fonds Maribel.

Article 8

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CONGES ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Vacances annuelles

Convention collective de travail concernant l'octroi des vacances annuelles (CCT du 14.12.2020)

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels, des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ;
- des centres de psychiatrie légale ;
- des centres de revalidation pour lesquels le Comité de l'assurance de l'Inami, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, § 1, I, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;

- des soins infirmiers à domicile ;
- des services du sang de la Croix- Rouge de Belgique ;
- des centres médico-pédiatriques ;
- des maisons médicales.

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

Chapitre 2 : Objectifs et mesures

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application du point 5.3 « Régime de vacances » de l'accord social non marchand fédéral secteur privé du 25 octobre 2017 et du point 2. de l'accord social 2020 pour les secteurs fédéraux de la santé ratifié le 12 novembre 2020, en vue d'optimiser la combinaison vie privée/vie professionnelle et pour augmenter l'attractivité du travail dans le secteur des soins.

Article 3

§1. Sans préjudice de la réglementation générale relative aux vacances annuelles, tout travailleur a droit, chaque année, à sa demande, à une période minimale de trois semaines consécutives de vacances. Pour les travailleurs effectuant des prestations le week-end, cette période inclut trois week-ends libres consécutifs.

§2. Pour les travailleurs qui sont occupés dans un cycle d'un weekend sur deux, l'application du paragraphe 1 ci-dessus n'implique pas :

- un droit à une suite continue de cinq week-ends libres ;

- ni qu'ils soient tenus de prester plus de 25 weekends par an.

§ 3. Cet octroi peut être limité par des impératifs sérieux de service. Par impératifs sérieux de service, on entend la nécessité de faire appel à ce travailleur pour assurer l'encadrement indispensable pour faire fonctionner le service, et ce malgré la mise en place préalable de dispositifs de soutien, via le Maribel social, l'équipe mobile, ou d'autres dispositifs complémentaires possibles pendant les périodes de vacances concernées.

Ces éléments seront opérationnalisés au sein des instances de concertation sociale internes.

Article 4

Les desideratas concernant les vacances annuelles doivent être transmis par écrit à l'employeur dans le respect de la procédure fixée paritairement au sein de l'institution. L'équité entre tous les travailleurs doit animer cette concertation.

Cette concertation doit notamment fixer les délais et forme d'introduction des demandes et de réponse de l'employeur, les procédures de fixation des plannings individuels et collectifs des congés, ainsi que les critères de priorité.

Chapitre 3 : Dispositions finales

Article 6

§ 1. La présente convention collective de travail ne peut porter préjudice à des réglementations locales ou à des pratiques dans les institutions plus favorables, là où elles existent déjà pour l'ensemble ou une partie du personnel.

§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/01/2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Elle peut être dénoncée ou revue par la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois adressé au président de la Commission paritaire des établissements et services de santé.

Article 7

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Deux jours de vacances supplémentaires

Convention collective de travail relative à la programmation sociale (C.C.T. du 26.11.1990)

Article 1

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

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

Chapitre II : Programmation sociale pour l'année 1990 pour tout le personnel des hôpitaux

Article 2

2. Les parties conviennent d'octroyer 2 jours de congé supplémentaires.

4. Les modalités d'octroi des avantages repris aux points 2 et 3 pourront, le cas échéant, faire l'objet d'un accord au sein du conseil d'entreprise, avec la signature des permanents syndicaux.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 26 novembre 1990 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois à notifier par lettre recommandée adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements soumis à la loi sur les hôpitaux.

Quatre jours de vacances supplémentaires

Convention collective de travail concernant l'octroi de quatre jours de congé supplémentaires (C.C.T. du 29.06.1992)

CETTE CCT N'A PAS ETE SIGNEE PAR LA CHAMBRE SYNDICALE BELGE DES MEDECINS !!!

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des institutions ressortissant à la sous-commission paritaire des hôpitaux privés, membres d'une des organisations signataires et leurs travailleurs.

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

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne sont toutefois pas d'application aux institutions qui ont conclu un accord relatif aux présents jours de congé supplémentaires et stipulant d'autres modalités au moins équivalentes à celles fixées dans la présente convention.

Article 3

A dater de 1992, quatre jours de congé supplémentaires sont octroyés, en sus des congés légaux, au personnel en question.

Article 4

Les quatre jours de congé supplémentaires visés à l'article 3 précité sont accordés selon les mêmes modalités que celles en vigueur pour les congés légaux. Ils sont pris avant les congés légaux normaux.

Article 5

Pour ces quatre jours de congé, le travailleur concerné perçoit sa rémunération normale, y compris les sursalaires moyens dont le mode de calcul est fixé par la législation sur les jours fériés (7.6 h. max. par jour dans le régime des 38 h/semaine).

Article 6

§ 1

Au cas où le travailleur n'aurait pas épuisé en tout ou en partie ces jours de congé supplémentaires à la fin de l'année de vacances ou lors de son départ, il touche un salaire égal au nombre d'heures de travail correspondant (7.6 h. max. par jour dans le régime des 38 h/ semaine) multiplié par son salaire normal tel que défini à l'article 5 de la présente convention.

§ 2

L'employeur remet au travailleur concerné une attestation mentionnant le montant payé par ses soins. Au besoin, le travailleur fournira cette attestation à son employeur suivant.

Article 7

Les quatre jours de congé supplémentaires sont pris de commun accord entre le travailleur et l'employeur, compte tenu des possibilités du service.

Article 8

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 1992 et est conclue pour une durée indéterminée.

Moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, elle pourra être dénoncée par chacune des parties, par lettre recommandée à la poste adressée aux autres parties.

L'article 2, point 2 de la convention collective de travail du 26 novembre 1990, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les établissements soumis à la loi sur les hôpitaux, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 mars 1991, est abrogé.

Congés pour raison familiale

Convention collective de travail concernant des journées d'absence autorisée pour des raisons familiales impérieuses (C.C.T. du 26.06.1980, AR du 02.10.1980 publié au MB du 04.12.1980)

Article 1

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 février 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 :

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

Les dispositions de l'arrêté royal du 12 juillet 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 1er janvier 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.

Congés pour raison impérieuse

Convention collective de travail du 13 juin 2022 relative au maintien du salaire en cas de prise de congé pour raisons impérieuses dans les secteurs relevant du champ d'application de l'accord social des secteurs de soins fédéraux du 12 novembre 2020

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1

Cette convention collective de travail est applicable aux employeurs et travailleurs :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels, des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ;
- des centres de psychiatrie légale ;
- des centres de revalidation pour lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1, 1, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;
- des soins infirmiers à domicile ;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique ;
- des centres médico-pédiatriques ;
- des maisons médicales.

La présente convention collective de travail n'est pas d'application pour les médecins, à l'exception des médecins employés dans les maisons médicales.

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

Chapitre 2 : Contexte

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord social des secteurs des soins fédéraux du 12 novembre 2020, chapitre 2, et en exécution du protocole d'accord du 11 mars 2022 dans le cadre des négociations sur le budget de 100 millions d'euros pour les mesures d'amélioration des conditions de travail dans le secteur des soins de santé.

Cette convention collective est conclue en tenant compte de la convention collective n° 45, instaurant un congé pour raisons impérieuses, conclue au Conseil National du Travail le 19 décembre 1989, et règle en ce qui concerne le champ d'application de la présente convention collective, les modalités d'application plus avantageuses.

Chapitre 3 : Dispositions générales

Article 3

§1er Le travailleur a le droit de s'absenter du travail pour raisons impérieuses.

§2. Par raison impérieuse, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention.

§3. La durée des absences, sur base de la convention collective susmentionnée n° 45 du Conseil National de Travail, ne peut dépasser 10 jours de travail par année civile.

§4. Le travailleur qui s'absente pour une raison impérieuse est tenu d'avertir préalablement l'employeur. S'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'avertir ce dernier dans le plus bref délai.

§5. Le travailleur doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il a été accordé. A la demande de l'employeur, le travailleur doit prouver la raison impérieuse par des documents appropriés ou, à défaut, par tout autre moyen de preuve.

§6. Les dispositions de la présente convention collective de travail ne portent pas préjudice aux règles qui régissent les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au paiement d'un salaire garanti, tel qu'il est dû en vertu de dispositions légales ou conventionnelles.

§7. Les jours de congé accordés en vertu de la présente convention ne sont pas considérés comme temps de travail; ils sont pris en considération comme une absence justifiée pour l'octroi d'avantages concédés pro rata temporis par une convention collective conclue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise.

Chapitre 4 : Dispositions spécifiques

Article 4

§1er. Afin de mieux tenir compte des événements imprévus dans la vie privée des travailleurs, le travailleur qui utilise un congé pour des raisons impérieuses, comme prévu dans la convention collective de travail n° 45 du Conseil National du Travail susmentionnée et en application de cette convention collective de travail, a droit au maintien du salaire normal pour les deux premiers des dix jours d'absence autorisée pour raisons impérieuses par année civile. Ces jours sont assimilés à des jours ouvrables pour l'octroi d'avantages concédés pro rata temporis prévus par la loi, par une convention collective conclue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise.

Pour l'année 2022, les deux des dix jours d'absence autorisée par année civile pour lesquels le travailleur a droit au maintien de salaire sont les deux premiers jours qui surviendraient à partir du 13 juin 2022.

§2. Ces deux jours de congé pour raisons impérieuses avec maintien du salaire ne peuvent être pris consécutivement.

En conséquence, et sans préjudice au droit à deux jours payés pour raisons impérieuses, lorsqu'un travailleur est amené à s'absenter plusieurs jours consécutifs pour raisons impérieuses, seul le premier de ces jours sera rémunéré.

§3. Pour ces deux jours de congé pour raisons impérieuses avec maintien du salaire, le travailleur prouvera la raison impérieuse par des documents appropriés ou, à défaut, par tout autre moyen de preuve.

Le cas échéant, les modalités précisées au sein de l'entreprise en exécution de l'article 3 ci-dessus, pour le congé pour raison impérieuse, restent d'application pour les 2 jours avec maintien du salaire comme prévus dans cet article 4 de la présente convention collective de travail.

Article 5

§1er. Les accords existants au niveau de l'entreprise qui sont plus favorables que la convention collective de travail n° 45 du Conseil National du Travail susmentionnée, ou de la présente convention collective sectorielle de travail restent inchangés.

§2. Au niveau de l'entreprise, les parties peuvent conclure des accords locaux plus favorables que les dispositions de la présente convention collective.

Chapitre 5 : Dispositions finales

Article 6

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire des établissements et des services de santé.

Article 7

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Fin de carrière : diminution des prestations

Convention collective de travail concernant la dispense de prestations de travail dans le cadre de la problématique de fin de carrière et l'octroi de congés supplémentaires au profit de certaines catégories de membres du personnel (C.C.T. AR du 26.10.2005 publié au MB du 09.02.2006 ; C.C.T. du 06.09.2006)

Chapitre I : Dispositions générales

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique, aux membres affiliés des organisations patronales signataires et leurs travailleurs, à l'exception des médecins :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- des maisons de soins psychiatriques;
- [initiatives d'habitation protégée;] (Modifié(e) : CAO 06.09.06)
- des homes pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins et des centres de soins de jour;
- des centres de revalidation;
- des soins infirmiers à domicile;
- des services intégrés pour les soins à domicile;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
- des centres médico-pédiatriques;
- des maisons médicales.

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

Article 2

La présente convention collective de travail donne exécution aux points 3, 4 et 5 de l'accord social concernant les secteurs de santé fédéraux (secteur privé) du 26 avril 2005.

Chapitre II : Dispense de prestations de travail

Article 3

Tombent sous l'application du système de dispense de prestations :

§ 1

Les membres du personnel appartenant aux catégories de personnel suivantes ont d'office droit à la dispense de prestations, telle que définie aux articles 4 à 6 inclus, à condition qu'ils exercent effectivement la fonction mentionnée :

- le personnel infirmier(en ce compris les infirmiers sociaux et gradués en santé communautaires);

- le personnel soignant;
- les ambulanciers des services d'urgence;
- les technologues et techniciens en laboratoire;
- les technologues et techniciens en imagerie médicale;
- les techniciens du matériel médical, notamment le personnel occupé dans les services de stérilisation,
- les pharmaciens et les assistants en pharmacie;
- les brancardiers;
- les travailleurs qui portent de l'assistance morale, philosophique et religieuse;
- les éducateurs et le personnel accompagnant, intégrés dans les équipes de soins;
- les collaborateurs logistiques intégrés dans les équipes de soins;
- les assistants sociaux et les assistants psychologiques occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique;
- les travailleurs visés à l'article 54-bis et l'article 54-ter de l'Ar no.78;
- les kinésithérapeutes, les ergothérapeutes, les logopèdes, les audiologues, les diététiciens, les psychologues, orthopédagogues et pédagogues, animateurs et tous les autres membres du personnel, occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique.

Les chefs de service et les chefs de service adjoints qui encadrent directement les catégories de personnel susmentionnées bénéficient également d'office de la dispense de prestations de travail.

§ 2 : Le personnel assimilé

Par personnel assimilé, on entend les travailleurs qui n'appartiennent pas à la liste ci-dessus et qui pendant la période de référence de 24 mois précédant le mois dans lequel le travailleur atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans auront travaillé au moins 200 heures chez le même employeur, dans une seule ou plusieurs fonctions, pour lesquelles ils ont perçu le supplément pour prestations irrégulières (dimanche, samedi, jour férié, service de nuit ou services interrompus) ou toute autre indemnité relevant d'une Convention Collective de Travail, ou ont bénéficié d'un repos compensatoire suite à ces prestations.

Le travailleur qui n'a pas effectué 200 heures de prestations irrégulières chez le même employeur au moment où il atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans, accédera au statut de travailleur assimilé et aura droit à la dispense de prestations dès qu'il aura effectué 200 heures de prestations irrégulières sur une période de 24 mois, selon les modalités prévues à l'article 7, par. 3 ci-après.

Pour les travailleurs à temps partiel, ces 200 heures de prestations irrégulières sont proratisées en fonction de la durée de travail contractuelle au moment où le droit s'ouvre.

Pour le calcul du nombre d'heures de prestations irrégulières visé aux alinéas précédents, les périodes de suspension du contrat de travail comme prévu dans l'Arrêté Royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés génèrent un nombre fictif (Y) d'heures de prestations irrégulières à ajouter au nombre d'heures effectivement prestées et calculé selon la formule suivante :

$$Y = A/B \times C$$

Où :

A = le nombre d'heures de prestations irrégulières réellement prestées

B = le nombre d'heures effectivement prestées pendant la période de référence prévue à l'alinéa 1 ci-dessus

C = le nombre d'heures de suspension du contrat de travail

Article 4

§ 1

Le personnel à temps plein, visé à l'article 3, qui a atteint l'âge de 45 ans, a droit à l'octroi d'une dispense de prestations de son temps de travail hebdomadaire moyen sous la forme de 96 heures de dispense de prestations payées par an, octroyées selon les modalités de l'article 9.

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

$$X = 96 \times Y/Z \quad \text{dans laquelle :}$$

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

§ 2

Le personnel, visé à l'article 3, 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. A partir du 1er octobre 2005, les travailleurs n'ont plus le droit d'opter pour la prime de 5,26 % et le maintien des prestations, à l'exception du personnel infirmier, et des infirmiers chefs de service et chefs de service adjoints, visés à l'article 3.

Cependant, le personnel qui ressortait de la convention collective de travail du 21 mai 2001 concernant la dispense de prestations de travail en fonction de la problématique de fin de carrière, et qui a opté avant le 1er octobre 2005 pour la prime prévue dans la convention susmentionnée, garde le droit à cette prime.

Au cours du premier semestre de 2008, les parties signataires examineront l'opportunité de conserver le droit au choix pour le personnel infirmier.

§ 3

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 toujours considérés comme travailleurs qui maintiennent leur temps de travail contractuel.

§ 4

De commun accord entre le travailleur et l'employeur, le temps de travail contractuel pour le travailleur à temps partiel peut être augmenté du nombre d'heures de dispense de prestations dont le travailleur à temps partiel peut bénéficier sur la base du temps de travail contractuel initial.

Article 5

§ 1

Le personnel à temps plein, visé à l'article 3, qui a atteint l'âge de 50 ans, a droit à l'octroi d'une dispense de prestations de son temps de travail hebdomadaire moyen sous la forme de 192 heures de dispense de prestations payées par an, y compris les heures de dispense de prestations visées à l'article 4 et octroyées selon les modalités de l'article 9.

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

§ 2

Le personnel, visé à l'article 3, 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. A partir du 1er octobre 2005, les travailleurs n'ont plus le droit d'opter pour la prime de 10,52 % et le maintien des prestations, à l'exception du personnel infirmier, et des infirmiers chefs de service et chefs de service adjoints, visés à l'article 3.

Cependant, le personnel qui ressortait de la convention collective de travail du 21 mai 2001 concernant la dispense de prestations de travail en fonction de la problématique de fin de carrière, et qui a opté avant le 1er octobre 2005 pour la prime prévue dans la convention susmentionnée, garde le droit à cette prime.

Au cours du premier semestre de 2008, les parties signataires examineront l'opportunité de conserver le droit au choix pour le personnel infirmier.

§ 3

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 toujours considérés comme travailleurs qui maintiennent leur temps de travail contractuel.

§ 4

De commun accord entre le travailleur et l'employeur, le temps de travail contractuel pour le travailleur à temps partiel peut être augmenté du nombre d'heures de dispense de prestations dont le travailleur à temps partiel peut bénéficier sur la base du temps de travail contractuel initial.

Article 6

§ 1

Le personnel à temps plein, visé à l'article 3, 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 payées par an, y compris les heures de dispense de prestations visées à l'article 4 et 5 et octroyées selon les modalités de l'article 9.

$X = 288 \times Y/Z$ 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

§ 2

Le personnel, visé à l'article 3, 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. A partir du 1er octobre 2005, les travailleurs n'ont plus le droit d'opter pour la prime de 15,78 % et le maintien des prestations, à l'exception du personnel infirmier, et des infirmiers chefs de service et chefs de service adjoints, visés à l'article 3.

Cependant, le personnel qui ressortait de la convention collective de travail du 21 mai 2001 concernant la dispense de prestations de travail en fonction de la problématique de fin de carrière, et qui a opté avant le 1er octobre 2005 pour la prime prévue dans la convention susmentionnée, garde le droit à cette prime.

Au cours du premier semestre de 2008, les parties signataires examineront l'opportunité de conserver le droit au choix pour le personnel infirmier.

§ 3

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 toujours considérés comme des travailleurs qui conservent leur durée contractuelle de travail.

§ 4

D'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, le travailleur à temps partiel a la possibilité d'augmenter son temps de travail contractuel du nombre d'heures de dispense de prestations auquel le travailleur à temps partiel a droit sur la base du temps de travail contractuel initial.

Article 7

§ 1

L'employeur doit présenter au personnel infirmier, ainsi qu'aux infirmiers chefs de service et chefs de service adjoints qui les encadrent, visés à l'article 3, dans le courant du 3ème mois précédant le mois dans lequel le travailleur atteint l'âge respectivement de 45, 50 ou 55 ans, le choix, tel que prévu aux articles 4 par. 2, point 5, par. 2 et 6 par. 2.

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 toujours à tout moment être convertie en dispense de prestations de travail.

A partir de 50 ans, une combinaison de la dispense de prestations et de l'octroi d'une prime est possible.

Pour les travailleurs à un âge intermédiaire, le choix doit être présenté par l'employeur du moment que le travailleur satisfait à toutes les conditions. Le travailleur dispose d'un mois pour communiquer son choix.

La dispense ou la prime doit être octroyée à partir du premier jour du mois suivant la communication du choix.

§ 2

Pour toutes les autres catégories du personnel, la dispense de prestations est octroyée d'office à partir du premier du mois dans lequel le travailleur atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans.

Pour le travailleur visé à l'article 3, par. 1 à un âge intermédiaire, la dispense prend effet le premier jour du mois suivant celui où le travailleur satisfait à toutes les conditions.

L'option de paiement d'une prime peut à tout moment être convertie en dispense de prestations de travail.

§ 3

Le travailleur qui n'a pas effectué 200 heures de prestations irrégulières au moment d'atteindre l'âge de 45, 50 ou 55 ans accèdera au statut de personnel assimilé et donc à la dispense de prestations de travail, au moment où il aura effectué ces 200 heures durant toute période de 24 mois. L'employeur avertira le travailleur au

moment où il atteint le quota de 200 heures. La dispense de prestations de travail prend cours le premier jour du 2e mois suivant le mois au cours duquel le travailleur remplit la condition posée.

Chapitre III : L'octroi de congés supplémentaires au profit de certaines catégories de membres du personnel

Article 8

§ 1

Les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application tel que décrit à l'article 3 ont, à partir du 1er octobre 2005, annuellement droit à :

38 heures de dispense de prestations de travail à partir de 50 ans;

38 heures supplémentaires de dispense de prestations de travail à partir de 52 ans.

A partir du 1er octobre 2007, ces travailleurs auront annuellement droit à :

76 heures supplémentaires de dispense de prestations de travail à partir de 55 ans.

§ 2

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

X = nombre d'heures de dispense fixé au par. 1er ci-dessus x 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

§ 3

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 toujours considérés comme des travailleurs qui conservent leur durée contractuelle de travail.

Chapitre IV : Modalités d'application

Article 9

§ 1

La dispense de prestations résultant de la présente convention collective de travail est réalisée sous la forme de jours complets.

§ 2

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 syndicale.

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

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

Article 10

La dispense de prestations octroyée conformément à l'article 9 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.

Article 11

Tous les droits seront accordés au pro rata du temps salarié contractuel et au pro rata du nombre de mois de l'année durant lesquels le droit est d'application.

Article 12

Le système de dispense de prestations de la présente CCT ne s'applique pas de façon cumulative aux travailleurs bénéficiant déjà de jours de compensation suite à l'application d'une réduction collective du travail en dessous de temps de travail sectoriel hebdomadaire, équivalant à ceux visés aux articles 4, 5 et 6 de la présente convention, et ceci au-delà du nombre de jours maximal fixé par la présente convention.

Article 13

Si, au sein de l'entreprise, en supplément à la convention collective de travail du 21 mai 2001 concernant la dispense de prestations de travail en fonction de la problématique de fin de carrière, une dispense de prestations de travail telle que prévue pour le personnel infirmier ou soignant ou assimilé a également été octroyée par CCT, en tout ou en partie, à certains autres groupes de travailleurs, il ne peut en aucun cas être octroyé plus de jours de dispense de prestations de travail que prévus aux articles 4, 5 ou 6.

Article 14

§ 1

Lorsqu'un travailleur obtient une dispense de prestations de travail sur la base des articles 4, 5 ou 6, il la conserve pour la durée restante de son contrat.

§ 2

Si le travailleur ne satisfait plus aux conditions prévues à l'article 3, il ne peut alors plus bénéficier d'une dispense supplémentaire de prestations de travail telle que visée à l'article 5 ou 6.

Lorsqu'un travailleur passe du champ d'application défini à l'art. 3 vers le champ d'application décrit à l'art. 8, une comparaison sera faite entre les heures de dispense de prestations déjà attribuées et l'application de l'article 8 : la dispense de prestations la plus favorable sera d'application.

§ 3

En dérogation du par. 1er ci-dessus, le travailleur qui change de fonction à sa propre demande via un avenant à son contrat de travail, et qui de ce fait ne ressort plus sous le champ d'application de l'article 3, perdra les droits acquis sur base des articles 4, 5 ou 6.

Le travailleur aura les heures de dispense de prestations prévues à l'article 8 de cette convention.

Chapitre V : Dispositions finales

Article 15

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2005.

Elle a été conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée adressée à chacun des autres parties signataires.

Article 16

Les parties conviennent explicitement que les avantages définis dans la présente convention ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le gouvernement assure la prise en charge des coûts, selon les dispositions des points 3, 4 et 5 de l'Accord social relatif aux secteurs fédéraux de la santé (secteur privé) du 26 avril 2005.

Crédit-temps : Diminution de la durée de la carrière professionnelle

Convention collective de travail organisant le droit à la diminution de la carrière professionnelle comme prévu à la convention collective de travail no. 77quater du 30 mars 2007 (C.C.T. du 10.12.2007)

Article 1

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services 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° 77bis 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 Conseil national du travail, modifiée par la CCT n° 77ter du 10 juin 2002, d'après l'avis n° 1339 du Conseil national du travail, émis le 14 février 2001 et à la loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie du 10 août 2001, modifié par la CCT n° 77quater du 30 mars 2007, selon la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Article 3

La section 2 de la convention collective de travail 77bis du 19 décembre 2001 règle les modalités du droit à la diminution de la carrière d'1/5.

La diminution se monte à 1/5 de la durée de travail contractuelle à temps plein, à prendre sous la forme d'un jour ou de deux demi-jours par semaine.

Pour les travailleurs habituellement occupés dans un régime de travail qui s'étend sur cinq jours ou plus et pour les travailleurs occupés habituellement en équipes ou en cycles dans le cadre d'un régime de travail qui s'étend sur cinq jours ou plus, il est explicitement convenu que le droit à la diminution de la carrière d'1/5 peut être prise de manière équivalente sous la forme d'une diminution d'1/5 de la durée moyenne du travail.

La mise en œuvre concrète de ce principe fait l'objet de concertation au niveau local.

A la demande écrite du travailleur, il peut être dérogé aux blocs de demi-jours, à condition que la grille horaire émanant de la prise de la diminution de la carrière soit une grille horaire mentionnée au règlement du travail.

Article 4

Pour tout ce qui n'est pas réglé dans cette convention collective de travail, la CCT n° 77 du Conseil national du travail, conclue le 19 décembre 2001, ainsi que ses adaptations, sont d'application.

Article 5

La présente convention collective de travail prend effet au 1er janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Article 6

La convention collective de travail du 18 novembre 2002 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps (AR 12/10/2005 - MB 18/11/2005) est, en ce qui concerne le champ d'application dans lequel cette convention collective de travail était valable, remplacée par la présente convention collective de travail.

Convention collective de travail du 2 octobre 2013 en exécution de la convention collective de travail n° 103, conclue le 27 juin 2002 au sein du Conseil national de Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin carrière.

→ changement par la CCT du 12.06.2017 art 3

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique à l'ensemble des employeurs et des travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin, à l'exception des médecins.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution des articles 4, §1^{er}, 3^o et 8§ » de la convention de travail n° 103, conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (arrêté royal du 25/08/2012 I Moniteur belge du 31/08/2012).

Article 3

« En exécution de l'article 4 de la convention collective de travail n°103, modifiée par la convention collective de travail n° 103ter conclue le 20 décembre 2016 au sein du Conseil national du Travail, les travailleurs ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps jusqu'à 51 mois au maximum :

- pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ;
- pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100 bis, § 2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 ;
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, tel que défini aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Les travailleurs ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps jusqu'à 36 mois au maximum pour suivre une formation comme précisé à l'article 4§2 de la CCT n°103. »

Article 4

La présente convention collective de travail ne porte pas atteinte à la convention collective de travail du 17 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps dans les centres de revalidations autonomes 'ORL' ou 'PSY' non intégrés dans un hôpital (Arrête Royal du 11/06/2003 – Moniteur Belge 07/08/2003), ni aux conventions collectives de travail conclues au niveau des entreprises, quelle que soit la date de conclusion de cette convention d'entreprise.

Constitue une exception au caractère supplétif de la présente convention collective de travail, la disposition dans la convention collective de travail précitée du 17 juin 2002 et dans les conventions d'entreprise conclues dans le cadre de l'article 3, §2, de la convention collective de travail no 77bis, stipulant que le droit au crédit-temps est prolongé jusqu'à 3 ans maximum. En ce qui concerne l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif, comme visé à l'article 3 de la présente convention collective de travail, il est convenu que la durée maximale de 36 mois n'implique pas de réduction du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 sans motif, égal à l'équivalent de 12 mois maximum d'interruption complète des prestations de travail sur l'ensemble de la carrière, comme défini à l'article 3, §1er de la convention collective du travail no 103 du Conseil national du travail.

Article 5

En exécution de l'article 8, §3 de la convention collective de travail n° 103 conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail, les travailleurs à temps plein à partir de l'âge de 50 ans ont droit, sans durée maximale, de réduire leurs prestations de travail à hauteur d'une diminution de carrière d' 1/5, à condition d'avoir, au préalable, effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

Article 6

Pour tout ce qui n'est pas explicitement régi par la présente convention collective de travail, les dispositions de ladite convention collective de travail n° 103, ainsi que celles de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, sont d'application.

Article 7

Les parties signataires de la convention collective de travail déclarent que les travailleurs du secteur, ressortissant au champ d'application tel que défini à l'article 1er de la présente convention collective de travail et occupés en Région flamande, peuvent faire usage des primes d'encouragement flamandes pour le crédit-soins, le crédit-formation, les entreprises en difficultés ou en restructuration, telles que fixées par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1er mars 2002 portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé (MB du 20 mars 2002) ou d'autres mesures instaurées dans ce domaine par les pouvoirs publics flamands.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 2 octobre 2013 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire des établissements et services de santé.

Convention collective de travail 12 juin 2023 en exécution de la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Art. 2.

La présente convention collective de travail est formellement conclue en exécution

de la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Art. 3.

La présente convention collective de travail contient le cadre, pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Pour l'application de cette convention, on entend par "travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration" : les travailleurs qui répondent aux conditions déterminées à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Les modalités et conditions d'application de la présente convention collective de travail sont celles reprises dans la convention collective de travail n° 170 précitée du Conseil national du Travail.

Art. 4. § 1er.

Pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, enregistrée sous le numéro 110211/CO/300, et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

§ 2. Pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, la limite d'âge est fixée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième temps en application de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée du Conseil national du Travail, et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Art. 5.

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025. Elle s'applique aux 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.

DISPOSITION DIVERSES

Jour de carence

Convention collective de travail concernant le paiement du jour de carence (C.C.T. du 07.12.2000, AR du 14.01.2002 publié le 19.01.2002)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des:

- établissements et services qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- associations pour l'instauration et la gestion d'initiatives d'habitation protégée;
- homes pour personnes âgées;
- maisons de repos et de soins;
- résidences-services et centres de services qui procurent des soins aux personnes âgées;
- centres de revalidation;
- soins infirmiers à domicile;
- services du sang de la Croix-Rouge de Belgique.

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du point 8 du plan fédéral pluriannuel du 1er mars 2000.

Article 3

En dérogation aux articles 52, 71 et 72 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (publiée au Moniteur belge le 22 août 1978), le paiement du jour de carence – c'est à dire le premier jour d'absence par suite de maladie ou accident (excepté accident du travail ou maladie professionnelle) - est pris en charge par l'employeur à partir du 1er janvier 2001.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2001. Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles générales applicables à tous les travailleurs et ne visent qu'à déterminer les minima, laissant aux parties la liberté de convenir de conditions plus avantageuses. Elles ne peuvent porter atteinte aux dispositions plus favorables aux travailleurs, là où semblable situation existe.

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.

Avantages du statut employé pour les travailleurs

Convention collective de travail concernant l'octroi de certains avantages du statut d'employé aux ouvriers (C.C.T. du 30.06.2006)

Chapitre I : Dispositions générales

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée;
- maisons de repos pour personnes âgées;
- maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour;
- centres de revalidation;
- soins infirmiers à domicile;
- services intégrés de soins à domicile;
- services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
- centres médicaux pédiatriques;
- maisons médicales.

Par "travailleurs", il faut entendre le personnel ouvrier, tant masculin que féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail exécute le point 2.2 de l'accord social relatif aux secteurs de santé fédéraux (secteur privé) du 26 avril 2005.

Chapitre II : Délai de préavis

Article 3

§ 1

A tous les ouvriers ayant été occupés au moins 5 ans, de manière ininterrompue ou non, dans les secteurs fédéraux des services de santé, tels que cités à l'article 1er, les avantages suivants en matière de délai de préavis ou, le cas échéant, d'indemnités correspondantes de licenciement sont octroyés pour autant que le licenciement se fasse sur l'initiative de l'employeur et que l'ouvrier ne se trouve pas dans sa période d'essai :

Le délai de préavis prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

Le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois mois pour l'ouvrier engagé depuis moins de cinq ans de façon continue auprès du même employeur. Ce délai

est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté réelle acquise au moment où le préavis prend cours.

§ 2

Le délai de préavis, tel que prévu au paragraphe par. 1er du présent article ne s'applique pas aux ouvriers ayant plus de 5 ans d'ancienneté lorsque le licenciement est le fait de l'employeur, en accord avec l'ouvrier, en vue de la prépension. Dans ce cas s'appliquent les règles prévues à l'article 59, 2e alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 3

L'avantage prévu par le paragraphe 1er du présent article n'est pas cumulable, le cas échéant, avec une indemnité qui serait octroyée en exécution de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'ouvrier dont le contrat de travail est terminé selon les modalités prévues au paragraphe 1er du présent article, doit, dans les 3 jours ouvrables suivant la notification de son licenciement, donner explicitement son accord sur les délais fixés au présent article, moyennant une lettre recommandée ou remise à l'employeur. En cas d'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 susvisée, les délais de préavis applicables aux ouvriers sont ceux prévus par l'article 59 de la même loi complétée par la CCT no.75 du Conseil national du travail.

Chapitre III : Salaire garanti

Article 4

Un ouvrier ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans les secteurs fédéraux des services de santé, tels que décrits à l'article 1 et n'étant pas dans sa période d'essai, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

L'employeur et le travailleur appliquent les articles 72 à 78 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Chapitre IV : Dispositions communes

Article 5

§ 1

Par ancienneté pour atteindre l'ancienneté de 5 ans prévue aux articles 3 et 4, il y a lieu d'entendre : la période durant laquelle un ouvrier a été, de façon continue ou non, occupé dans les secteurs fédéraux de la santé tels que décrits à l'article 1.

§ 2

Le travailleur qui a atteint son ancienneté dans différents établissements en fournit la preuve au moyen des attestations d'emploi des employeurs précédents ou de toute autre preuve des prestations fournies.

Article 6

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne peuvent cependant avoir pour effet la limitation d'avantages déjà octroyés au sein de l'institution qui seraient plus favorables que ceux prévus dans la présente convention collective de travail.

Chapitre V : Dispositions finales

Article 7

La présente convention collective de travail prend effet au 1er janvier 2007, à l'exception de l'article 4.

L'article 4 ne prend effet qu'à partir de la date à laquelle les dispositions qui en assurent le financement intégral, telles qu'elles sont prévues par le pouvoir public, sont effectives.

Les avantages octroyés par la présente convention ne s'appliquent pas aux délais de préavis ou aux périodes de maladie ou d'accident qui ont débuté avant son entrée en vigueur.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des services de santé.

Statut employé - ouvrier

Convention collective de travail concernant l'octroi de certains avantages du statut d'employé aux ouvriers (C.C.T. du 30.06.2006)

Chapitre I : Dispositions générales

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée;
- maisons de repos pour personnes âgées;
- maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour;
- centres de revalidation;
- soins infirmiers à domicile;
- services intégrés de soins à domicile;
- services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
- centres médicaux pédiatriques;
- maisons médicales.

Par "travailleurs", il faut entendre le personnel ouvrier, tant masculin que féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail exécute le point 2.2 de l'accord social relatif aux secteurs de santé fédéraux (secteur privé) du 26 avril 2005.

Chapitre II : Délai de préavis

Article 3

§ 1

A tous les ouvriers ayant été occupés au moins 5 ans, de manière ininterrompue ou non, dans les secteurs fédéraux des services de santé, tels que cités à l'article 1er, les avantages suivants en matière de délai de préavis ou, le cas échéant, d'indemnités correspondantes de licenciement sont octroyés pour autant que le licenciement se fasse sur l'initiative de l'employeur et que l'ouvrier ne se trouve pas dans sa période d'essai :

Le délai de préavis prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

Le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois mois pour l'ouvrier engagé depuis moins de cinq ans de façon continue auprès du même employeur. Ce délai

est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté réelle acquise au moment où le préavis prend cours.

§ 2

Le délai de préavis, tel que prévu au paragraphe par. 1er du présent article ne s'applique pas aux ouvriers ayant plus de 5 ans d'ancienneté lorsque le licenciement est le fait de l'employeur, en accord avec l'ouvrier, en vue de la prépension. Dans ce cas s'appliquent les règles prévues à l'article 59, 2e alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 3

L'avantage prévu par le paragraphe 1er du présent article n'est pas cumulable, le cas échéant, avec une indemnité qui serait octroyée en exécution de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'ouvrier dont le contrat de travail est terminé selon les modalités prévues au paragraphe 1er du présent article, doit, dans les 3 jours ouvrables suivant la notification de son licenciement, donner explicitement son accord sur les délais fixés au présent article, moyennant une lettre recommandée ou remise à l'employeur. En cas d'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 susvisée, les délais de préavis applicables aux ouvriers sont ceux prévus par l'article 59 de la même loi complétée par la CCT no.75 du Conseil national du travail.

Chapitre III : Salaire garanti

Article 4

Un ouvrier ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans les secteurs fédéraux des services de santé, tels que décrits à l'article 1 et n'étant pas dans sa période d'essai, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

L'employeur et le travailleur appliquent les articles 72 à 78 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Chapitre IV : Dispositions communes

Article 5

§ 1

Par ancienneté pour atteindre l'ancienneté de 5 ans prévue aux articles 3 et 4, il y a lieu d'entendre : la période durant laquelle un ouvrier a été, de façon continue ou non, occupé dans les secteurs fédéraux de la santé tels que décrits à l'article 1.

§ 2

Le travailleur qui a atteint son ancienneté dans différents établissements en fournit la preuve au moyen des attestations d'emploi des employeurs précédents ou de toute autre preuve des prestations fournies.

Article 6

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne peuvent cependant avoir pour effet la limitation d'avantages déjà octroyés au sein de l'institution qui seraient plus favorables que ceux prévus dans la présente convention collective de travail.

Chapitre V : Dispositions finales

Article 7

La présente convention collective de travail prend effet au 1er janvier 2007, à l'exception de l'article 4.

L'article 4 ne prend effet qu'à partir de la date à laquelle les dispositions qui en assurent le financement intégral, telles qu'elles sont prévues par le pouvoir public, sont effectives.

Les avantages octroyés par la présente convention ne s'appliquent pas aux délais de préavis ou aux périodes de maladie ou d'accident qui ont débuté avant son entrée en vigueur.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des services de santé.

Convention collective de travail concernant l'octroi du statut d'employé au personnel soignant (C.C.T. 30.06.2006)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire des services de santé.

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

Article 2

La présente convention collective de travail donne exécution au point 2.1. de l'accord social concernant les secteurs de santé fédéraux privés du 26 avril 2005.

Article 3

Les tâches exercées par les soignantes s'inscrivent principalement dans la notion de travail intellectuel tel que libellé à l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats d'emploi.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le lendemain de sa 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, adressé au président de la Commission paritaire des services de santé.

Action Positives pour les Femmes dans les services de santé.

Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, concernant les actions positives pour les femmes dans les services de santé (CCT du 05.12.1991, AR du 09.09.1993 publié au MB du 11.11.1993)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés.
Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel du 27 novembre 1990 en ce qui concerne les possibilités d'une aide financière par le Fonds pour l'emploi en vue des mesures à prendre pour des actions positives en faveur des femmes et en exécution de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, notamment les articles 170 et 171.

Article 3

Il est constitué au sein de la sous-commission paritaire un groupe de travail qui examine quelles initiatives peuvent être élaborées dans le cadre des actions positives pour les femmes; dans la mesure où ces actions positives auront des implications financières, les parties sont d'accord pour soumettre un projet d'actions positives à l'approbation du Service Insertion Professionnelle de l'Administration de l'Emploi du Ministère de l'Emploi et du Travail et pour faire appel à l'intervention du Fonds pour l'Emploi.

Article 4

Les parties liées par la présente convention collective de travail peuvent à chaque moment faire appel à la cellule constituée auprès du Service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, pour la préparation et l'accompagnement du programme des actions positives.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1992 et est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, à notifier par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés.

Initiatives visant à stimuler l'attractivité des professions de soins de santé

Loi du 10 décembre 2009 portant des dispositions diverses en matière de santé.

Art. 59quater. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les initiatives en vue d'augmenter l'attractivité des professions de santé dont l'incidence financière est prise en charge par les pouvoirs publics. Ces initiatives peuvent avoir trait aux conditions de travail, aux conditions de remboursement, à la diminution du temps de travail et à la diminution de la charge de travail, à l'éducation, la qualification et la formation et à l'implication dans le processus de prise de décision. Le Roi fixe les modalités en vue de la fixation de l'incidence financière, du montant et du paiement de l'intervention financière.

A cette fin, le Roi peut :

- 1° désigner les données servant de base à la fixation de l'intervention
- 2° désigner les services publics chargés de collecter et de traiter ces données
- 3° fixer le mode de calcul de l'intervention
- 4° déterminer la période à laquelle cette intervention s'applique;
- 5° déterminer la personne physique ou morale à laquelle l'intervention doit être versée, ainsi que les périodes auxquelles ce versement doit être effectué;
- 6° définir les conditions suivant lesquelles cette intervention est due
- 7° définir le bénéficiaire de l'intervention
- 8° désigner les services publics qui seront chargés des calculs et du paiement de cette intervention, et du contrôle de ses affectations
- 9° désigner la partie de l'incidence financière des interventions qui sera à charge du budget du Royaume, ou la partie à charge du budget relatif à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités. »

Formation

Convention collective de travail du 02 octobre 2013 relative à la formation

Preambule

Les parties signataires confirment leur engagement à produire pour la fin de l'année 2013 les outils permettant aux entreprises et au secteur :

- De définir spécifiquement les éléments à prendre en compte dans le mesurage des efforts tels que décrits aux articles 3 et 5 de la présente convention,
- D'enregistrer ces efforts sous formes adaptées aux réalités du secteur, tenant compte des sources d'informations déjà existantes,

- D'adapter la présente convention aux exigences de contrôle qui seraient prévues par la réglementation générale.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Article 2

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

- L'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations (MB du 30/12/2005)
- l'arrêté royal du 11 octobre 2007 instaurant une cotisation patronale complémentaire au bénéfice du financement du congé-éducation payé pour les employeurs appartenant aux secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation

Article 3

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser une augmentation annuelle du taux de participation en matière de formation de 5 %.

Article 4

Les partenaires sociaux s'engagent à donner la possibilité aux travailleurs de suivre une formation pendant les heures de travail.

Ces possibilités de formation peuvent être organisées tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise.

Cette formation peut être organisée tant par l'employeur que par des formateurs externes, mandatés à cet effet par l'employeur.

Article 5

En exécution des articles 3 et 4 de la présente convention collective de travail, les travailleurs bénéficient d'un temps de formation collectif au niveau de l'entreprise.

Ce temps de formation au niveau de l'entreprise est calculé comme suit :

- pour l'année 2013 : le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise au 1er janvier 2013, exprimé en équivalents temps plein, multiplié par 7,1 heures ;
- pour l'année 2014 : le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise au 1er janvier 2014, exprimé en équivalents temps plein, multiplié par 7,5 heures ;

Article 6

Le temps de formation, tel qu'octroyé en application de l'article 5 de la présente convention collective de travail, ne peut exclusivement être pris que dans le cadre du plan de formation ou d'apprentissage de l'entreprise tel qu'il est rédigé en concertation entre l'employeur et les représentants des travailleurs ou à défaut les travailleurs.

Tenant compte des priorités qui y seront définies, ce plan tend à une répartition équitable des efforts de formation sur toutes les catégories de travailleurs.

Article 7

Pour les entreprises où un temps, droit ou crédit de formation ou d'apprentissage est déjà octroyé aux travailleurs dans le cadre de la politique de formation et d'apprentissage, il est entendu que le temps de formation tels que défini à l'article 5 de la présente convention collective de travail fait partie intégrante des mesures existantes en matière de temps, droit ou crédit de formation ou d'apprentissage au niveau de l'entreprise.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1 janvier 2013 et remplace la convention collective du 13 juillet 2011. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de 3 mois à partir du 1 octobre 2014 adressé par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des Etablissements et des Services de Santé.

En absence des mesures nouvelles plus favorables prévues dans le prochain Accord Interprofessionnel et faute de nouvelles conventions collectives du travail sectorielles en toute hypothèse le niveau atteint en 2014 sera au minimum maintenu aux années suivantes.

Convention collective de travail du 13 septembre 2021 relative à la formation

Avant-propos

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du point 8 de l'accord social pour le secteur non marchand fédéral du 25 octobre 2017 pour le secteur privé, du point 2 (2ième tiret) de l'accord social secteurs fédéraux des soins du 12 novembre 2020 et en exécution de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Chapitre 1er : Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels, des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée;
- des centres de psychiatrie légale;
- des centres de revalidation pour lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, § 1er, l, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;
- des soins infirmiers à domicile;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
- des centres médico-pédiatriques;
- des maisons médicales.

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

Chapitre 2: Mesures et modalités

Article 2 – Formation

§ 1er. Les partenaires sociaux s'engagent à donner aux travailleurs la possibilité de suivre une formation durant leur temps de travail.

§2. Pour l'application dans la présente convention collective de travail, on entend par formation:

- une formation formelle ou informelle, comme décrit à l'article 9 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ;
- une formation qui peut être organisée tant en interne sur le lieu de travail qu'à l'extérieur de l'entreprise, ou en ligne ;
- une formation qui peut être organisée tant par l'employeur que par des tiers de formation, mandatés à cet effet et/ou reconnus par l'employeur ;
- des formations agréées par les autorités compétentes, en tant que formations professionnelles, dans le cadre du congé-éducation payé ou du congé de formation flamand, lesquelles ont un lien avec le développement professionnel dans l'organisation.

2.

§3. La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel.

Lorsqu'elle est suivie en dehors de son horaire de travail habituel, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

Article 3 - Temps de formation

§1er. Effort de formation

En application de l'article 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, il est octroyé aux travailleurs un temps de formation collectif au niveau de l'entreprise.

Ce temps de formation consiste en deux jours en moyenne par équivalent temps plein.

§2. Trajectoire de croissance

En application de l'article 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, le nombre de jours de formation est augmenté pour atteindre l'objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.

Cette trajectoire de croissance est réalisée par une augmentation biennale du temps de formation à raison de vingt pour cent de la différence entre deux jours de formation et cinq jours de formation.

Le temps de formation collectif moyen est donc de

- A partir du 1er janvier 2022 : 2,5 jours par équivalent temps plein
- A partir du 1er janvier 2024 : 3,5 jours par équivalent temps plein
- A partir du 1er janvier 2026 : 4,5 jours par équivalent temps plein
- A partir du 1er janvier 2027 : 5 jours par équivalent temps plein

Article 4 - Plan de formation

Le temps de formation octroyé en application de l'article 3 de la présente convention collective de travail est pris dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Ce plan de formation est établi chaque année en concertation entre l'employeur et les représentants des travailleurs (délégation syndicale, comité pour la prévention et la protection au travail, conseil d'entreprise) ou, à défaut, les travailleurs. Ce plan sera préparé pour la première fois au 4ième trimestre 2021.

Le plan de formation peut notamment contenir les éléments suivants :

- les principes méthodologiques de ce plan (étapes, analyse des besoins de formation par service et par fonction, introduction, évaluation,...);
- le calendrier sur base annuelle et pluriannuelle;
- l'offre de formation interne et les moyens d'information sur l'offre de formation externe pertinente.

Lors de la rédaction du plan de formation, il est prévu, sur une base pluriannuelle, des possibilités de formation équivalentes pour tous les travailleurs, indépendamment de la (catégorie de) fonction, de la catégorie professionnelle ou d'entreprise, de la qualification (professionnelle), du sexe ou de l'origine.

L'employeur rend compte de la manière dont il a rempli ses obligations dans le cadre de la présente convention collective de travail en complétant le bilan social.

Chapitre 3. Durée et dénonciation

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 13 septembre 2021 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un délai de préavis de trois mois, à adresser par courrier recommandé au président de la Commission paritaire des établissements et services de santé

Article 6

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Burnout

Convention collective de travail du 10 décembre 2018 concernant un accord cadre sectoriel général pour la prévention et la réduction du stress, du burnout, de l'agression et d'autres risques psychosociaux au travail et pour favoriser la réintégration et la reprise progressive au travail après maladie ou accident

Article 1

Cette convention collective de travail est applicable aux employeurs et travailleurs des :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels, des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ;
- des centres de psychiatrie légale ;

- des centres de revalidation pour lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1, l, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;
- des soins infirmiers à domicile ;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique ;
- des centres médico-pédiatriques ;
- des maisons médicales.

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

Article 2

§ 1. Le présent accord-cadre est conclu en exécution du chapitre 6 de l'accord social du 25 octobre 2017 des secteurs fédéraux de la santé et vise à créer un cadre général qui apporte un certain nombre de principes pour l'élaboration d'une politique sur deux plans :

- D'une part, la prévention et la réduction des risques psychosociaux au travail, dont le stress et l'agression, de manière à éviter, dans toute la mesure du possible, les cas de burn-out et d'absence prolongée et à faire en sorte que les travailleurs puissent travailler plus longtemps dans des conditions sanitaires satisfaisantes ;
- D'autre part, favoriser la réintégration et les possibilités de reprise progressive du travail après maladie ou accident, afin que les travailleurs qui se retrouvent quand même en incapacité de travail puissent reprendre au plus vite un travail sur mesure.

§ 2. L'objectif est que toutes les institutions élaborent une propre politique sur ces deux plans, et ce pour le 30 juin 2019 au plus tard, les principes du présent accord-cadre tenant dans ce cas lieu de lignes directrices. Lorsqu'une politique a déjà été

élaborée sur ce plan au niveau local, elle peut évidemment être intégrée dans la politique élaborée en application du présent accord-cadre.

Article 3

Principes pour l'élaboration d'une politique institutionnelle

§ 1. Respect du cadre légal

Tant pour la lutte contre les risques psychosociaux au travail que pour la réintégration de travailleurs en incapacité de travail, il existe un cadre légal dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, dans le Code sur le bien-être au travail et dans la CCT n° 72 du 30 mars 1999 du Conseil national du travail concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail (AR du 21 juin 1999, MB du 9 juillet 1999). Cette législation doit évidemment être respectée, et il ne peut y être dérogé dans des situations individuelles. Ces principes généraux offrent uniquement un cadre, et laissent aux employeurs et travailleurs la liberté de le concrétiser ensemble. Dans ce processus, le comité pour la prévention et la protection au travail, qui doit être en mesure d'exercer pleinement ses compétences en la matière, joue un rôle central (voir aussi § 3).

§ 2 Politique proactive

Ici également, 'prévenir vaut mieux que guérir' est un principe important : il vaut mieux ne pas attendre jusqu'à ce que certaines situations se présentent, mais réfléchir de manière proactive à une politique, tant sur le plan des risques psychosociaux que sur le plan de la réintégration. Voilà pourquoi toutes les institutions élaborent une politique proactive dans ces deux domaines.

§ 3. Concertation sociale et dialogue

Un bon plan stratégique couvrant l'ensemble de l'institution n'est possible que s'il est soutenu de manière suffisamment large, et voilà pourquoi il est important qu'il ne soit pas imposé d'en haut, mais qu'il y ait dès le début une concertation suffisante entre l'employeur et les travailleurs, et ce dans une atmosphère constructive, par le biais des organes existants comme le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale. Un groupe de travail, réunissant les différentes parties prenantes au niveau de l'institution, peut être lancé au départ du comité pour la prévention et la protection au travail, avec feed-back.

§ 4. Évaluation et adaptation de la politique

Une politique n'est pas statique, puisque les conditions sur le lieu de travail sont en constante évolution. Après fixation de la situation de départ, la politique doit dès lors être évaluée à intervalles réguliers et doit, si nécessaire, être adaptée ou complétée. Tout comme au cours du processus de formulation de la politique, l'évaluation et l'adaptation de la politique doivent également être discutées avec les travailleurs.

§ 5. Égalité de traitement & prévention de tout arbitraire

Un cadre général doit veiller à ce que les travailleurs ne soient pas traités de manière différente, sans aucune justification valable, et que cela soit également clairement expliqué à toutes les parties concernées. Il est aussi important d'en discuter en toute liberté. L'égalité de traitement ne veut en effet pas dire que toutes les situations doivent être traitées de la même façon : des exceptions sont donc possibles. Ce point est aussi lié au § 6.

§ 6. Travail sur mesure

Dans la mesure du possible, il faut chercher une solution à la mesure du travailleur, et ce au sein de la structure plus importante de l'équipe ou de l'institution. Il n'est pas toujours nécessaire ou possible d'accorder le même régime à tout le monde ou de conserver des droits acquis, mais il faut évidemment bien éviter tout arbitraire (voir aussi § 5.). Le travail à domicile ou à temps partiel ou le travail adapté peut p.ex. s'inscrire dans le cadre d'un trajet temporaire de réintégration qui vise spécifiquement les travailleurs qui réintègrent le marché du travail, sans que tout le monde y ait droit ou que cette situation soit maintenue en permanence.

§ 7. Confiance et autonomie

Une culture d'organisation attentionnée caractérisée par la confiance et une autonomie suffisante contribue à ce que les travailleurs se sentent bien au travail et prestent mieux. Dans ce contexte, les cadres et l'organisation ont un rôle important à jouer : ils doivent évidemment donner des consignes et fixer des limites, mais, en plus, ils doivent être disposés à être confiants dans le fait que les travailleurs s'acquitteront bien de leurs tâches. Ici également, de bons accords sont donc indispensables comme des descriptions de tâches claires, des accords concernant les échanges de mails, etc.

§ 8. Formation et apprentissage

Tout au long de leur carrière, les travailleurs doivent avoir suffisamment de possibilités de formation et d'apprentissage. Si possible, cette formation peut également être proposée en interne. La formation peut être axée sur les compétences professionnelles, mais également sur d'autres aspects du travail, comme la gestion de l'agression ou du stress, la prévention du burn-out, la direction, etc.

§ 9. Aide d'une tierce personne

Chaque fois que c'est nécessaire ou utile, il peut être fait appel à l'aide d'une tierce personne, tant au sein de l'organisation qu'en dehors, p.ex. lorsqu'il y a des tensions entre un travailleur et son supérieur, une personne de confiance ou un conseiller en prévention psychosociale peut apporter une solution. Dans ce cadre, un coach du burn-out ou du stress peut être désigné (tout en respectant les compétences des personnes de confiance p.ex., et des conseillers en prévention des aspects psychosociaux et du comité pour la prévention et la protection au travail). À ce sujet, les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à développer des initiatives, p.ex. à partir des fonds de formation.

§ 10. Collaboration et partage de connaissances

Il faut davantage d'expertise dans certains domaines, comme la gestion de l'agression dans l'environnement de travail, p.ex. lorsque des membres du personnel sont confrontés à des cas d'agression physique, verbale, etc. de la part de patients, de clients ou dans l'environnement de travail. L'agression cause parfois du préjudice matériel ou physique, mais peut certainement aussi générer un sentiment d'insécurité et provoquer du stress psychique et émotionnel chez les membres du personnel victimes ou témoins. Il serait utile de pouvoir disposer de codes de conduite ou de bonnes pratiques (p.ex. sur des protocoles d'intervention, des ajustements matériels et organisationnels, l'enregistrement et le suivi d'incidents, l'accueil et la réparation, etc.), qui pourraient être partagés, dans une optique de gain de temps et d'efficacité améliorée. Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à développer un centre de connaissances ou d'expertise sectoriel contre l'agression au lieu de travail. Le financement de ce centre d'expertise sera rendu possible via les fonds de formations.

§ 11. Éviter une charge administrative disproportionnée

Le but n'est pas de créer ainsi une charge administrative disproportionnée ou supplémentaire, mais bien de créer une plus-value à partir d'un objectif commun.

Article 4

§ 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 10 décembre 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant le respect d'un préavis de douze mois.

§ 3. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé dans le délai d'un mois à dater de leur réception.

Equipes mobiles

Convention collective de travail du 19 janvier 2021 concernant le développement d'équipes mobiles multidisciplinaires pour pourvoir au remplacement de travailleurs absents

Chapitre 1er : Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux et aux maisons de soins psychiatriques tels que repris à l'article 2, point 1, de la CCT du 8

octobre 2007 portant sur la création d'un fonds de sécurité d'existence « Maribel social » et en fixant les statuts (n° d'enregistrement 85877|AR 12/08/2008|MB 17/09/2008).

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

Chapitre 2: Objectif

Article 2

La présente convention collective de travail est rédigée en application du point 4.a, alinéa 3, de l'Accord social secteurs de soins fédéraux du 12 novembre 2020. La présente convention collective de travail est conclue dans ce cadre pour réduire, dans les services et fonctions concernés, la pression de travail due aux absences de travailleurs.

Article 3

Par 'équipe mobile multidisciplinaire' on entend : les travailleurs qui sont occupés spécifiquement pour pourvoir au remplacement des travailleurs absents sur le lieu de travail et qui sont occupés dans des fonctions 'hors soins' dont notamment les services administratifs et de soutien.

Par « remplacement » il faut entendre :

- soit le remplacement immédiat d'un travailleur absent du travail pour une raison imprévisible ;
- soit le remplacement d'un travailleur absent au travail pour une courte durée pour une raison prévisible.

Article 4

§1^{er}

Sans porter atteinte aux compétences des organes locaux de concertation sociale, prévues dans le système Maribel social, les moyens financiers pour le développement des équipes mobiles multidisciplinaires seront octroyés par et selon les modalités du Fonds de sécurité d'existence Maribel social applicable, institué par la convention collective de travail du 8 octobre 2007 portant sur la création d'un fonds de sécurité d'existence « Maribel social » et en fixant les statuts (n° d'enregistrement 85877|AR 12/08/2008|MB 17/09/2008).

§2

En exécution de la présente convention collective de travail, un contingent d'emploi supplémentaire de 247 unités à temps plein sera approuvé selon les principes d'octroi et d'attribution effective, sur proposition de la chambre 1 du Fonds de sécurité d'existence Maribel social, mentionné à l'article 1^{er} de la présente convention collective de travail.

Article 5

Le Conseil d'entreprise définit l'affectation et les modalités d'utilisation du personnel appartenant à l'équipe mobile multidisciplinaire hors soins.

Cela concerne notamment :

- les secteurs d'activité qui peuvent y faire appel
- les fonctions du personnel engagé dans l'équipe mobile multidisciplinaire
- le type d'absences programmées qui peuvent être rencontrées par l'intervention de l'équipe mobile multidisciplinaire
- l'affectation du personnel de l'équipe mobile multidisciplinaire en dehors de son affectation pour remplacement
- l'horaire du personnel de l'équipe mobile multidisciplinaire.

Article 6

§1^{er}

Pour pouvoir satisfaire aux missions des conseils d'entreprise, le Fonds Maribel social, tel que cité à l'article 1^{er} de la présente convention collective de travail, établira un aperçu nominatif (nom, fonction et pourcentage d'occupation) en ce qui concerne l'emploi supplémentaire prévu sur la base de la présente convention collective de travail. L'aperçu nominatif est transmis par trimestre au conseil d'entreprise.

§2

Le volume d'emploi des services administratifs et de soutien existant au moment de l'attribution des emplois supplémentaires sur la base de la présente convention collective de travail sert de point de référence pour son suivi local au sein des organes de concertation sociale.

Article 7

Au cas où les emplois attribués sur la base de la présente convention collective ne sont pas affectés aux objectifs pour lesquels ils ont été attribués, leur financement peut être arrêté par décision du fonds de sécurité d'existence « Maribel social », cité à l'article 1^{er} de la présente convention, et, le cas échéant, remboursé.

Chapitre 3 : Dispositions finales

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée ou revue par la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois adressé au président de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Modalités de paiement de la rémunération

Convention collective de travail concernant la périodicité du paiement du salaire de certains travailleurs. (C.C.T. du 07.12.2000 B.S. AR du 14.01.2002 publié au MB le 19.01.2002)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des:

- établissements et services qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques
- associations pour l'instauration et la gestion d'initiatives d'habitation protégée;
- homes pour personnes âgées;
- maisons de repos et de soins;
- résidences-services et des centres de services qui procurent des soins aux personnes âgées;
- centres de revalidation ;
- soins infirmier à domicile;
- services du sang de la Croix-Rouge de Belgique.

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du point 8 du plan fédéral pluriannuel du 1er mars 2000.

Article 3

En application de l'article 9, deuxième alinéa de la loi du 12 avril 1965 (publiée au Moniteur belge du 30 avril 1965) relative à la protection du salaire des travailleurs, le salaire des ouvriers est payé conformément à l'article 9, point 1 de la loi susvisée, et ceci, suivant les délais fixés dans le règlement de travail de l'entreprise.

Article 4

Cette convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2001. 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.

Fiche de salaire

Arrêté royal rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire nationale des services de santé déterminant les renseignements que doit contenir le décompte remis au travailleur lors de chaque règlement définitif de la rémunération (Déc. du 13.01.1966, AR du 22.04.1966 publié au MB le 29.04.1966)

Article 1

La présente décision s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui relèvent de la Commission paritaire nationale des services de santé.

Article 2

Le décompte qui est effectué lors de chaque paiement définitif de salaire au travailleur doit contenir les mentions suivantes :

1. nom et adresse de l'employeur;
2. nom et prénom ou l'initiale de ce dernier;
3. numéro national du travailleur chez l'employeur;
4. période à laquelle se rapporte le décompte;
5. nombre d'heures prestées ou durée des prestations;
6. rémunération de base, quelle que soit l'unité prise en considération par l'établir (rémunération par heure, par semaine, par mois, à la pièce, à l'entreprise); classification-catégorie (cf. Commission paritaire);
7. éléments de la rémunération à savoir :
 - a) heures normales de prestations, heures supplémentaires, ainsi que jours fériés ou de repos compensatoire;
 - b) autres éléments tels que primes, sommes payées en vertu d'obligations légales et conventionnelles relatives au maintien du salaire pendant la suspension de l'exécution du contrat, avantages en nature, ces éléments peuvent être groupés en une seule rubrique, pour autant que cela ne nuise pas à la clarté;
8. retenues pour la sécurité sociale;
9. sommes non soumises aux retenues de la sécurité sociale;
10. montant imposable;
11. montant du précompte professionnel (législation fiscale);
12. sommes non imposables;
13. éventuellement, indication sur le décompte, ou en annexe, des montants à déduire de la rémunération, pour saisies, cessions, amendes;
14. montant net à payer en espèces.

Article 3

La présente décision entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge

Intervention de l'employeur dans les frais de transport

Trajet domicile-lieu de travail

Convention collective de travail du 29 juin 2009 relative au transport entre le domicile et le lieu de travail

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et services de santé.

Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.
Intervention dans les frais de déplacement

Article 2 : Transports en commun publics

§ 1

En cas d'utilisation des transports en commun publics, les employeurs interviennent dans les frais de déplacement effectivement consentis par les travailleurs conformément au prescrit de la convention collective de travail n°19octies concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, conclue au sein du Conseil national du travail le 20 février 2009.

§ 2

Entre le 1er septembre 2009 et le 31 décembre 2009, en ce qui concerne les déplacements en chemins de fer (SNCB) les employeurs soit concluent un contrat tiers payant avec la SNCB pour autant que cette réglementation soit applicable et ce dans ces limites, soit les employeurs interviennent à concurrence de 80% de la carte train 2ième classe.

§ 3

A partir du 1er janvier 2010 les employeurs sont tenus de conclure un contrat tiers payant avec la SNCB et ce dans les limites de la réglementation applicable.

Article 3 : Moyens de transport autres que les transports en commun publics (moyens de transport privé)

§ 1

En cas d'utilisation d'autres moyens de transport à moteur que les transports en commun publics, les employeurs interviennent à partir du quatrième kilomètre dans les frais de déplacement effectivement consentis par les travailleurs à concurrence de quatre cinquième des montants du tableau dans l'article 3 de la convention collective de travail numéro 19octies du 20 février 2009 du Conseil National du Travail pour le nombre de kilomètres séparant le lieu de domicile du travailleur de

son lieu de travail, ou pour le nombre de kilomètres effectués avec un moyen de transport privé dans le cadre de l'article 4.

§ 2

Pour les travailleurs utilisant un vélo, les employeurs interviennent à partir du premier kilomètre dans les frais de déplacement effectivement consentis par les travailleurs à concurrence d'un montant de 0,15 € par kilomètre pour le nombre de kilomètres effectués séparant le lieu de domicile du travailleur de son lieu de travail, ou pour le nombre de kilomètres effectués à vélo dans le cadre de l'article 4. A partir du 1er janvier 2011 le montant de 0,15 € évolue concomitamment au montant maximum exonéré fixé par l'article 38 §1, 14° du Code des Impôts sur le Revenu 1992 et au montant fixé par l'article 19, § 2, 16°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

§ 3

Si, pour l'exécution de son travail, à la demande de l'employeur, dans le cadre de services coupés, le travailleur doit se déplacer plus d'une fois sur le même jour de son lieu de domicile à son lieu de travail, l'employeur intervient alors dans les frais de déplacement du travailleur pur ce(s) déplacement(s) supplémentaire(s), sur la même base que celle prévue dans la présente convention collective de travail.

§ 4

L'intervention telle que prévue au §2 n'est pas due quand l'employeur, en accord avec le travailleur, met à la disposition du travailleur concerné un vélo prêt à l'emploi et conforme à la réglementation. L'intervention telle que prévue au §2 n'est pas due quand l'employeur, en accord avec le(s) travailleur(s), prend à charge pour le travailleur concerné une formule de leasing ou de location de vélo.

Article 4 : Mixité des moyens de transport

Pour les travailleurs combinant un moyen de transport privé avec un ou plusieurs moyen(s) de transport en commun publics, les employeurs interviennent dans les frais de déplacement conformément à l'article 2 ci-dessus pour ce qui concerne la distance « transport en commun publics » et à l'article 3 ci-dessus en ce qui concerne la distance « moyen de transport privé ».

Article 5

Pour les travailleurs combinant un moyen de transport privé avec un ou plusieurs moyen(s) de transport en commun publics, les employeurs interviennent dans les frais de déplacement conformément à l'article 2 ci-dessus pour ce qui concerne la distance « transport en commun publics » et à l'article 3 ci-dessus en ce qui concerne la distance « moyen de transport privé ».

Article 6

§ 1

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport du travailleur est liquidée mensuellement au travailleur.

§ 2

L'intervention de l'employeur ne concerne pas les jours de travail non prestés, quelque raison que ce soit, sauf au cas où le travailleur a dû acquérir un titre de transport qui ne pourrait être réutilisé ou remboursé.

§ 3

L'intervention de l'employeur peut être forfaitarisée en commun accord entre l'employeur et le travailleur et en application de cette convention. Le modèle de cette déclaration se trouve dans l'annexe 2 de cette convention.

Article 7

Lorsqu'un plan de mobilité doit être établi par l'institution en vertu de dispositions légales fédérales, ce plan est transmis pour information au conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise à la délégation syndicale.

Commentaire :

Cette transmission d'information peut être le point de départ d'un débat interne sur la mobilité autour de l'institution. Il est notamment possible de conclure une convention collective de travail au niveau de l'entreprise qui instaure des dispositions différentes qui tiennent compte du caractère spécifique de, par exemple, les horaires irréguliers et/ou le lieu de travail, qui ont comme conséquence que le déplacement par un moyen de transport autre que le moyen de transport privé motorisé n'est pas possible ou très limité.

Article 8

§ 1

Les accords plus favorables conclus au sein des entreprises restent d'application.

§ 2

Il est possible de conclure une convention collective de travail au niveau de l'entreprise qui instaure des dispositions différentes qui tiennent compte du caractère spécifique de, par exemple, les horaires irréguliers et/ou le lieu de travail, qui ont comme conséquence que le déplacement par un moyen de transport autre que le moyen de transport privé motorisé n'est pas possible ou très limité.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2009, sauf en ce qui concerne l'article 2 § 2 qui entre en vigueur le 1er septembre 2009 et l'article 2 § 3 qui entre en vigueur le 1er janvier 2010.

Elle abroge et remplace les conventions collectives du 22 octobre 1991 et du 26 février 1991 telle que modifiée par la convention collective du 2 mars 1994 relatives à l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs.

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 établissements et services de santé.

Article 10

Les partenaires sociaux s'engagent à évaluer la faisabilité de cette convention collective de travail, et en particulier les effets de l'article 2 et la couverture financière, éventuellement dans le cadre de la négociation d'un prochain accord social pour le secteur des soins de santé. Cette évaluation aura lieu au plus tard au mois de septembre 2010.

Intervention de l'employeur pour l'utilisation par le travailleur de son moyen de transport personnel pour raisons de service

Convention collective de travail du 12 octobre 2009 relative à la détermination de l'intervention de l'employeur pour l'utilisation par le travailleur de son moyen de transport personnel pour raisons de service.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et services de santé.

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

Article 2

§ 1

Le travailleur qui, pour des raisons de service, fait usage de son propre moyen de transport motorisé, et pour autant que son responsable hiérarchique ou son mandaté l'ait autorisé, a droit à une intervention calculée sur base des kilomètres effectués.

§ 2

Le travailleur qui, pour des raisons de service, fait usage d'un vélo comme moyen de transport personnel, et pour autant que son responsable hiérarchique ou son mandaté l'ait autorisé, a droit à une intervention de l'employeur telle que prévue à l'article 3 §2.

L'article 3§3 est d'application.

Article 3

§ 1

L'intervention par kilomètre pour l'utilisation pour raisons de service de son propre véhicule à moteur, correspond au montant tel que défini en application de l'article 13 de l'Arrêté Royal du 18 janvier 1965 contenant réglementation-générale en matière de frais de déplacement, plus précisément en ce qui concerne les personnes qui ne font pas partie du personnel de l'Etat.

§ 2

Pour les travailleurs utilisant leur propre vélo pour raisons de service, les employeurs interviennent à partir du premier kilomètre dans les frais de déplacement effectivement consentis par les travailleurs à concurrence d'un montant de 0,21€ par kilomètre. A partir du 1er janvier 2011 le montant de 0,21€ évolue concomitamment au montant maximum exonéré fixé par l'article 38 §1,14° du Code des Impôts sur le Revenu 1992 et au montant fixé par l'article 19, § 2,16°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

§ 3

L'intervention telle que prévue au §2 n'est pas due quand l'employeur, en accord avec le travailleur, met à la disposition du travailleur concerné un vélo prêt à l'emploi et conforme à la réglementation.

L'intervention telle que prévue au §2 n'est pas due quand l'employeur, en accord avec le(s) travailleur(s), prend à charge pour le travailleur concerné une formule de leasing ou de location de vélo.

Article 4

Les accords plus favorables conclus au sein des entreprises restent d'application.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2009.

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 établissements et services de santé.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 juin 2009 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé c relative à la détermination de l'intervention de l'employeur pour l'utilisation par le travailleur de son moyen de transport personnel pour raisons de service.

Formation de réseaux hospitaliers

Convention collective de travail relative au volet social dans la formation de réseaux hospitaliers – 13.09.2021

Article 1

- La présente convention collective de travail est d'application pour tous les employeurs et travailleurs ressortissant à la commission paritaire des établissements et services de santé et qui appartiennent aux établissements soumis à la loi sur les hôpitaux, concernant les structures organisationnelles de réseaux hospitaliers formées à partir des établissements précités en exécution de la réglementation légale des autorités fédérales et régionales en matière de formation et d'agrément des réseaux hospitaliers.

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord social pour les services de santé fédéraux du 25 octobre 2017, chapitre 7 et en exécution de l'accord social secteurs fédéraux des soins du 12 novembre 2020, chapitre 4.

Chapitre 1 : organisation de la concertation sociale en fonction des réseaux hospitaliers

Article 3 – concertation sociale locale

§ 1

La réglementation existante portant sur la concertation sociale locale reste entièrement d'application. Conformément à la réglementation existante, le(s) conseil(s) d'entreprise(s) ou à défaut, la délégation syndicale sont informés et consultés au sujet :

- de la formation d'un réseau avec d'autres hôpitaux et des conséquences qui en découlent ;
- des décisions de former un réseau avec d'autres hôpitaux/de se rattacher à un réseau ;
- de l'existence et de la nature des conventions et des accords qui ont des conséquences fondamentales et durables sur la situation de l'entreprise suite à la formation du réseau, conformément à l'Arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises

Au cas où la concertation au sujet de ces informations n'aurait pas déjà eu lieu, cela sera repris dans la première concertation sociale au niveau du réseau hospitalier, comme établi à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

§2

Conformément à la réglementation existante, le(s) conseil(s) d'entreprise(s) ou à défaut, la délégation syndicale sont informés et consultés préalablement en ce qui concerne le déroulement ultérieur ou des évolutions concernant la formation de réseaux.

Le(s) conseil(s) d'entreprise(s) ou à défaut, la délégation syndicale sont informés et consultés à propos de tous les mouvements de personnel entre hôpitaux et entre les hôpitaux et le réseau, que ces mouvements de personnel soient ou non un transfert (d'une partie) d'une entreprise au sens de la directive 2001/23/CE et de la convention collective de travail n°32 bis du 7 juin 1985 du Conseil national du Travail et de ses adaptations.

Par mouvements de personnel, on entend les mouvements collectifs de personnel et/ou les mouvements de personnel qui ont un impact sur l'emploi et/ou sur les conditions salariales ou de travail des travailleurs.

Article 4 – concertation sociale au niveau du réseau hospitalier

§1

Une fois le réseau hospitalier clinique locorégional formé, une concertation sociale spécifique sera organisée au niveau du réseau hospitalier si le réseau a embauché du personnel propre ainsi que pour les décisions du réseau ayant un impact sur l'emploi et/ou les conditions salariales ou de travail des travailleurs d'un ou de plusieurs des hôpitaux participant au réseau hospitalier.

§2

La concertation sociale au niveau du réseau hospitalier est organisée quand l'application du §1 du présent article le nécessite, et en tout cas au minimum 1 fois par semestre pour autant qu'il y ait des points à l'ordre du jour.

Les représentants patronaux comme les représentants des travailleurs de la concertation sociale au niveau du réseau hospitalier peuvent mettre des points à l'ordre du jour pour la réunion de concertation sociale au niveau du réseau hospitalier.

§3

La concertation sociale paritaire au niveau du réseau hospitalier est composée comme suit :

- membres de la direction de chaque hôpital individuel faisant partie du réseau hospitalier concerné et de l'organe de gestion du réseau hospitalier clinique locorégional.

Il convient de désigner des membres effectifs ainsi que des suppléants. Les délégués patronaux sont désignés par les hôpitaux individuels concernés et le réseau hospitalier.

- 1 délégué par organisation représentative des travailleurs représentée de chaque hôpital individuel faisant partie du réseau hospitalier concerné et qui occupe un mandat effectif ou suppléant au conseil d'entreprise.

Il convient de désigner des membres effectifs ainsi que des suppléants. Les délégués des travailleurs sont désignés par les organisations représentatives des travailleurs concernées.

Dans le cas où une ou plusieurs institutions publiques font partie du réseau hospitalier, on prévoit dans la concertation sociale au niveau du réseau hospitalier de la même manière la représentation des travailleurs venant du (des) comité(s) de concertation de(s) institution(s) publique(s) qui font partie du réseau hospitalier concerné.

§4

La participation et les activités des délégués des travailleurs à la concertation sociale paritaire au niveau du réseau hospitalier sont assimilées aux règles habituelles concernant l'exercice de leur statut légal de représentant des travailleurs comme membre du conseil d'entreprise / membre du comité de concertation, y compris les réunions de préparation et de consultation des délégués représentatifs des travailleurs concernés en fonction des réunions de la concertation sociale au niveau du réseau hospitalier, tel que décrit dans cet article.

Chapitre 2 : organisation des réseaux hospitaliers

Article 5 – maintien maximal de l'emploi

§1

En cas de réorganisations dans ou entre les hôpitaux concernés à la suite de la formation de réseaux, des dispositions sont prises en vue du maintien maximal de l'emploi.

§2

Les moyens supplémentaires pour l'emploi qui sont ou seront octroyés par le biais du Maribel social sont maintenus sur la base de la réglementation et des procédures paritaires en matière de Maribel social.

§3

La réglementation en matière de financement se fait au niveau des hôpitaux individuels.

Si la formation d'un réseau permet des gains d'efficacité, il est recommandé d'affecter les moyens financiers qui pourraient en découler pour améliorer la qualité des soins, améliorer le service, accentuer l'accessibilité des soins, renforcer les services en sous-effectif, améliorer les conditions de travail et créer un bon équilibre travail/vie privée.

Article 6 – conditions de travail et de rémunération

§1

D'après la réglementation actuelle, les aspects opérationnels des soins relèvent du niveau des hôpitaux individuels qui constituent ensemble un réseau hospitalier.

§2

Les hôpitaux qui sont intégrés dans un réseau hospitalier s'engagent à ce que, dans le cas où du personnel est occupé par le réseau hospitalier en tant que personne morale privée, au minimum les mêmes conditions de travail et de rémunération soient d'application que celles qui sont d'application conformément aux conventions collectives de travail sectorielle d'application dans la commission paritaire des établissements et services de santé (CP 330) et qui mentionnent dans leur champ d'application les établissements soumis à la loi sur les hôpitaux.

Les conditions salariales et de travail du personnel qui serait engagé par le réseau hospitalier en qualité d'employeur juridique, font partie intégrante de la compétence de la concertation sociale instaurée au niveau du réseau hospitalier, tenant compte des dispositions minimales du précédent alinéa de cet article, et d'autre part sans que pour autant, ces conditions salariales et de travail doivent inclure cumulativement toutes les conditions salariales et de travail qui sont d'application dans chaque hôpital participant au réseau hospitalier concerné.

Chapitre 3 : dispositions finales

Article 7

Les parties signataires conviennent d'examiner, à mesure qu'évolue la formation de réseaux, si certains éléments du présent accord doivent être adaptés ou s'il faut ajouter des dispositions supplémentaires.

Article 8

Cette convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa conclusion et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de six mois adressé par courrier recommandé à la poste au président de la commission paritaire des établissements et services de santé.

Article 9

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Stabilité des contrats de travail

Convention collective de travail du 13 septembre 2021 relative à la stabilité des contrats de travail dans le secteur couvert par les accords sociaux du 25 octobre 2017 et du 12 novembre 2020

Article 1

Cette convention collective de travail est applicable aux employeurs et travailleurs :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels, des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ;
- des centres de psychiatrie légale ;
- des centres de revalidation pour lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1, l, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;
- des soins infirmiers à domicile ;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique ;
- des centres médico-pédiatriques ;
- des maisons médicales.

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

Chapitre 2 : Contexte

Article 2

Cette convention collective de travail exécute le point 5.1 de l'accord social pour le secteur non-marchand privé du 25 octobre 2017 et le point 2 (4ième tiret) de l'accord social secteurs fédéraux des soins du 12 novembre 2020.

Chapitre 3 : Priorité aux travailleurs à temps partiel pour l'obtention d'un emploi vacant chez leur employeur

Article 3 : Principe

Sans préjudice des dispositions de la CCT 35 (et de ses versions ultérieures) et de la loi programme du 22 décembre 1989 (art. 152 à 178), en ce qui concerne l'attribution d'un emploi à temps plein et d'heures complémentaires contractuelles, il sera automatiquement donné la priorité aux travailleurs à temps partiel, pour autant qu'ils soient demandeurs et à condition qu'ils répondent aux critères en matière de qualifications et de compétences.

Article 4 : Publicité et motivation

§1. Au moment de la conclusion du contrat de travail, l'employeur donne au travailleur concerné une information relative au chapitre 3 de la présente CCT ainsi qu'aux modalités pratiques d'introduction d'une candidature. Cette communication se fait sur la base du document en annexe de la présente CCT ou selon un dispositif équivalent mis en place dans l'institution.

Commentaire :

Par dispositif équivalent, on entend une communication écrite individuelle réalisée au plus tard au moment de la conclusion du contrat informant du contenu du chapitre 3 de la présente CCT, des droits qui en découlent et des modalités pour faire valoir ces droits en posant sa candidature pour une extension de contrat.

§2. Si, dans l'institution de soins, des heures complémentaires ou un ou plusieurs emplois vacants se libèrent, l'employeur est tenu de le communiquer par écrit (intranet ou mail, et affichage dans les locaux du personnel) à tous les travailleurs.

§3. Tout travailleur à temps partiel peut, sur base de la communication générale, postuler pour un poste précis (pour une extension ou un emploi à temps plein).

§4. La priorité sera donnée aux travailleurs visés au paragraphe 3 qui répondent aux critères en matière de qualifications, de compétences.

§5. Si un travailleur à temps partiel a posé sa candidature à un emploi spécifique, et si sa candidature n'est pas retenue, l'employeur doit lui motiver par écrit sa décision de non prise en compte prioritaire.

Article 5 : Contrôle

L'employeur communique trimestriellement au CE, à défaut au CPPT, à défaut à la DS, le nombre de travailleurs ayant introduit une candidature d'extension, d'une part, et d'autre part par fonction les emplois vacants ou heures vacantes attribués en

interne en application de la présente convention collective de travail ou en externe. Sur cette base, l'instance paritaire prend les initiatives collectives qui lui paraissent nécessaires.

Chapitre 4 : Priorité pour l'obtention d'un contrat à durée indéterminée

Article 6 : Principe

Sans préjudice des dispositions de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 (art. 7, 10, 10bis, 11 et 11ter), un travailleur sous contrat à durée déterminée est prioritaire si un poste sous contrat à durée indéterminée est ouvert ou vacant, pour autant qu'il soit demandeur et à condition qu'il réponde aux critères en matière de qualifications et de compétences.

Article 7 : Publicité et motivation

§1. Au moment de la conclusion du contrat de travail, l'employeur donne au travailleur concerné une information relative au chapitre 4 de la présente CCT ainsi qu'aux modalités pratiques d'introduction d'une candidature. Cette communication se fait sur la base du document en annexe de la présente CCT ou selon un dispositif équivalent mis en place dans l'institution.

Commentaire :

Par dispositif équivalent, on entend une communication écrite individuelle réalisée au plus tard au moment de la conclusion du contrat informant du contenu du chapitre 4 de la présente CCT, des droits qui en découlent et des modalités pour faire valoir ces droits en posant sa candidature pour un contrat à durée indéterminée.

§2. Si, dans l'institution de soins, un poste sous contrat à durée indéterminée est ouvert ou vacant, l'employeur est tenu de le communiquer par écrit (intranet, ou mail, et affichage dans les locaux du personnel) à tous les travailleurs.

§3. Tout travailleur sous contrat à durée déterminée peut sur base de la communication générale postuler pour un poste à durée indéterminée.

§4. La priorité sera donnée aux travailleurs visés au paragraphe 3 qui répondent aux critères en matière de qualifications, de compétences.

§5. Si un travailleur sous contrat à durée déterminée, sur base de la communication générale, postule pour un poste sous contrat à durée indéterminée, et si sa candidature n'est pas retenue, l'employeur doit lui motiver par écrit sa décision de non prise en compte prioritaire.

Article 8 : Contrôle

L'employeur communique trimestriellement au CE, à défaut au CPPT, à défaut à la DS, le nombre de travailleurs sous contrat à durée déterminée ayant introduit une candidature, d'une part, et d'autre part par fonction les emplois vacants ou heures vacantes attribués en interne en application de la présente convention collective de travail ou en externe.

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

Chapitre 5 : Politique de stabilité des contrats

Article 9

§1. Au niveau local, les parties peuvent conclure des conventions spécifiques au niveau de l'entreprise, plus favorables, sans toutefois déroger aux principes repris ci-dessus.

Chapitre 6 : Dispositions finales

Article 10

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 13 septembre 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de 3 mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire des établissements et des services de santé.

Article 11

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Droit à la déconnexion

Convention collective de travail du 17 avril 2023 concernant le droit à la déconnexion

Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et leurs travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et services de santé.

Objet

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application du chapitre 2, section 2 (Concertation sur la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication digitaux) de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale.

Dispositions en matière de droit à la déconnexion

Article 3

§1. Pour respecter les périodes de repos et de congé, travailler à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et prévenir les risques psychosociaux, les partenaires sociaux rappellent que tout travailleur a droit à la déconnexion.

Ils considèrent qu'il est important de conscientiser et de responsabiliser les employeurs et les travailleurs quant aux conséquences d'une connexion excessive :

- les personnes ont besoin, pour leur santé, d'une alternance entre les efforts et la détente,
- une organisation du travail efficace peut éviter l'utilisation abusive du temps de repos et du temps privé,
- lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'organisation ou des motifs personnels, les contacts en dehors des heures de travail sont possibles en tenant compte de certaines limites qui ne peuvent être dépassées que pour des raisons très spécifiques et en respectant des modalités pratiques bien définies telles que mentionnées à l'article 4 de la présente convention collective de travail,
- à tout moment, l'utilisation du temps de l'autre et l'intrusion dans le temps personnel doivent être traitées de manière prudente et critique,
- l'accessibilité et la déconnexion doivent être des sujets de discussion,
- les responsables et les collègues ont pour mission d'aider à respecter le bien-être et les limites de chacun à cet égard,
- nous encourageons les personnes à prendre soin d'elles-mêmes et elles peuvent s'attendre à recevoir un soutien de leur responsable et de leur environnement professionnel au sens plus large.

§2. Par “ droit à la déconnexion”, on entend : le droit du travailleur de ne pas être joignable et, par conséquent, de ne pas prendre connaissance des communications liées au travail en dehors de l'horaire qui lui est applicable ou des heures d'accessibilité convenues. Cela vaut également pour les périodes d'absences justifiées et de suspension du contrat de travail.

Par “horaire”, on entend: les horaires à prester, établis tenant compte des dispositions mentionnées dans le règlement de travail, du contrat de travail individuel ou des conventions collectives de travail, y compris toutes les dérogations temporaires (telles que les heures supplémentaires) et la mise en œuvre concrète des horaires variables en application des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de la loi du 3 Juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Modalités pratiques

Article 4

Les modalités pratiques et consignes en vue du droit à la déconnexion conformément à l'article 3, §2 sont les suivantes :

- Les employeurs et les travailleurs veillent à ne pas contacter leurs collègues pour motifs professionnels pendant une période de déconnexion, sauf s'il s'agit de raisons exceptionnelles et imprévues qui nécessitent une action qui ne peut pas attendre la prochaine période de travail. Il s'agit de situations où le fonctionnement du service est ou est susceptible d'être gravement perturbé, causant potentiellement des dommages et nécessitant dès lors une action immédiate ou rapide.
- Un travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) pendant une période de déconnexion.
- Les besoins professionnels et individuels pouvant être très variables, il est conseillé de procéder par équipe/département à des échanges de points de vues concernant les questions de la déconnexion, la communication des absences et de l'utilisation des moyens de communication numériques afin de définir leur propre fonctionnement. Le but est de parvenir à un consensus concernant les méthodes de communication concrètes à utiliser, que ce soit au jour le jour ou exceptionnellement en cas d'urgence.
- Les travailleurs ne sont pas tenus d'être joignables pendant les périodes d'absences justifiées ou de suspension du contrat de travail (comme les vacances, la maladie, etc.). Pour que ce soit possible, le travailleur et le responsable collaboreront au préalable à la mise en œuvre de mesures permettant un transfert potentiel de son travail à ses collègues. Le travailleur est soutenu pour ce faire par son responsable.
- Les responsables veillent à des délais et à une charge de travail réalistes.
- Les responsables et les collègues veillent au respect correct des directives relatives à l'utilisation des outils numériques.
- En aucun cas, l'employeur n'encourage l'utilisation d'outils numériques privés tels que les médias sociaux et autres.

Additionnellement, des accords pratiques concrets peuvent être conclus au niveau de l'institution sur :

- L'introduction d'un transfert différé des e-mails envoyés le soir afin qu'ils ne soient délivrés que le matin.
- Le fait de prêter attention à l'utilisation judicieuse des outils numériques et aux risques liés à une connexion excessive pendant l'accueil du travailleur.
- L'activation dans les e-mails d'une signature automatique indiquant qu'une réponse immédiate n'est pas requise.
- L'introduction d'un "message d'avertissement" si le travailleur envoie des e-mails en dehors des heures de travail.
- Des actions de formation et de sensibilisation qui tiennent compte de groupes-cibles spécifiques tels que, par exemple le personnel de direction et de confiance, ...

- La création d'un message out-of-office en cas d'absence.
- La manière dont au sein de l'organisation, il sera facile de retrouver qui travaille quand, par exemple en ouvrant un agenda numérique dans lequel les périodes de présence et d'absence sont clairement enregistrées, ...

Analyse et prévention

Article 5

L'analyse du risque de connexion excessive et sa prévention au sein de l'institution font partie des obligations de l'institution en matière de bien-être au travail et de prévention des risques psychosociaux conformément à :

- la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs et ses arrêtés d'exécution ;
- la convention collective de travail n° 72 du CNT.

Le CPPT participe activement, sans préjudice des compétences des autres organes de concertation sociale, à la mise en œuvre des mesures convenues et surveille leur application. Il évalue les mesures prises et propose des ajustements en fonction des besoins. Le CPPT se réunit au moins une fois par an à cet effet.

Formations et actions de sensibilisation pour les travailleurs et les personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques professionnels et les risques liés à une connexion excessive

Article 6

- Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à proposer une offre de formation sectorielle sur les risques liés à la connectivité excessive, et sur les bonnes pratiques liées à une utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques (tels que GSM, smartphone, e-mails, ...).

- Des actions d'information et de sensibilisation seront régulièrement organisées par l'institution à l'intention des membres du personnel de direction et des travailleurs en vue de les informer au sujet des risques et des bonnes pratiques en lien avec l'utilisation des outils numériques. Il est clairement expliqué pourquoi il est important de se déconnecter.

- Les membres du personnel de direction dialoguent au sein de leur équipe/département au sujet de l'équilibre professionnelle-vie privée. Ils veillent à ce que le cadre de travail permette d'éviter la connexion excessive.

Dispositions finales et entrée en vigueur

Article 7

§1. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 17/04/2023.

Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé et le respect d'un délai de préavis de 6 mois.

§2. D'éventuels accords plus favorables au niveau de l'institution restent d'application.

CHÔMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (PREPENSION)

RCC – Métier lourd

Convention collective de travail du 12 juin 2023 relative au cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et relative à l'exécution de la convention collective de travail n° 143 du Conseil National du Travail

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue explicitement en exécution de :

1° la convention collective de travail n° 143 du Conseil national du Travail, conclue le 23 avril 2019, fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd;

2° 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;

3° 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 13 décembre 2017 (Moniteur belge du 21 décembre 2017).

Art. 3.

Conformément à la convention collective de travail n° 143 du Conseil national du Travail, conclue le 23 avril 2019, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui ont droit aux allocations de chômage et qui, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail :

- Sont dans la période du 1er juillet 2023 et au plus tard le 30 juin 2025 âgés de 60 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail, et qui à ce moment-là peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 35 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à condition :

- qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

1° soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

2° soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, la notion de métier lourd doit être entendue au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir :

a) le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

b) le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par "permanent" il faut entendre : que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

c) le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du Conseil national du Travail, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, telle que modifiée, à savoir, avoir été occupé habituellement dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion des prestations se situant exclusivement entre 6 heures et 24 heures et des prestations débutant habituellement à partir de 5 heures.

Commentaire : la condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2025 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière doit être remplie au moment où le contrat de travail prend fin.

Art. 4.

Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs qui sont licenciés durant la durée de validité de cette convention, suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail, à l'exception du motif grave.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux 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.

Art. 5.

Les travailleurs visés à l'article 3 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, sauf dans les cas prévus par la loi.

En aucun cas, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

Art. 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 1/12ème 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, 1/12ème du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

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-temps, de diminution de carrière 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 correspondant 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.

Art. 7.

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps. L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

Art. 8.

Le travailleur dans le régime de chômage avec complément d'entreprise doit être remplacé par un chômeur indemnisé en application de l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et de l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou le même service que ceux du travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise.

Toutefois, une dispense de l'obligation de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent sur la base de l'article 9, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 9.

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, la convention collective de travail n° 143 conclue le 23 avril 2019 au sein du Conseil national du Travail, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Art. 10.

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

Elle produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

RCC – travail de nuit

Convention collective de travail du 12 juin 2023 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, en exécution des conventions collectives de travail n° 166 du Conseil National du Travail

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Art. 2.

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

1° la convention collective de travail n° 166 du Conseil national du Travail, conclue le 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail;

2° 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;

3° 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 13 décembre 2017 (Moniteur belge du 21 décembre 2017).

Art. 3.

Conformément à la convention collective de travail n° 166 du Conseil national du Travail, conclue le 30 mai 2023, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui ont droit aux allocations de chômage et qui, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail :

- Sont dans la période du 1er juillet 2023 et au plus tard le 30 juin 2025 âgés de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail, et qui à ce moment-là peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 33 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à condition :

- qu'au moment de la fin du contrat de travail ils aient travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit tel que visé par l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du Conseil national du Travail du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, telle que modifiée, à savoir, avoir été occupé habituellement dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion des prestations se situant exclusivement entre 6 heures et 24 heures et des prestations débutant habituellement à partir de 5 heures;

- soit qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

1° soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

2° soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, la notion de métier lourd doit être entendue au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir :

a) le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

b) le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par "permanent" il faut entendre : que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

c) le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du Conseil national du Travail, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, telle que modifiée.

Commentaire : la condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2025 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière doit être remplie au moment où le contrat de travail prend fin.

Art. 4.

Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs qui sont licenciés durant la durée de validité de cette convention, suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail, à l'exception du motif grave.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux 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.

Art. 5.

Les travailleurs visés à l'article 3 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, sauf dans les cas prévus par la loi. En aucun cas,

l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

Art. 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 1/12ème 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, 1/12ème du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

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-temps, de diminution de carrière 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 correspondant 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.

Art. 7.

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps. L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

Art. 8.

Le travailleur dans le régime de chômage avec complément d'entreprise doit être remplacé par un chômeur indemnisé en application de l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et de l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007. Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou le même service que ceux du travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise.

Toutefois, une dispense de l'obligation de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent sur la base de l'article 9, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 9.

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 la convention collective de travail n° 166, conclue le 30 mai 2023 au sein du Conseil national du Travail, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Art. 10.

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

Elle produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

RCC - Longue carrière

Convention collective de travail du 12 juin 2023 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue explicitement en exécution des conventions collectives de travail suivantes :

1° la convention collective de travail n° 167 du Conseil national du Travail, conclue le 30 mai 2023, instituant pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue;

2° 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.

Art. 3.

Conformément à la convention collective de travail n° 167 du Conseil national du Travail, conclue le 30 mai 2023, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui ont droit aux allocations de chômage et qui, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail :

- sont dans la période du 1er juillet 2023 et au plus tard le 30 juin 2025 âgés de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et qui à ce moment-là peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 40 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Commentaire : La condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2025 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière doit être remplie au moment où le contrat de travail prend fin.

Art. 4.

Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique 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, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, à l'exception du motif grave.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux 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.

Art. 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, sauf dans les cas prévus par la loi.

En aucun cas, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

Art. 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 1/12ème 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, 1/12ème du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

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-temps, de diminution de carrière 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 correspondant 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.

Art. 7.

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps. L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

Art. 8.

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, de la convention collective de travail n° 167 conclue le 30 mai 2023 au sein du Conseil national du Travail, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Art. 9.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Indemnité complémentaire

Convention collective de travail relative à l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs en cas de licenciement – CCT du 12.06.2023

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Art. 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 le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 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 aient droit d'allocations de chômage et qu'ils répondent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues par la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail et par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 4.

Les travailleurs visés à l'article 3 de la présente convention collective de travail 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, sauf dans les cas prévus dans la loi.

En aucun cas, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

Art. 5.

L'indemnité complémentaire 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 comprend d'une part la rémunération du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12ème 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, 1/12ème 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-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à 4/5ème temps ou mi-temps, d'interruption de carrière ou de RCC à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondant à la rémunération du régime 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.

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.

Art. 6.

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale (sauf si le travailleur décède entretemps).

L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Art. 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.

Art. 8.

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er janvier 2024 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

Dispense d'obligation de disponibilité

Convention collective de travail du 12 juin 2023 déterminant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Article. 2. La présente convention collective de travail règle, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, l'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er janvier 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel ou qui ont une carrière longue en exécution et conformément aux conditions de la convention collective de travail du Conseil national du Travail n° 168 du 30 mai 2023.

Article. 3. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Convention collective de travail du 12 juin 2023 déterminant, pour 2025-2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Article. 2. La présente convention collective de travail règle, pour 2025-2026, l'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, en exécution et conformément aux conditions de la convention collective de travail du Conseil national du Travail n° 169 du 30 mai 2023.

Article. 3. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle produit ses effets le 1er janvier 2025 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

STATUT SYNDICAL

Statut du délégué syndical (> 50 travailleurs)

Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des services de santé concernant le statut des délégations syndicales. C.C.T. du 08.06.1972 modifiée par la CCT du 23.12.2011

1. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé des établissements ressortissant à la Commission paritaire nationale des services de santé.

2. Principes généraux

Article 2

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées à la Commission paritaire nationale des services 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 de travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association à recommander à leurs organisations constitutives d'observer au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Article 5

Les organisations s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

- d'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 ;
- de veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions de travail et le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Article 6

Les organisations de travailleurs s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées de 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, de faire en sorte que les délégués désignés soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

3. Institution et composition de la délégation syndicale

Article 7

Seules les organisations syndicales reconnues citées 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 :

A) Qui pendant les 6 mois précédant la demande d'installation occupe au moins un effectif de 50 membres du personnel, et ce quelle que soit la durée contractuelle de travail.

On entend par effectif occupé : Tous les membres du personnel qui sont soumis aux lois sur la sécurité sociale pour les travailleurs salariés, à l'exception des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat d'étudiant pendant les périodes des vacances scolaires et les personnes embauchées dans le cadre d'un remplacement d'un travailleur dont le contrat est suspendu pour l'entièreté de sa durée contractuelle et pour autant que le travailleur remplacé soit comptabilisé.

Si le Président constate que l'effectif n'atteint pas le nombre de 50 travailleurs, le Président appliquera, si l'institution relève du champ d'application de la Convention Collective du Travail du 26 janvier 2009 concernant le statut des délégations syndicales dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs, la procédure prévue par cette dernière convention et il le communique par écrit à l'Employeur concerné.

B) Et lorsque au moins 50% du personnel de l'établissement en fait la demande et accepte d'être représenté par une délégation syndicale. La demande ainsi qu'une liste de noms et signatures de personnes qui demandent à être représentées par une délégation syndicale est adressée au Président de la Commission paritaire suivant le modèle en annexe.

La demande n'est pas recevable si les conditions reprises sous A et B ne sont pas réalisées.

Ensuite, le Président de la Commission paritaire demande par lettre recommandée à l'employeur une copie de la liste complète du personnel. L'employeur dispose de 15 jours ouvrables pour répondre à cette demande. Cette période entre en vigueur 3 jours après la date d'envoi de la lettre recommandée. Cette lettre mentionne explicitement les conséquences du non réponse par l'employeur dans le délai prévu.

Après la vérification, par le Président de la Commission paritaire, du nombre de travailleurs qui demandent et acceptent d'être représentés par une délégation syndicale, les parties concernées en sont informées.

La demande ainsi que l'attestation du Président de la Commission paritaire confirmant que les conditions de cet article sont remplies, seront ensuite envoyées par lettre recommandée à l'employeur. Le Président de la Commission enverra également une copie de cette demande à toutes les organisations syndicales reconnues, représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

C) Si l'employeur, après le délai de 15 jours ouvrables mentionné au point B ci-dessus, n'a pas transmis la liste des effectifs au Président de la Commission paritaire, il est censé être satisfait à la condition qu'au moins 50% du personnel demande et accepte d'être représentés par une délégation syndicale.

Moyennant une attestation adressée à l'employeur et aux organisations représentatives des travailleurs, le Président de la Commission paritaire confirme qu'il a été satisfait aux conditions pour l'instauration d'une délégation syndicale.

Article 9

Les conditions d'électorat, d'éligibilité, de fin de mandat, la composition de la délégation syndicale et la répartition des mandats entre les délégués ouvriers et employés se déterminent selon la procédure prévue par la loi du 10 juin 1952 et par l'arrêté royal du 18 février 1971 concernant la désignation des délégués du personnel des Comité de Prévention et de Protection au Travail.

Toutefois, par dérogation, dans les institutions relevant de l'Oeuvre nationale belge de défense contre la tuberculose et de l'Association des Médecins-directeurs ou mandataires d'établissements de soins, le nombre des délégués syndicaux est au maximum de deux appointés et de deux salariés.

Article 10

La désignation des délégués syndicaux se fait conformément aux dispositions légales pour les élections des délégués du personnel Comité de Prévention et de Protection au Travail.

4. Compétence de la délégation syndicale

Article 11

Elle concerne :

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

5. Fonctionnement

Article 12

La délégation syndicale peut, après avoir consulté 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 13

Des réunions du personnel peuvent avoir lieu dans l'établissement d'un commun accord entre la direction et la délégation. Le jour, l'heure et la durée de ces réunions sont fixés soit après le jour de travail, soit pendant une pause. Il va de soi que l'organisation de ces réunions ne peut en aucun cas entraver le fonctionnement du service.

Article 14

En vue de préparer les réunions avec la direction, la délégation syndicale peut se réunir pendant les heures de service selon des modalités fixées de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. La délégation syndicale dispose d'un crédit de deux heures par mois pour ces réunions préparatoires.

Article 15

La direction d'un établissement de soins consulte la délégation syndicale, lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les problèmes relatifs au personnel.

Article 16

La direction et les délégations syndicales s'engagent à se concerter, chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cet entretien doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande.

Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail normales.

Article 17

Lorsque d'éventuelles discussions n'aboutissent à aucun accord, les délégations syndicales peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations syndicales.

La direction peut se faire assister par des représentants des organisations patronales.

Si aucune solution n'intervient, la direction ou la délégation syndicale peut avoir recours à la procédure de conciliation.

Article 18

Les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction de l'établissement, par affichage dans les locaux de l'établissement, sauf lorsqu'il s'agit de cas individuels.

6. Statut et rôle du délégué

Article 19

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 20

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

Article 21

Le délégué peut en toutes circonstances s'entretenir avec la direction.

Article 22

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

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical 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 suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours 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 sort ses effets.

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

Article 23

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, 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 une décision 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 24

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

Article 25

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

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 22 ci-dessus;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 22 alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
- si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- si le contrat de louage 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 articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et des articles 20 et 21 des lois coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955 relatives au contrat d'emploi.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 1bis paragraphe 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs

Article 26

Les conventions collectives conclues en application de la présente convention précisent les mesures à prendre, et notamment les préavis à respecter, pour éviter les déclarations prématurées de grève ou de lock-out et favoriser la conciliation des conflits par une intervention des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, et en cas de besoin, par un recours d'urgence à la commission paritaire ou à son bureau de conciliation.

Ces dispositions 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 (publié au Moniteur belge du 10 juin 1951) et avec l'arrêté royal du 10 septembre 2010 rendant obligatoire la décision prise le 12 juillet 2010 au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix (publié au Moniteur belge du 11 octobre 2010).

7. Durée de validité de la convention

Article 27

La présente convention entre en vigueur le 1er juillet 1972 et est conclue pour une durée indéterminée

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit de six mois.

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, dans le délai d'un mois de leur réception.

Statut Syndical dans les structures de moins de 50 travailleurs.

Convention collective de travail concernant le statut de la délégation syndicale dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs (C.C.T. du 26.01.2009 modifiée par la CCT du 23.12.2011)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin, des institutions ressortissant aux secteurs fédéraux de la Commission paritaire des services de santé, et qui occupent moins de 50 travailleurs, à savoir :

- les établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux ;
- les maisons de soins psychiatriques;
- les initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- les homes pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins et les centres de soins de jour ;
- les centres de revalidation ;
- les services de soins infirmiers à domicile ;
- les services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- les centres médico pédiatriques ;
- les maisons médicales,

Article 2

La présente convention collective de travail donne exécution au point 6.2. de l'accord concernant les secteurs de santé fédéraux pour le secteur privé du 26 avril 2005.

Article 3

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont fixés par la présente convention.

Article 4

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 pas entraver leur liberté d'association et le libre développement de leur organisation dans l'entreprise, ni directement, ni indirectement.

Article 5

Les organisations patronales s'engagent à recommander à leurs affiliés, à n'exercer aucune pression sur le personnel pour leur empêcher de s'affilier à un syndicat. Les organisations des travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations constitutives d'observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Article 6

Les organisations s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

- d'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 ;
- de veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Article 7

Les organisations des travailleurs s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées de 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 de faire en sorte que les délégués désignés soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

Article 8

Seules les organisations syndicales reconnues, citées à l'article 3, sont habilitées à désigner les membres de la délégation syndicale.

Article 9

Une délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement :

A) qui pendant 6 mois précédant la demande d'installation occupe au moins le nombre suivant de membres du personnel, et ce quelle que soit la durée contractuelle de travail :

- 40 membres du personnel : entrée en vigueur au 01 octobre 2007;
- 30 membres du personnel : entrée en vigueur au 01 octobre 2008;
- 20 membres du personnel : entrée en vigueur au 01 octobre 2009.

On entend par effectif occupé : Tous les membres du personnel qui sont soumis aux lois sur la sécurité sociale pour travailleurs, à l'exception des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat d'étudiant pendant les périodes des vacances scolaires et les personnes embauchées dans le cadre d'un contrat de remplacement en remplacement d'un travailleur dont le contrat est suspendu pour l'entièreté de sa durée contractuelle et pour autant que le remplaçant est comptabilisé.

La vérification de cet article se fera via le Président de la Commission paritaire.

Si le président constate que l'effectif atteint le nombre de 50 travailleurs, le Président appliquera la procédure prévue par la convention collective du travail du 08 juin 1972 concernant le statut des délégations syndicales et en informera l'employeur concerné par écrit.

B) Et lorsque au moins 50°/o du personnel de l'établissement en fait la demande et accepte d'être représenté par une délégation syndicale.

La demande ainsi qu'une liste de noms et signatures de personnes qui demandent d'être représentées par un délégation syndicale sera adressée au président de la Commission paritaire suivant le modèle en annexe.

Ensuite, le président de la Commission paritaire demande par lettre recommandée à l'employeur une copie de la liste complète du personnel L'employeur dispose de 15 jours ouvrables pour répondre à cette demande.

Cette lettre mentionne explicitement les conséquences de la non réponse par l'employeur dans le délai prévu.

Après la vérification, par le président de la Commission paritaire, du nombre de travailleurs qui demandent et acceptent d'être représentés par une délégation syndicale, les parties concernées en sont informées.

Accompagnée de l'attestation du président de la commission paritaire confirmant que les conditions de cet article sont remplies, la demande sera ensuite envoyée par lettre recommandée à l'employeur. Le président de la commission enverra également une copie de cette demande à toutes les organisations syndicales agréées, représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

C) Si l'employeur, après le délai de 15 jours ouvrables mentionné au point B ci-dessus, n'a pas transmis la liste des effectifs au président de la Commission paritaire, il est censé être satisfait à la condition que 50 % du personnel demande et accepte d'être représentés par une délégation syndicale. Moyennant une attestation adressée à l'employeur et aux organisations représentatives d'employeurs, la président de la Commission paritaire confirme qu'il a été satisfait aux conditions pour l'instauration d'une délégation syndicale.

Article 10

§ 1

Afin de pouvoir exercer un mandat de délégué, il faut que les travailleurs remplissent les conditions suivantes à la date d'installation de la délégation syndicale :

1. avoir au moins 18 ans ;
2. ne pas faire partie du personnel de direction, chargé de la gestion journalière de l'établissement ;
3. être occupé pendant au moins six mois non interrompus par l'établissement ;
4. ne pas avoir atteint l'âge de soixante cinq ans ;
5. ne pas être en délai de préavis, ni en période d'essai

Le mandat du délégué du personnel prend fin :

1. en cas de non-renouvellement;
2. si le délégué ne fait plus partie du personnel;

3. en cas de démission communiquée par écrit à l'employeur;
4. si le délégué n'est plus membre de l'organisation de travailleurs ayant proposé la candidature ;
5. dès que l'intéressé fait partie du personnel de direction, chargé de la gestion journalière de l'établissement;
6. en cas de décès.

§ 2

Si le mandat d'un délégué du personnel prend fin, l'organisation syndicale à laquelle appartient ce délégué, désignera un nouveau délégué du personnel pour la durée restante du mandat.

§ 3

La délégation syndicale au sein de l'établissement est constituée de deux mandats effectifs dans les établissements de 20 à 49 travailleurs.

Article 11

En tenant compte de l'article 7 ci-dessus, la désignation du délégué syndical se réalise par envoi d'une lettre recommandée adressée à l'employeur par l'organisation syndicale reconnue qui met en place la délégation syndicale.

Si plusieurs organisations syndicales, présentes au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, réclament au moins un mandat, elles enverront à l'employeur une lettre commune de désignation. En cas de litige concernant la répartition des mandats, les organisations syndicales feront appel au président de la commission paritaire : la répartition se fera alors sur la base du nombre de membres syndicaux au sein de l'établissement.

Les mandats de la délégation syndicale durent 4 ans, et peuvent être prorogés par tacite reconduction. Une organisation qui réclame au moins un mandat lors du renouvellement des mandats doit le faire savoir par lettre recommandée, au moins un mois avant la fin des mandats actuels, à l'employeur et aux organisations syndicales exerçant déjà des mandats. A la demande d'une organisation syndicale qui n'est pas représentée dans la délégation l'employeur est tenu de communiquer la date du renouvellement des mandats, la confirmation et les données de l'organisation qui possède les mandats. Le cas échéant, la procédure prévue à l'article 7 et aux alinéas 1^{er} et 2 du présent article, est également d'application.

Article 12

Elle concerne :

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 3 à 6 de la présente convention.

Article 13

La délégation syndicale peut, après avoir consulté 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 14

Des réunions du personnel peuvent avoir lieu dans l'établissement d'un commun accord entre la direction et la délégation. Le jour, l'heure et la durée de ces réunions sont fixés soit après le jour de travail, soit pendant une pause. Il va de soi que l'organisation de ces réunions ne peut en aucun cas entraver le fonctionnement du service.

Article 15

En vue de préparer les réunions avec la direction, la délégation syndicale peut se réunir également pendant les heures de service selon les modalités fixées de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. La délégation syndicale dispose d'un crédit de deux heures par mois pour ces réunions préparatoires.

Article 16

La direction consulte la délégation syndicale, lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les problèmes relatifs au personnel.

Article 17

La direction et les délégations syndicales s'engagent à se concerter, chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cet entretien doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande. Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail normales.

Article 18

Lorsque d'éventuelles discussions n'aboutissent à aucun accord, les délégations syndicales peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations syndicales. La direction peut se faire assister par des représentants des organisations patronales. Si aucune solution n'intervient, la direction ou la délégation syndicale peuvent avoir recours à la procédure de conciliation.

Article 19

Les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction de l'établissement par l'affichage dans les locaux de l'établissement, sauf lorsqu'il s'agit de cas individuels.

Article 20

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 des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 21

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

Article 22

Le délégué peut, en toutes circonstances, s'entretenir avec la direction.

Article 23

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

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a nommé ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

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

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

Article 24

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation, 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 une décision 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 25

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui l'a présentée doit en être informée immédiatement.

Article 26

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

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'art. 23 ci-dessus ;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de la disposition de l'art. 23, alinéa 1e, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
- si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué effectif un motif de résiliation immédiate du contrat

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application de la Loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical effectif bénéficie de l'indemnité, conformément à l'art.52 de la Loi du 04 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, telle que définie par la Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ainsi que leurs arrêtés d'exécution.

Article 27

Les conventions collectives conclues en application de la présente convention précisent les mesures à prendre et, notamment, les préavis à respecter pour éviter les déclarations prématurées de grève et de lock-out et favoriser la conciliation des conflits par une intervention des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la Commission paritaire ou à son bureau de conciliation.

Ces dispositions 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 (publié au Moniteur belge du 10 juin 1951) et avec l'arrêté royal du 10 septembre 2010 rendant obligatoire la décision prise le 12 juillet 2010 au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix (publié au Moniteur belge du 11 octobre 2010).

Article 28

Pour les services de soins infirmiers à domicile inclus dans une entité juridique dont une partie du personnel dépend de la Commission Paritaire des services de santé,

dans laquelle le statut de la délégation syndicale a été défini, il peut être dérogé à la présente convention collective de travail : pour ce faire une convention d'entreprise doit opter pour le statut de la délégation syndicale le plus favorable parmi les statuts d'application. Il n'y a donc pas cumul entre les dispositions des différentes conventions collectives en la matière.

Article 29

La présente convention entre en vigueur le 14 avril 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit de six mois.

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 dans le délai d'un mois de leur réception.

Article 30

La présente convention collective de travail remplace à partir de sa date d'entrée en vigueur la convention collective de travail du 30 juin 2006, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé relative au statut de la délégation syndicale dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs (arrêté royal du 1er octobre 2008 - Moniteur belge du 27 novembre 2008).

Formation Syndicale : Crédit d'heure

Convention collective de travail concernant le crédit d'heures pour la formation syndicale (CCT du 26.06.1980 modifiée par la CCT du 01.04.1985)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements 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 juin 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 et 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 de 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 repos qui coïncide avec un jour ou 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 de 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 1er mai 1979 et est conclue pour une durée indéterminée.

En ce qui concerne les délégations syndicales, la présente convention collective de travail prend cours à la date d'installation d'une délégation syndicale dans l'institution considérée.

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 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.

Convention collective de travail du 13 septembre 2021 concernant le crédit de base pour la formation et les mandats structurels des représentants des travailleurs représentatifs dans la concertation sociale

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé appartenant aux secteurs ci-après :

- les établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels, les maisons de soins psychiatriques et les initiatives d'habitation protégée ;
- les centres de psychiatrie légale ;
- les centres de revalidation pour lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, § 1^{er}, I, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;
- les soins infirmiers à domicile ;
- les services du sang de la Croix-Rouge de Belgique ;
- les centres médico-pédiatriques ;
- les maisons médicales.

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

Article 2

La présente convention est conclue en exécution du point 5.4 de l'accord social pour le secteur non marchand fédéral privé du 25 octobre 2017 et du point 2 (3^{ième} tiret) de l'accord social secteurs fédéraux des soins du 12 novembre 2020.

Article 3

Les organisations représentatives des travailleurs qui sont représentées dans les conseils d'entreprise et/ou les comités de protection et de prévention sur les lieux de travail et/ou dans les délégations syndicales des entreprises concernées disposent des crédits d'heure nécessaires avec maintien du salaire pour que leurs délégués puissent suivre des formations organisées à l'initiative des organisations syndicales représentatives afin de parfaire leurs connaissances en tant que représentants des travailleurs et de remplir les mandats structurels de l'organisation mandante.

Article 4

§1 A partir des mandats issus des élections sociales de 2020, le crédit de base du nombre de jours d'absence autorisée avec maintien de salaire mis à la disposition d'une organisation représentative des travailleurs dans l'entreprise en exécution de la présente convention collective de travail est, par période des mandats, égal à vingt fois le total des mandats effectifs de cette organisation représentative des travailleurs au conseil d'entreprise, au comité de prévention et de protection sur les lieux de travail et à la délégation syndicale.

§2 Le crédit de base du nombre de jours d'absence autorisée, mis à la disposition d'une organisation syndicale représentative des travailleurs, peut être utilisé par les délégués effectifs et/ou suppléants de cette organisation représentative des travailleurs.

Article 5

Chaque absence externe en application de la présente convention collective de travail ne peut être inférieure à un demi-jour. Si le jour ou demi-jour pris en exécution de la présente convention collective de travail coïncide avec un jour ou un demi-jour

pour lequel il n'est pas prévu de prestations de travail pour le travailleur concerné, le travailleur concerné a droit au repos compensatoire rémunéré du jour ou demi-jour pris dans le cadre de la présente convention collective de travail.

Article 6

La participation des représentants des travailleurs à une formation syndicale ou à des mandats structurels de l'organisation représentative des travailleurs mandante ne peut entraîner de perte de salaire mais ne peut pas non plus donner lieu à des avantages supplémentaires en temps ou en argent.

Article 7

Dans la concertation sociale, la transparence est prévue sur le fonctionnement syndical interne et les mandats au sein de l'entreprise, en tenant compte des accords qui sont déjà prévus dans les conventions locales et les accords sur le fonctionnement.

Article 8

§ 1er

En cas de formation des représentants des travailleurs, le délai de la demande écrite est fixé au plus tard un mois au préalable, sauf si les intéressés en décident autrement.

Dans le cas des mandats structurels des représentants des travailleurs, le délai de la demande écrite est fixé à au moins 14 jours calendrier au préalable.

La demande comprend :

- la liste nominative des mandataires pour lesquels le crédit d'heures est demandé;
- le lieu, la date et la durée de l'initiative pour laquelle leur participation est demandée.

§2

L'employeur donnera une suite favorable à cette requête dans la mesure où la présence de la personne concernée aux dates prévues n'est pas nécessaire pour assurer la continuité des soins et le fonctionnement normal des services. L'employeur avertit immédiatement l'organisation des travailleurs représentative concernée lorsque, en cas de force majeure, une personne ne pourra pas participer pour raisons de service impérieuses aux cours ou aux mandats aux dates pour lesquelles l'employeur a donné son accord.

Article 9

Tous les différends auxquels pourrait donner lieu l'application de la présente convention pourront être examinés par le bureau de conciliation de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Article 10

La présente convention collective sectorielle ne porte pas préjudice à des dispositions plus favorables qui, le cas échéant, existent déjà au niveau sectoriel ou local.

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 13 septembre 2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui en informera toutes les organisations signataires.

Le délai de préavis commence à courir à partir du premier jour du mois qui suit la date à laquelle le Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé a avisé les organisations concernées de la dénonciation.

La présente convention collective de travail remplace, à partir de sa date d'entrée en vigueur et exclusivement pour ce qui concerne son champ d'application :

- la convention collective de travail du 19 juin 1979 (n° 5814/CO/305-1) relative au crédit d'heures pour la formation syndicale pour les établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 27 septembre 1979, Moniteur belge du 5 mars 1980), modifiée par la convention collective de travail du 1^{er} avril 1985 (enregistré sous le n° 14895/CO/305-1 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 novembre 1985, Moniteur belge du 11 décembre 1985) et reprise par la commission paritaire des établissements et services de santé par la convention collective de travail particulière du 10 décembre 2007 (numéro d'enregistrement 85666/CO/330, rendue obligatoire par Arrêté royal du 30 juillet 2008, Moniteur belge du 3 septembre 2008);
- la convention collective de travail du 26 juin 1980 conclue pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux relative aux crédits d'heures pour la formation syndicale (numéro d'enregistrement 6606/CO/305 rendue obligatoire par Arrêté Royal du 2 octobre 1980 Moniteur belge du 4 décembre 1980), modifiée par la convention collective de travail du 1^{er} avril 1985 (numéro d'enregistrement 14896/CO/305 rendue obligatoire par Arrêté Royal du 4 décembre 1985, Moniteur belge du 1^{er} janvier 1986) et reprise par la commission paritaire des établissements et services de santé par la convention collective de travail particulière du 10 décembre 2007 (numéro d'enregistrement 85666/CO/330, rendue obligatoire par Arrêté royal du 30 juillet 2008, Moniteur belge du 3 septembre 2008).

Article 12

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Prime syndicale (payée par le Fonds de sécurité d'existence)

Convention collective de travail relative à l'octroi d'une prime syndicale (C.C.T. du 09.11.1992 et C.C.T. du 27.11.1995)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui organisent et/ou coordonnent des soins à domicile et à leurs travailleurs et qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

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

Article 2

Une prime syndicale sera payée annuellement à partir de l'année 1993 aux travailleurs affiliés à une des organisations syndicales représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé et qui sont occupés dans les soins à domicile comme prévu à l'article 1er.

Article 3

[Les employeurs concernés doivent verser annuellement, au plus tard le 31 mars, un montant égal à 0,049 p.c. de leurs revenus I.N.A.M.I. de l'année civile précédente au "Fonds pour la Prime syndicale", géré par les organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire.

La présente obligation de versement s'applique à partir de l'année civile 1995 (revenus I.N.A.M.I. de l'année 1994).

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa premier, le montant de la prime syndicale, calculé sur les revenus I.N.A.M.I. perçus en 1994, doit être versé au plus tard le 31 décembre 1995 au lieu du 31 mars 1995.] (Modifié(e) : C.C.T. 27.11.95)

Article 4

Le "Fonds pour la prime syndicale" fournit aux employeurs un nombre suffisant de formulaires nécessaires à l'obtention de la prime syndicale.

Les employeurs s'engagent à remplir sur ces formulaires le nom et l'adresse des travailleurs en service et à les faire cacheter par le Centre. Les formulaires ainsi validés sont remis chaque année au cours du mois de mai à tous les travailleurs en service à ce moment là.

Chaque travailleur qui satisfait aux conditions requises pour l'obtention d'une prime syndicale recevra à l'aide de ce formulaire une prime syndicale provenant du "Fonds pour la prime syndicale".

Article 5

Le "Fonds pour la prime syndicale" s'engage à communiquer aux employeurs le numéro de compte destiné à recevoir les versements visés au plus tard le 31 janvier 1993.

Article 6

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux employeurs qui garantissent, au moyen d'une convention d'entreprise, une prime syndicale exigeant

au moins un effort financier égal à celui fixé à l'article 3 de la présente convention collective de travail.

Article 7

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er décembre 1992.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

Montant :

- 110 euro montant à temps plein;
- 55 euro montant à temps partiel.

Prestations d'intérêt général

Arrêté royal 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. (C.C.T. 18.04.1951 (Erratum 04.07.1951), AR 25.05.1951 publié le 10.06.1951)

Article 1

En cas de cessation collective et volontaire du travail, ou en cas de licenciement collectif du personnel, les dispositions des articles 2 à 9 de la présente décision, relative aux mesures, prestations ou services à assurer en vue de faire face à certains besoins vitaux, en vue d'effectuer certains travaux urgents aux machines ou au matériel, en vue d'exécuter certaines tâches commandées par une force majeure ou une nécessité imprévue, sont applicables aux entreprises relevant de la Commission paritaire nationale des services de santé.

Article 2

En cas de grève ou de lockout, les deux parties s'engagent à ce que tous les malades en traitement ou à traiter ne subissent aucun préjudice au point de vue thérapeutique.

Article 3

Quinze jours au moins avant la cessation collective et volontaire du travail ou du licenciement collectif du personnel, la partie qui prend l'initiative remet un préavis à l'autre partie.

Article 4

Pour un conflit dont la durée n'excède pas vingt-quatre heures, les services seront assurés comme les dimanches. Toutefois, si ce conflit a lieu un lundi ou le lendemain d'un jour férié légal, les dispositions prévues aux articles 5 à 7 sont applicables.

Article 5

Lorsque le conflit excède vingt-quatre heures, les diverses catégories du personnel sont tenues d'effectuer les prestations indispensables pour assurer le fonctionnement normal des services de traitement et de diagnostic.

Les prestations seront assurées par le personnel au moyen d'un système de roulement, compte tenu des qualifications professionnelles.

Article 6

Les dispositions prévues à l'article 5 sont également applicables aux services d'hospitalisation.

Article 7

En ce qui concerne les services administratifs et d'entretien (notamment : services de nettoyage, buanderie, cuisine, boulangerie, gaz, eau, lingerie, chauffage et transport), le conseil d'entreprise ou, à son défaut, les représentants des employeurs et des travailleurs, s'engagent à déterminer de commun accord le pourcentage du personnel qui doit rester au travail, ainsi que l'ordre de roulement, afin d'assurer les prestations nécessaires.

Article 8

En exécution de l'article 3 de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, il est institué un comité restreint composé, d'une part, de quatre membres effectifs et de quatre membres suppléants représentant les employeurs; d'autre part, de quatre membres effectifs et de quatre membres suppléants, représentant les travailleurs.

Article 9

Le Comité restreint visé à l'article 8 a pour mission de veiller à l'exécution des mesures prévues aux articles 2 à 7.

En outre, à défaut d'accord entre les employeurs et les travailleurs, il désigne le personnel qui doit effectuer les prestations visées aux articles 5 à 7.

Décision du 12 juillet 2010 concernant l'exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix.

Article 1

La présente décision s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et en particulier ceux qui appartiennent aux secteurs suivants :

- les institutions qui relèvent de la loi sur les hôpitaux
- les maisons de repos
- les maisons de repos et de soins
- les maisons de soins psychiatriques
- les initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques
- les centres de soins de jour pour personnes âgées liés à une maison de repos ou une maison de repos et de soins.

Article 2

En cas de grève ou de lock-out, les deux parties s'engagent à ce que tous les patients et résidents en traitement ou à traiter ne subissent aucun préjudice au point de vue thérapeutique ou en matière de soins de base.

Commentaire : la notion de « soins de base » doit être interprétée de façon restrictive et peut uniquement concerner des tâches et/ou une aide qui profitent directement aux patients mêmes sur le plan des soins infirmiers, de l'hygiène personnelle ou de la fourniture de repas.

Les tâches comptables, administratives ou d'entretien ne sont pas couvertes par cette définition, sauf si ces dernières sont indispensables pour pouvoir fournir les prestations minimum. Des dispositions à cet égard peuvent être reprises dans les accords visés à l'article 6.

Article 3

§1

Quinze jours calendrier au moins avant la grève ou le lock-out, la partie qui prend l'initiative remet un préavis à l'autre partie ainsi qu'une copie de celui-ci au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Le préavis de grève ou de lock-out mentionne la durée précise du préavis ainsi que le motif de la grève ou du lock-out.

Le délai de préavis prend cours au plus tôt le jour qui suit la réception du préavis par le président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé et il est d'au moins 14 jours calendrier.

Ce préavis couvre uniquement les actions de grève ou de lock-out qui ont lieu dans les 6 mois suivant le jour qui suit la réception du préavis.

Si le conflit ne peut être résolu dans ce délai, un nouveau préavis doit être déposé.

Ce nouveau délai de préavis doit également être d'au moins 14 jours calendrier et peut être déposé avant que le premier préavis de 6 mois n'expire pour garantir ainsi la continuité de la liberté d'action.

Commentaire : les parties concernées doivent s'accorder mutuellement le temps nécessaire en vue de l'organisation des prestations minimum au niveau des établissements et des services et pour se faire, annonceront, dans la mesure du possible, leurs actions à temps.

§2

Dans le cas d'un conflit au niveau de l'établissement, le préavis de grève ou de lock-out est envoyé en même temps que la demande de conciliation au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

§3

Le Président convoque le bureau de conciliation dans la semaine qui suit la réception d'une demande de conciliation.

§4

Si le conflit ne peut être résolu lors de la réunion de conciliation, le comité restreint, visé à l'article 8 du présent arrêté, peut être immédiatement convoqué.

Article 4

§1

Lorsque la grève ou le lock-out n'excède pas 24 heures, les prestations seront assurées comme un dimanche.

Pour les services suivants, les prestations peuvent être fournies comme lors d'un jour férié :

- hôpital de jour oncologie
- oncologie
- dialyse/rein artificiel
- service des grands brûlés
- département transplantation
- Soins Intensifs
- radiothérapie

§2

Toutefois, si le conflit se déclenche un lundi ou le lendemain d'un jour férié, ou si la grève ou le lock-out excède 24 heures, les dispositions prévues aux articles 6 à 8 sont applicables.

Article 5

§1

Lors de la concrétisation de prestations minimales, il faudra faire en sorte qu'elles soient assurées par du personnel compétent pour la tâche concernée.

§2

En concertation paritaire avec un comité de grève il sera fait appel par priorité aux non-grévistes pour exécuter les prestations.

Cet engagement volontaire du travailleur vaut au maximum pour les 48 heures qui suivent.

Commentaire : Par comité de grève, on entend : un comité paritaire composé des représentants de l'employeur et des représentants des organisations syndicales représentées au sein de l'institution.

Commentaire : L'organisation des prestations minimales relève de l'employeur.

Article 6

§1

Les établissements s'engagent à conclure, pendant une période de paix sociale, des accords concernant la détermination des besoins vitaux et des prestations minimales nécessaires s'y rapportant.

Ces accords ou conventions collectives de travail sont conclus par écrit au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, et en l'absence de ce comité, avec la délégation syndicale.

En l'absence de délégation syndicale, une convention collective de travail pourra être conclue.

§2

Dans chaque établissement, des accords seront conclus afin de déterminer les fonctions qui devront au moins être remplies pendant une période de grève ou de lock-out et afin de fixer le nombre de travailleurs nécessaire pour exécuter ces fonctions.

§3

Ces accords peuvent prévoir que les besoins vitaux et prestations minimales définis peuvent changer en fonction de la durée de la grève ou du lock-out.

Ces conventions ne peuvent être invoquées qu'en cas de grève ou de lock-out.

Ces accords peuvent être revus à la demande de la partie la plus diligente.

Article 7

Lorsque ces discussions n'ont pas abouti à un accord, la partie la plus diligente peut saisir le bureau de conciliation.

Le bureau de conciliation exhortera les parties à arriver à un accord ou à une convention collective de travail dans les 6 mois.

Article 8

§1

En exécution de l'article 3 de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, il est institué au sein de la commission paritaire un comité restreint composé d'une part, d'au moins deux membres effectifs et deux membres suppléants représentant les employeurs et d'autre part, d'au moins deux membres effectifs et deux membres suppléants représentant les travailleurs.

§2

Le comité restreint a pour mission de veiller à l'exécution des accords décrits à l'article 6.

§3

A défaut d'accord entre les employeurs et les travailleurs, le comité restreint est habilité à désigner les personnes indispensables pour effectuer les prestations minimales.

Article 9

Les parties signataires s'engagent à exécuter la présente décision dans l'esprit de la loi de 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix.

Article 10

La présente décision entre en vigueur le 12 juillet 2010.

La présente décision remplace, pour ce qui concerne les secteurs prévus à l'article 1er, la décision du 25 mai 1951 de la commission paritaire nationale pour les soins de santé concernant les prestations d'intérêt public en temps de paix.

LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Règlement d'ordre intérieur

*Décision du règlement d'ordre intérieur-type pour les conseils d'entreprise
(Décision du 17.12.1984, AR du 17.04.1985 publié au MB le 11.05.1985.)*

Siège et composition du conseil d'entreprise

Article 1

Le siège du conseil d'entreprise de est établi à

Article 2

Le conseil d'entreprise est composé :

Délégation patronale :

- du chef d'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants désignés par lui au plus tard au moment de l'affichage des résultats des élections sans préjudice des dispositions de l'article 73bis de l'arrêté royal du 18 octobre 1978 concernant les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Ces délégués ne peuvent pas être plus nombreux que les délégués du personnel.

Délégation des travailleurs :

- d'un certain nombre de délégués effectifs et suppléants du personnel. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. Un délégué suppléant siège en remplacement d'un délégué effectif :
- lorsque ce dernier est empêché d'assister à la réunion; dans ce cas, il avertit le suppléant;
- si le mandat du délégué effectif a pris fin; dans ce dernier cas, le délégué suppléant achève le mandat.

Article 3

Lorsqu'il n'y a plus de délégués du personnel suppléants pour occuper un siège vacant, le mandat devenu vacant est achevé par un candidat non élu de la même catégorie et de la même liste suivant l'ordre des résultats des élections.

Tâche du président et modalités de son remplacement

Article 4

La présidence du conseil est assurée par le chef d'entreprise, ou par son délégué à la présidence. Lors de la première réunion du conseil, le président désigne le président suppléant, qui aura le même pouvoir et la même autorité que le président.

Article 5

Le président veille au bon fonctionnement du conseil, maintient l'ordre, fait respecter les règlements, dirige et clôture les débats, pose les questions qui doivent faire l'objet d'une décision et annonce les décisions prises.

Article 6

Dans le cadre des dispositions légales sur la compétence des conseils d'entreprise, le président est chargé de veiller à la mise en exécution des décisions prises par le conseil.

Article 7

Le président met les locaux et le matériel nécessaires pour les réunions à la disposition du conseil.

Modalités concernant la désignation, le remplacement et la tâche du secrétaire

Article 8

Le secrétaire est élu parmi les membres effectifs de la délégation du personnel et il est désigné sur la proposition de cette dernière, par le conseil lors de sa première réunion. Lorsqu'aucun accord n'intervient, l'organisation représentée désignera le secrétaire parmi les membres effectifs qui figuraient sur la liste de candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix; en cas de partage des voix, il sera désigné parmi les membres effectifs de la liste sur laquelle figure le membre ayant obtenu le plus grand nombre de voix de préférence et, en cas d'égalité des voix de préférence, le membre ayant la plus grande ancienneté.

Jusqu'à la désignation du secrétaire, ses fonctions sont assurées par les soins du président.

Au cours de la première réunion, un secrétaire suppléant sera également désigné. Il sera désigné de la même façon que le secrétaire.

Article 9

La tâche du secrétaire du conseil d'entreprise comporte ce qui suit :

- faire envoyer ou faire parvenir les convocations pour les réunions du conseil d'entreprise aux membres effectifs et suppléants du conseil;
- assister régulièrement aux réunions;
- rédiger les procès-verbaux des réunions;
- donner lecture du procès-verbal des réunions et de la correspondance adressée au conseil;
- répondre en accord avec le président, aux lettres adressées au conseil;
- collaborer, à la demande du conseil d'entreprise, au travail administratif décidé par ce dernier.

Il s'occupe également de l'affichage à l'intention des membres du personnel, du procès-verbal de chaque séance dans le respect des dispositions des articles 25 et 26.

En accord avec le président, il assure la préparation et le suivi des réunions et établit les contacts appropriés.

Article 10

Le secrétaire disposera pendant les heures de travail, après concertation avec le président, du temps nécessaire pour assumer les tâches reprises à l'article 9. Il reçoit pour cela la même rémunération que pour les heures de travail effectives.

Organisation des réunions

Article 11

Le conseil d'entreprise se réunit au siège, tel qu'il est stipulé à l'article 1er. Le conseil d'entreprise se réunit une fois par mois.

A la fin de chaque réunion la date de la prochaine réunion est fixée.

Article 12

Le président doit convoquer le conseil lorsqu'au moins un tiers des membres effectifs de la délégation du personnel lui en fait la demande.

Les demandeurs communiquent les points qu'ils souhaitent voir figurer à l'ordre du jour. Ladite réunion a lieu, au plus tard, dans les 8 jours ouvrables suivant la demande.

Le conseil peut également être convoqué à la demande du président.

Article 13

La réunion du conseil d'entreprise a lieu pendant les heures de travail normales. Le conseil peut également décider de se réunir en dehors des heures de travail. Le temps consacré à la réunion est considéré comme du temps de travail normal rémunéré en tant que tel.

Article 14

Pour autant que l'employeur n'organise pas lui-même le transport, les frais de transport supplémentaire des délégués du personnel qui assistent à la réunion du conseil sont à charge de l'employeur dans les cas suivants :

- lorsqu'ils assistent à des réunions regroupant plusieurs sièges;
- lorsqu'en dehors des heures de travail habituelles, ils doivent utiliser leur propre véhicule pour pouvoir assister à la réunion;
- lorsqu'ils se trouvent dans l'impossibilité de faire usage de leurs titres de transport normaux.

Article 15

Les membres de la délégation du personnel peuvent prévoir une réunion préparatoire. L'employeur est préalablement informé de la date et de l'heure de cette réunion.

Commentaire

En ce qui concerne l'article 15, il est noté les déclarations suivantes :

1. les travailleurs s'engagent de prendre en considération les impératifs de l'organisation des services;
2. les employeurs déclarent ne pas invoquer cet article pour empêcher généralement des réunions préparatoires.

Convocation à la réunion et ordre du jour

Article 16

La convocation pour la réunion est envoyée par le secrétaire au moins huit ou cinq jours ouvrables avant la réunion suivant que la convocation est envoyée ou non par la poste.

La convocation doit mentionner les points de l'ordre du jour de la réunion. La convocation doit, conjointement avec le rapport ou le procès-verbal de la réunion précédente et les documents supplémentaires éventuels, être envoyée individuellement et par écrit à chaque membre effectif et suppléant du conseil ou doit être remise dans l'entreprise.

Article 17

L'ordre du jour est établi par le président d'un commun accord avec le secrétaire compte tenu des points introduits.

Les membres du conseil qui souhaitent placer une question déterminée à l'ordre du jour, doivent en informer le président par l'intermédiaire du secrétaire, au moins neuf jours ouvrables avant la réunion.

Dans les mêmes délais, ils transmettent au président, par l'entremise du secrétaire, toutes les pièces relatives à cette question.

Chaque question mise à l'ordre du jour par un membre effectif doit figurer à l'ordre du jour, pour autant que la question relève de la compétence du conseil d'entreprise.

Article 18

Lorsqu'il s'agit d'une réunion prévue à l'article 12, la convocation doit mentionner la personne qui l'a demandée.

Dans ce cas, il faudra faire parvenir la convocation, l'ordre du jour et les documents aux membres effectifs et suppléants du conseil au plus tard le dernier jour ouvrable avant le jour de la réunion.

Article 19

Le conseil d'entreprise ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins des délégués du personnel encore en fonction, sont présents. Si cette condition n'est pas remplie, le président peut convoquer une nouvelle réunion dans les huit jours

ouvrables avec le même ordre du jour. Les décisions relatives à cet ordre du jour sont valables, quel que soit le nombre de membres présents.

Déroulement de la réunion

Article 20

Les points de l'ordre du jour sont traités suivant l'ordre dans lequel ils figurent à l'ordre du jour.

Si un membre demande d'urgence de discuter d'une question qui ne figure pas à l'ordre du jour et pour autant que cette question porte sur une matière pour laquelle le conseil d'entreprise est compétent, le conseil décide de la rejeter ou de la prendre en considération d'urgence. La proposition d'accorder l'urgence est faite par motion d'ordre.

Seul le conseil d'entreprise en tant que tel est compétent pour modifier l'ordre des points de l'ordre du jour, pour remettre certains points à une réunion ultérieure ou pour supprimer définitivement certains points de l'ordre du jour. Les décisions du conseil sont prises à l'unanimité des voix émises par les membres présents.

Article 21

Le conseil d'entreprise peut faire appel à des experts suivant la procédure prévue à l'article 34 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant règlement des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

Procès-verbal de la réunion

Article 22

Dans le procès-verbal il est pris acte :

- des personnes présentes, excusées et absentes, de l'heure du début et de la fin de la réunion;
- des propositions faites au sein du conseil;
- d'un rapport des délibérations et des discussions;
- du contenu des avis qui ont été remis et des décisions qui ont été prises.

Article 23

Il est donné lecture du procès-verbal de la réunion précédente dès ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte, il est approuvé immédiatement, en même temps que les modifications éventuelles. Les remarques faites sont reprises au procès-verbal de la réunion en cours.

Le procès-verbal de la réunion précédente signé par le président et le secrétaire, est conservé dans un registre qui sera placé dans un meuble destiné à cet effet et aux autres archives du conseil d'entreprise et qui peut être fermé à clef. Ces archives peuvent être consultées par les membres du conseil s'ils le demandent.

Les archives comportent également tous les documents qui ont été soumis au conseil.

Information du personnel au sujet des travaux du conseil d'entreprise Information du personnel par le conseil d'entreprise

Article 24

Au moins trois jours ouvrables avant la réunion, le président fait apposer sur les tableaux d'affichage destinés à cet effet un avis mentionnant la date et l'heure de la réunion et les points de l'ordre du jour.

S'il s'agit d'une réunion mentionnée à l'article 12, cet avis est affiché le jour où les membres sont convoqués.

Article 25

L'affichage à l'intention du personnel du procès-verbal de la réunion précédente a lieu au plus tard le cinquième jour ouvrable après la réunion du conseil d'entreprise au cours de laquelle le procès-verbal a été approuvé.

Dans cette communication au personnel, il est au moins fait état :

- du déroulement et des conclusions des discussions relatives aux questions traitées;
- de l'évolution et de l'état des travaux relatifs aux points pour lesquels aucune décision n'a encore été prise;
- des délais dans lesquels les décisions doivent être exécutées.

Article 26

Le conseil d'entreprise décide des points qui ne sont pas repris dans la communication au personnel en raison de leur caractère confidentiel.

Le conseil d'entreprise décide, dans le cadre des articles 32 et 33 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973, portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise, des informations économiques et financières qui ne seront pas reprises dans le communiqué affiché.

Archives - Modification du règlement - Dispositions finales

Article 27

Un exemplaire de tous les documents utilisés dans le cadre du fonctionnement du conseil d'entreprise est destiné aux archives.

Les archives sont conservées à un endroit déterminé par le conseil d'entreprise. La conservation est assurée par le secrétaire. Les archives restent à la disposition des membres, qui peuvent les consulter sur place.

Article 28

Le présent règlement d'ordre intérieur peut être modifié sur proposition régulièrement inscrite à l'ordre du jour.

Article 29

Le conseil d'entreprise ne peut délibérer des modifications proposées que si au moins deux tiers des membres sont présents.

Article 30

Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à chaque membre effectif et suppléant du conseil d'entreprise.

FONDS SOCIAL POUR LES GROUPES A RISQUE

Définition de groupe à risque

Convention collective de travail du 20 avril 2009 - Définition des groupes à risque

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé à l'exclusion des entreprises de la branche d'activité de la prothèse dentaire.

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

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles applicables à tous les travailleurs.

Article 3

En ce qui concerne les établissements et les services de santé, les groupes à risque sont définis comme suit :

1. Le chômeur de longue durée, à savoir :

1° le chômeur 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 ;

2° le demandeur d'emploi qui, pendant les douze mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocation 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 handicapé, à savoir le demandeur d'emploi handicapé, qui au moment de son engagement est enregistré :

- au 'Fonds Communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées',

- au 'Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap' ou au 'Dienststelle der Deutschsprachige Gemeinschaft für Personen mit Behinderung'.
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 en 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'allocation de chômage ou d'allocation 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 et plus particulièrement les travailleurs des laboratoires de biologie clinique.
9. les travailleurs pour lesquels le Fonds de Sécurité d'Existence compétent a définie des mesures spécifiques.

Article 5

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 10 septembre 2007 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant la définition des groupes à risque, rendue obligatoire par arrêté royal du 1er juillet 2008 (Moniteur belge du 12 août 2008).

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties signataires peut la dénoncer moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois. Cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé et à chacune des parties signataires.

Le délai de préavis prend cours à partir du premier jour du mois qui suit la dénonciation.

Convention collective de travail du 09.12.2013 modifiant la convention collective de travail du 20.04.2009 relative à la définition des groupes à risque

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé à l'exclusion des entreprises de la branche d'activité de la prothèse dentaire.

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

Article 2

Dans la convention collective de travail du 20 avril 2009 relative à la définition des groupes à risque (numéro d'enregistrement 92679/co/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 décembre 2009 – MB du 6 mai 2010), il est inséré un nouvel article 4, libellé comme suit:

Article 4

§ 1er. *En application de l'article 1er de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), un effort d'au moins 0,05% de la masse salariale, visée à l'article 189, alinéas 1er et 4, de la même loi, en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants:*

1° *les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;*
2° *les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et 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 en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le 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 :

- les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;
- les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %;
- 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;
- 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;
- la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins;
- 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;
- 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° des 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, comme visé à l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition, comme visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour l'application du précédent alinéa, on entend par secteur l'ensemble des employeurs ressortissant à la même commission paritaire ou sous-commission paritaire autonome.

§ 2.

En application de l'article 2 de l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, quatrième alinéa, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), la moitié au moins de l'effort visé au paragraphe premier du présent article est affectée aux initiatives en faveur d'un ou plusieurs des groupes suivants :

a) les jeunes visés au paragraphe 1^{er}, 5^o;

b) les personnes visées au paragraphe 1^{er}, 3^o et 4^o, qui n'ont pas encore 26 ans

Article 3

§ 1er. L'article 4 de ladite convention collective de travail du 20 avril 2009 relative à la définition des groupes à risque devient l'article 5.

§ 2. L'article 5 de ladite convention collective de travail du 20 avril 2009 relative à la définition des groupes à risque devient l'article 6.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2013 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties signataires peut la dénoncer moyennant respect d'un délai de préavis de trois mois. Ce préavis est signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

Statuts du Fonds de sécurité d'existence

Convention collective de travail du 08.10.2007 concernant l'institution d'un fonds de sécurité d'existence dénommé 'Fonds social pour les hôpitaux privés' et fixation de ses statuts

L'article 4 est modifié par la CCT du 11.05.2015

Institution

Article 1

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 des établissements et des services 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 hôpitaux privés qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux ainsi qu'aux maisons de soins psychiatriques et qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2008 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2008.

Elle est reconduite tacitement, d'année en année, sauf dénonciation par une des parties avant le 30 juin de chaque année.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, dont ce dernier transmet une copie à chacune des parties contractantes.

Statuts

Chapitre I : Dénomination et siège social

Article 4

Par décision unanime du comité de gestion du "Fonds social pour les hôpitaux privés", le siège du "Fonds social pour les hôpitaux privés", est transféré, avec effet au 15 décembre 2014, au square Saintelettes 13-15, 1000 Bruxelles.

Chapitre II : Objet

Article 5

Le fonds assure le financement des initiatives en matière d'emploi et de formation, en faveur des groupes à risque, comme prévu par la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales.

Le fonds a pour mission de recevoir, de gérer et d'affecter aux objectifs en vue desquels elles sont destinées les cotisations perçues à cet effet par l'Office national de sécurité sociale.

Le fonds a également pour mission d'aider à financer les coûts pour l'instauration d'une classification des fonctions, ainsi que tous les travaux nécessaires.

Chapitre III : Financement

Article 6

Les moyens financiers du fonds se composent de cotisations versées par les employeurs qui ressortissent au champ d'application de la présente convention

collective de travail, ainsi que du produit éventuel d'intérêts résultant de ces cotisations capitalisées.

Article 7

§ 1

Le montant des cotisations est défini par convention collective de travail, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, rendue obligatoire par arrêté royal, en fonction des missions que la commission paritaire veut confier au fonds social

§ 2

Par décision du comité de gestion, prévu à l'article 12, approuvée au sein de la sous-commission paritaire, 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 nationale 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 IV : Bénéficiaires, octroi et liquidation des avantages

Article 10

Les travailleurs des établissements visés 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 des établissements et des services de santé.

Article 11

La liquidation des avantages ne peut en aucun cas être subordonnée au versement des cotisations dues par l'employeur.

Chapitre V : Gestion

Article 12

Le fonds est géré par un comité de gestion paritaire qui se compose de seize membres effectifs-gestionnaires.

Ces membres sont désignés par et parmi 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.

Les membres du comité de gestion sont désignés pour la même période que celle de leur mandat de membre de la Commission paritaire des établissements et des services 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 des établissements et des services 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 chaque année un président et un vice-président parmi ses membres, issus alternativement de la délégation des travailleurs et de la délégation des employeurs.

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.

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.

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 des établissements et des services de santé.

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.

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 VI : Contrôle

Article 18

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la Commission paritaire des établissements et des services 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 des établissements et des services 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 VII : Bilan et comptes

Article 19

Chaque année à partir de 2008, le "bilan et comptes" de l'exercice écoulé est clôturé au 31 décembre. Le premier "bilan et comptes" comportera la période de démarrage depuis 2008.

Chapitre VIII : Dissolution et liquidation

Article 20

Le fonds est dissout par la Commission paritaire des établissements et des services 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.

Cotisation Fonds pour les groupes à risque

Convention collective de travail du 15 mai 2023 concernant le montant et le mode de perception des cotisations destinées aux initiatives de formation et d'emploi pour les groupes à risque du fonds social des hôpitaux privés

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des hôpitaux privés qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux ainsi qu'aux maisons de soins psychiatriques et qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Art. 2.

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, titre XIII, chapitre VIII, section 1ère, article 19, § 2, alinéa 2.

CHAPITRE II. Dispositions

Art. 3.

Sous réserve de l'activation de la législation relative aux groupes à risque, sur la base de l'article 195 de la loi du 27 décembre 2006, les employeurs visés à l'article 1er 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 dans l'article 3 de la convention collective de travail du 20 avril 2009, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, relative à la définition des groupes à risque visés dans le secteur des soins de santé.

Art. 4.

Le coût de ces initiatives correspond au produit d'une cotisation de 0,30 p.c. pour le troisième trimestre de 2023 et de 0,10 p.c. pour le quatrième trimestre de 2023, calculée sur la base de 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 1er.

CHAPITRE III. Modalités d'application

Art. 5.

Les parties conviennent de confier la perception de la cotisation prévue à l'article 4, à l'Office national de sécurité sociale et cela pour le compte du "Fonds social pour les hôpitaux privés", instauré par la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Art. 6.

Le rapport de cette cotisation est destiné entre autres à l'engagement de personnel et aux initiatives de formation pour les groupes à risque qui pourraient être engagés dans le secteur ou qui ont déjà été engagés et à soutenir le développement d'une classification des fonctions sectorielles et les activités à ce sujet.

Art. 7.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 15 mai 2023 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2023.

INTERVENTIONS DANS LE SECTEUR NON MARCHAND POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI (MARIBEL SOCIAL)

Convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence, dénommé 'Fonds intersectoriel des services de santé' et en fixant ses statuts (C.C.T. du 10.09.2007)

A. Institution

Article 1

Par la présente convention collective de travail et en application de l'article 1er, premier alinéa, 1° de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958), la Commission paritaire des établissements et des services 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 ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé ressortant à l'application du plan fédéral pluriannuel du 1er mars 2000 concernant les employeurs et travailleurs des hôpitaux privés, les maisons de repos pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins, les soins infirmiers à domicile, les centres de revalidation et les centres de transfusion sanguine de la Croix-Rouge belge.

Par "employeurs" on entend: les employeurs constitués en association sans but lucratif ou, soit en société, soit en institution à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial.

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

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er 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 1er janvier de l'année suivante.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Le président transmet une copie de la dénonciation à chacune des parties signataires ainsi qu'au Ministre de l'Emploi et à l'Office national de sécurité sociale.

B. Statuts

Chapitre I : Dénomination

Article 4

A partir du 1er janvier 2008, il est institué un fonds de sécurité d'existence, dénommé 'Fonds intersectoriel des services de santé'.

Le siège social et le siège administratif du fonds sont établis à AFOSOC, Quai du Commerce 48, 1000 Bruxelles.

Ces sièges peuvent être transférés ailleurs par décision unanime du conseil d'administration du fonds, prévu à l'article 11. Le conseil d'administration doit communiquer sa décision au président de la commission paritaire et au Ministre de l'Emploi.

Chapitre II : Objet

Article 5

Le fonds, régi par la présente convention collective de travail, a pour objet la gestion du produit mutualisé de la réduction des cotisations provenant des réserves dites "non-récurrentes" des fonds maribel social concernés par le plan pluriannuel pour le secteur de la santé du 1er mars 2000.

Le fonds est chargé de :

- recevoir le produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'alinéa 1er;
- attribuer le produit de la réduction de cotisations aux employeurs qui ont engagé un travailleur en remplacement d'un travailleur qui, dans le cadre de la convention collective de travail du 10 mai 2007 conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé portant un projet de formation en art infirmier, suit une formation en art infirmier;

Article 6

Dans le cadre de la mission décrite à l'article 5, le fonds peut solliciter l'autorisation d'utiliser une partie du produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'article 5, alinéa 1er de la présente convention pour couvrir les frais de personnel et les frais d'administration, et cela en application de l'arrêté ministériel du 20 mai 1998.

Article 7

Dans le cadre de la mission décrite à l'article 5, le fonds remplit toutes les missions confiées aux fonds sectoriels par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2002.

Chapitre III : Financement

Article 8

Les moyens financiers du fonds se composent de:

- le produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'article 5, alinéa 1er de la présente convention, en ce compris les intérêts;

- les autres moyens financiers qui lui seraient attribués par ou en vertu d'une convention collective de travail sectorielle pour couvrir les frais d'administration visés à l'article 9.

Article 9

Les frais d'administration du fonds sont fixés annuellement par le conseil d'administration prévu à l'article 11.

Ces frais sont uniquement couverts par:

- les interventions visées à l'article 6 ;
- les moyens éventuellement mis à sa disposition par ou en vertu d'une convention collective de travail sectorielle.

Chapitre IV. : Bénéficiaires, octroi et liquidation des réductions de cotisations

Article 10

Les employeurs bénéficient des interventions du fonds selon les modalités déterminées par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, ainsi que par et/ou en vertu des conventions collectives de travail suivantes :

- la convention collective de travail du 28 novembre 2006, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans les hôpitaux privés;
- la convention collective de travail du 28 novembre 2006, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des maisons de repos pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins;
- la convention collective de travail du 28 novembre 2006, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des services des soins infirmiers à domicile;
- la convention collective de travail du 28 novembre 2006, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des centres de revalidation autonomes de la Communauté Flamande et les centres Néerlandophones de la Région de Bruxelles-Capitale;
- la convention collective de travail du 28 novembre 2006, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des centres de revalidation autonomes de la Région wallonne et de la Commission communautaire française;
- la convention collective de travail du 28 novembre 2006, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des établissements et services de santé bicommunautaires et autres services du bien-être bicommunautaires situés en Région de Bruxelles-Capitale;

Chapitre V : Gestion

Article 11

Le fonds est géré par un conseil d'administration paritaire composé de 16 membres effectifs.

Ces membres sont désignés par la Commission paritaire des établissements et des services de santé, pour la moitié sur présentation des organisations représentatives des employeurs et pour l'autre moitié sur présentation des organisations représentatives des travailleurs.

Article 12

Les membres du conseil d'administration sont désignés pour la même période que celle de leur mandat de membre de la commission paritaire.

Le mandat de membre du conseil d'administration prend fin en cas de démission ou de décès ou lorsque la durée du mandat est expirée ou lorsque l'organisation qui a présenté le membre demande son remplacement ou lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation qui l'a présenté.

Le nouveau membre achève, le cas échéant, le mandat de son prédécesseur.
Les mandats des membres du conseil d'administration sont renouvelables.

Article 13

Les membres du conseil d'administration ne contractent aucune obligation personnelle en ce qui concerne les engagements pris par le fonds.
Leur responsabilité se limite à l'exécution de leur mandat.

Article 14

Le conseil d'administration choisit chaque année un président et un vice-président parmi ses membres, issus alternativement de la délégation des travailleurs et de la délégation des employeurs.

Il désigne également la personne chargée du secrétariat.

Article 15

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du fonds, dans les limites fixées par et/ou en vertu de la loi du 7 janvier 1958, des présents statuts et de l'arrêté royal du 18 juillet 2002.

Sauf décision contraire du conseil d'administration 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 membre du conseil désigné à cet effet par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration a notamment pour missions:

- d'attribuer le produit de la réduction de cotisation conformément aux dispositions visées à l'article 5, alinéa 2 et d'assurer le suivi de cette attribution;
- de procéder à l'embauche et au licenciement éventuels du personnel du fonds;
- d'exercer un contrôle et de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des présents statuts;
- de déterminer les frais de gestion;
- de transmettre chaque année en juin un rapport écrit sur l'exécution de sa mission à la Commission paritaire des services de santé;
- de transmettre aux instances compétentes les rapports prévus par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2007.

Article 16

Le conseil d'administration se réunit au moins une fois par semestre.

Le conseil se réunit soit sur convocation du président agissant d'office, soit à la demande de la moitié au moins de ses membres soit à la demande d'une des organisations représentées en son sein.

Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour.

Les procès-verbaux sont rédigés par le secrétaire désigné par le conseil d'administration 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 conseil d'administration ne peut se réunir et délibérer valablement que si la moitié au moins tant des membres de la délégation des travailleurs que de la délégation des employeurs est présente.

Article 18

Sauf dispositions contraires prévues par le règlement d'ordre intérieur établi par le conseil d'administration, ses décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents.

Chapitre VI : Contrôle

Article 19

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958), la commission paritaire désigne un réviseur d'entreprises en vue du contrôle de la gestion du fonds.

En outre, il informe régulièrement le conseil d'administration du fonds des résultats de ses investigations et fait les recommandations qu'il juge utiles.

Chapitre VII : Bilan et comptes

Article 20

Chaque année, les bilan et comptes de l'exercice écoulé sont clôturés au 31 décembre.

Chapitre VIII : Dissolution et liquidation

Article 21

Le fonds est institué pour une durée indéterminée.

Article 22

Il est dissout par la Commission paritaire des établissements et des services de santé à la suite d'un préavis éventuel comme prévu à l'article 3.

Article 23

Après paiement du passif, les biens et valeurs du fonds sont transférés à un fonds non marchand avec des objectifs similaires.

La commission paritaire des établissements et des services de santé susmentionnée désigne les liquidateurs parmi les membres du conseil d'administration du fonds.

Convention collective de travail concernant Création d'un fonds de sécurité d'existence "Maribel Social" et fixation de ses statuts (C.C.T. du 08.10.2007)

→ adapté par la CCT du 09.06.2008 art 15 ajout du point e.

→ art 5 modifié par la CCT du 11.05.2015

Article 1er.

Par la présente convention collective de travail et en application de l'article 1er de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958), la Commission paritaire des établissements et des services de santé instaure un fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds Maribel Social" dont les statuts sont fixés ci-après.

Art. 2.

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé, c'est-à-dire :

1. les hôpitaux privés et les maisons de soins psychiatriques;
2. les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de soins de jour pour personnes âgées et les centres d'accueil de jour pour personnes âgées;
3. les soins infirmiers à domicile;
4. les centres de revalidation

5. les initiatives d'habitations protégées, les maisons médicales et les services de sang de la Croix Rouge de Belgique
6. les établissements et services de santé bicommunautaires situés en Région de Bruxelles-Capitale;;
7. les autres établissements et services.

Art. 3.

Le fonds se subdivise en sept secteurs d'activités, identifiés selon les codes utilisés pour la déclaration multifonctionnelle à l'ONSS, à savoir :

1. les hôpitaux privés et les maisons de soins psychiatriques;
2. les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de soins de jour pour personnes âgées et les centres d'accueil de jour pour personnes âgées;
3. les soins infirmiers à domicile;
4. les centres de revalidation. Sont toutefois exclus, les centres de revalidation faisant partie d'un hôpital ou établissement d'éducation et relevant comme tels de la responsabilité gestionnaire dudit hôpital ou établissement d'éducation.
5. les initiatives d'habitations protégées, les maisons médicales et les services de sang de la Croix Rouge de Belgique ;
- 6.. les établissements et services de santé bicommunautaires agréés et/ou subventionnés par ou relevant de la compétence de le commission communautaire commune et situés en Région de Bruxelles-Capitale ;
7. les autres établissements et services.

Art. 4.

La présente convention collective de travail prend effet au 1er 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 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé et dont ce dernier transmet une copie à chacune des parties signataires.

Art. 5.

Par décision unanime du Comité de gestion du "Fonds social Maribel", le siège social et administratif du "Fonds social Maribel", portant création d'une caisse de sécurité sociale et fixant ses statuts, est transféré au Square Saintelette 13-15, 1000 Bruxelles, avec effet au 15 décembre 2014.

CHAPITRE II. Objet

Art. 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.

Art. 7.

L'exécution de cet objet est concrétisée par les conventions collectives de travail précisant explicitement, pour chacun des 7 secteurs d'activités visés à l'article 2 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 III. Financement

Art. 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 7 sous-secteurs cités à l'article 2, 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. Pour les années 2006 et 2007, la dotation est répartie au prorata entre les différentes "Chambres" sur la base de la dotation du premier semestre de 2002.

CHAPITRE IV. Administration et gestion

Art. 9.

Le fonds est géré par un comité de gestion de 52 membres désignés par la Commission paritaire des établissements et des services de santé, pour moitié sur présentation des organisations représentatives des employeurs et pour l'autre moitié, sur présentation des organisations représentatives des travailleurs. Ces membres sont au moins pour moitié choisis au sein des membres de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Les autres membres peuvent être proposés par les organisations patronales et syndicales reconnues concernées, moyennant l'accord de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, et ceci autant pour la délégation patronale que syndicale.

Art. 10.

Le comité de gestion créera en son sein et pour chacun des 7 chambres d'activités visés à l'article 3 qui précède, des sections spécifiques. Les membres des secteurs sont désignés parmi ceux du comité de gestion pour moitié au moins, ou parmi d'autres membres de la Commission paritaire des établissements et des services de santé et en fonction de leur représentativité dans le secteur. Ces secteurs sont également composées pour moitié des organisations représentatives des employeurs et pour l'autre moitié, des organisations représentatives des travailleurs.

Art. 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 secteurs formulera à l'unanimité des propositions concernant l'attribution des emplois supplémentaires créés pour ce qui concerne son secteur d'activités.

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 secteurs, il reviendra au comité de gestion de prendre pour le (ou les) secteur(s) déterminé(s) les décisions et dispositions qui s'imposent.

Art. 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.

Art. 13.

Le comité de gestion choisit parmi ses membres, par période de deux années, un président et un vice-président, de rôle linguistique différent, issus alternativement de la délégation des travailleurs et de la délégation des employeurs.

Art. 14.

§ 1er. 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.

Art. 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.
- e) la gestion des emplois des jeunes dans le secteur du non-marchand, attribués dans le cadre du Titre V, Chapitre III de la loi du 23 décembre 2005 concernant le pacte de solidarité entre les générations.

Art. 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.

Art. 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 les membres de la délégation des employeurs, est présente ou représentée par procuration.

Chaque membre peut détenir trois procurations au maximum.

2. Les décisions du comité de gestion sont prises par l'unanimité des des membres présents et représentés.

Art. 18.

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la Commission paritaire des établissements et des services 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.

Art. 19.

Bilan et comptes

Le bilan et les comptes sont clôturés au 31 décembre .

CHAPITRE V. Dissolution et liquidation

Art. 20.

Le fonds est instauré pour une durée indéterminée.

Art. 21.

Il est dissous par la Commission paritaire des établissements et des services de santé. 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.

Convention collective de travail du 12 novembre 2018 concernant l'utilisation des moyens financiers supplémentaires Maribel social issus du Tax Shift pour l'affectation de personnel supplémentaire en vue du remplacement d'absence prévisible de personnel

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé, spécifiquement

- les centres de revalidation pour lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'art. 22,6° de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14

juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5§1 I, 5° de la loi spéciale du 08 août 1980 de réformes institutionnelles ;

- les services du sang de la Croix Rouge de Belgique ;
- les centres médico-pédiatriques ;
- les maisons médicales.

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

Chapitre 2 : Objectif

Article 2

La présente convention collective de travail est rédigée en application du point 5.2., dernier alinéa, du point 5.3, du point 5.4 et du point 8.3 de l'accord social non marchand fédéral, secteur privé, du 25 octobre et des conventions collectives de travail qui en découleront.

Article 3

Sans porter préjudice aux compétences des organes de concertation locaux, comme prévu dans le dispositif du Maribel social, les moyens supplémentaires du Maribel social issus du Tax Shift seront utilisés dans la création de nouveaux emplois, afin de pourvoir au remplacement prévisible de travailleurs absents selon les modalités précisées ci-après.

Tout en garantissant le maintien et la mise en œuvre des emplois déjà octroyés éventuellement pour les équipes mobiles dans le cadre du remplacement immédiat des absences non programmées des travailleurs, les emplois supplémentaires dont question dans la présente convention seront affectés à l'élargissement des missions des équipes mobiles existantes pour couvrir le remplacement d'absences prévisibles de travailleurs.

Par absences de travailleurs, il y a lieu d'entendre notamment: maladie ou accident non couverts par l'équipe mobile "remplacement immédiat", vacances, formation, libération syndicale.

Article 4

Il sera possible de déroger à l'article 3 ci-dessus moyennant un accord au sein du conseil d'entreprise, à défaut du CPPT, à défaut avec la DS, à défaut par CCT, dans lequel il sera attesté que les objectifs en matière de remplacements prévisibles tels que repris à l'art. 3 ci-dessus sont rencontrés par d'autres dispositifs.

Article 5

Dans le respect des missions des conseils d'entreprise, une liste nominative (nom, fonction, pourcentage contractuel) des emplois supplémentaires attribués dans le cadre de la présente convention, établie par le fonds de sécurité d'existence "Maribel social" cité à l'article 1 de la présente convention sera transmise semestriellement au conseil d'entreprise à défaut au CPPT, à défaut à la DS.

Article 6

Au cas où les emplois attribués sur base de la présente convention collective ne sont pas affectés aux objectifs pour lesquels ils ont été attribués, leur financement peut être arrêté par décision du fonds de sécurité d'existence "Maribel social" cité à l'article 1 de la présente convention, et, le cas échéant, remboursé.

Chapitre 3 : Dispositions finales

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01 janvier 2018. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée ou revue par la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois adressé au président de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE INTERSECTORIEL POUR LES SERVICES DE SANTE

Convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds intersectoriel des services de santé » et fixation des statuts (CCT du 11.02.2019)

A. Institution

Article 1er. Par la présente convention collective de travail et en application de l'article 1er, premier alinéa, 1° de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958), la Commission paritaire des établissements et des services de santé institue un fonds de sécurité d'existence dont les statuts sont fixés ci-après.

Art. 2.

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

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

Art. 3.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2019 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 1er janvier de l'année suivante.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Le président transmet une copie de la dénonciation à chacune des parties signataires ainsi qu'au Ministre de l'Emploi et à l'Office national de sécurité sociale.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 octobre 2009 concernant la création d'un fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds intersectoriel des services de santé" et fixation des statuts (numéro d'enregistrement 100222/co/330 – AR 16/12/2010 – MB 20/01/2011), et la convention collective de travail du 11 mai 2015 concernant le transfert du siège du « fonds intersectoriel pour les services de santé » (numéro d'enregistrement 127305/co/330 – AR 26/10/2015 – MB 24/11/2015)

B. Statuts

CHAPITRE 1er. Dénomination

Art. 4.

A partir du 1er janvier 2019, il est institué un fonds de sécurité d'existence, dénommé 'Fonds intersectoriel des services de santé'.

Le siège social et le siège administratif du fonds sont établis à AFOSOC, Square Saintelette 13-15
1000 Bruxelles.

Ces sièges peuvent être transférés ailleurs par décision unanime du conseil d'administration du fonds, prévu à l'article 11. Le conseil d'administration doit communiquer sa décision au président de la commission paritaire et au Ministre de l'Emploi.

CHAPITRE II. Objet

Art. 5.

Le fonds, régi par la présente convention collective de travail, a pour objet la gestion du produit mutualisé de la réduction des cotisations mises à disposition par le fonds de sécurité d'existence « Maribel social » de la Commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

Le fonds est chargé de :

- recevoir le produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'alinéa 1er;
- attribuer le produit de la réduction de cotisations aux employeurs qui ont engagé un travailleur en remplacement d'un travailleur qui suit une formation qualifiante via l'intervention du fonds.

Art. 6.

Dans le cadre de la mission décrite à l'article 5, le fonds peut solliciter l'autorisation d'utiliser une partie du produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'article 5, alinéa 1er de la présente convention pour couvrir les frais de personnel et les frais d'administration.

Art. 7.

Dans le cadre de la mission décrite à l'article 5, le fonds remplit toutes les missions confiées aux fonds sectoriels par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2002.

CHAPITRE III. Financement

Art. 8.

Les moyens financiers du fonds se composent de :

- le produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'article 5, alinéa 1er de la présente convention, en ce compris les intérêts;
- les autres moyens financiers qui lui seraient attribués par ou en vertu d'une convention collective de travail sectorielle pour couvrir les frais d'administration visés à l'article 9.

Art. 9.

Les frais d'administration du fonds sont fixés annuellement par le conseil d'administration prévu à l'article 11.

Ces frais sont uniquement couverts par:

- les interventions visées à l'article 6 ;
- les moyens éventuellement mis à sa disposition par ou en vertu d'une convention collective de travail sectorielle.

CHAPITRE IV.

Bénéficiaires, octroi et liquidation des réductions de cotisations

Art. 10.

Les employeurs bénéficient des interventions du fonds selon les modalités déterminées par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, ainsi que par et/ou en vertu des conventions collectives de travail suivantes :

- la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans les hôpitaux privés;
- la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des maisons de repos pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins ;
- la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des soins infirmiers à domicile ;
- la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des centres de réhabilitation autonomes;
- la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des initiatives d'habitations protégées, des maisons médicales et des services de sang de la Croix Rouge de Belgique ;
- la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des établissements et services de santé bicommunautaires et autres services du bien-être bicommunautaires situés en Région de Bruxelles Capitale
- la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des établissements et services de santé.

CHAPITRE. V. Gestion

Art. 11.

Le fonds est géré par un conseil d'administration paritaire composé de 16 membres effectifs.

Ces membres sont désignés par la Commission paritaire des établissements et des services de santé, pour la moitié sur présentation des organisations représentatives des employeurs et pour l'autre moitié sur présentation des organisations représentatives des travailleurs.

Art. 12.

Les membres du conseil d'administration sont désignés pour la même période que celle de leur mandat de membre de la commission paritaire.

Le mandat de membre du conseil d'administration prend fin en cas de démission ou de décès ou lorsque la durée du mandat est expirée ou lorsque l'organisation qui a

présenté le membre demande son remplacement ou lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation qui l'a présenté.

Le nouveau membre achève, le cas échéant, le mandat de son prédécesseur.

Les mandats des membres du conseil d'administration sont renouvelables.

Art. 13.

Les membres du conseil d'administration ne contractent aucune obligation personnelle en ce qui concerne les engagements pris par le fonds.

Leur responsabilité se limite à l'exécution de leur mandat.

Art. 14.

Le conseil d'administration choisit chaque année un président et un vice-président parmi ses membres, issus alternativement de la délégation des travailleurs et de la délégation des employeurs.

Il désigne également la personne chargée du secrétariat.

Art. 15.

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du fonds, dans les limites fixées par et/ou en vertu de la loi du 7 janvier 1958, des présents statuts et de l'arrêté royal du 18 juillet 2002.

Sauf décision contraire du conseil d'administration 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 membre du conseil désigné à cet effet par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration a notamment pour missions:

- d'attribuer le produit de la réduction de cotisation conformément aux dispositions visées à l'article 5, alinéa 2 et d'assurer le suivi de cette attribution;
- de procéder à l'embauche et au licenciement éventuels du personnel du fonds;
- d'exercer un contrôle et de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des présents statuts;
- de déterminer les frais de gestion;
- de transmettre chaque année en juin un rapport écrit sur l'exécution de sa mission à la Commission paritaire des établissements et des services de santé;
- de transmettre aux instances compétentes les rapports prévus par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2002.

Art. 16.

Le conseil d'administration se réunit au moins une fois par semestre.

Le conseil se réunit soit sur convocation du président agissant d'office, soit à la demande de la moitié au moins de ses membres soit à la demande d'une des organisations représentées en son sein.

Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour.

Les procès-verbaux sont rédigés par le secrétaire désigné par le conseil d'administration et signés par celui qui a présidé la réunion. Les extraits de ces procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président.

Art. 17.

Le conseil d'administration ne peut se

réunir et délibérer valablement que si la moitié au moins tant des membres de la délégation des travailleurs que de la délégation des employeurs est présente.

Art. 18.

Sauf dispositions contraires prévues par le règlement d'ordre intérieur établi par le conseil d'administration, ses décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents.

CHAPITRE VI. Contrôle

Art. 19.

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958), la commission paritaire désigne un réviseur d'entreprises en vue du contrôle de la gestion du fonds.

En outre, il informe régulièrement le conseil d'administration du fonds des résultats de ses investigations et fait les recommandations qu'il juge utiles.

CHAPITRE VII. Bilan et comptes

Art. 20.

Chaque année, les bilan et comptes de l'exercice écoulé sont clôturés au 31 décembre.

CHAPITRE VIII. Dissolution et liquidation

Art. 21.

Le fonds est institué pour une durée indéterminée.

Art. 22.

Il est dissout par la Commission paritaire des établissements et des services de santé à la suite d'un préavis éventuel comme prévu à l'article 3.

Art. 23.

Après paiement du passif, les biens et valeurs du fonds sont transférés à un fonds non marchand avec des objectifs similaires.

La Commission paritaire des établissements et des services de santé susmentionnée désigne les liquidateurs parmi les membres du conseil d'administration du fonds.

Projet de formation en Art Infirmier

Convention collective de travail du 11 février 2019 concernant le projet de formation en art infirmier

Vu le plan pluriannuel du 1er mars 2000 qui prévoit en son point 6 le "projet de formation pour les praticiens de l'art infirmier", il est convenu ce qui suit.

Article 1

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

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

Article 2

La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs répondant aux critères déterminés à l'article 3 un droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération consistant à suivre une formation qualifiante de maximum quatre ans afin de devenir praticiens de l'art infirmier (brevet, diplômé, graduat ou bachelier), dans le cadre de l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale.

Critères d'accès

Article 3

Les critères d'admission à la formation sont les suivants :

- répondre aux conditions d'accès à l'enseignement :
- certificat d'enseignement secondaire supérieur ou assimilé ou
- certificat d'études de 6ème année de l'enseignement professionnel secondaire (EPPS) pour l'enseignement professionnel complémentaire.
- être actuellement occupé dans les liens d'un contrat de travail qui couvre la durée de la formation, au moins à mi-temps dans une institution relevant des secteurs de la santé visés à l'article premier;
- ne pas déjà posséder un diplôme de brevet, diplômé, graduat ou bachelier en soins infirmier, ni posséder un diplôme bachelier ou Master;
- conditions d'ancienneté : avoir une expérience de minimum 2 ans dans une ou plusieurs institutions relevant des secteurs de la santé visés à l'article 1er, et ce endéans une période de 5 ans précédant immédiatement le début de la formation (le 1er septembre). Si un travailleur a été précédemment employé dans un établissement public où sont exercées des activités similaires à celles décrites dans le champ d'application de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, son ancienneté dans cet établissement sera assimilée pour vérifier si la condition d'ancienneté est remplie.
- avoir réussi l'épreuve de sélection organisée par les services régionaux de l'emploi; en prenant en compte le fait que le travailleur peut participer maximum deux fois aux tests de sélection dans une période de 5 ans. La participation au test de sélection antérieure au 1 avril 2013 n'est pas prise en compte.

- s'inscrire au cours avant le 15 septembre 2019, sauf cas reconnus par le Conseil d'administration dont question ci-dessous.

- Ne pas être occupé en tant que remplaçant d'un travailleur en formation, conformément à l'article 6 de cette convention collective de travail, pour autant que la période du contrat de remplacement coure encore.

- Ne pas avoir déjà participé à la formation dont on parle dans la présente convention collective de travail
- Ces critères d'accès seront vérifiés par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des services de santé sur base d'un formulaire ad hoc signé par le travailleur intéressé et auquel est jointe une attestation d'emploi signée par son employeur.

Tenant compte du nombre de places finançables, le Conseil d'administration du Fonds pourra déterminer un ordre de priorité des candidatures pour l'accès à la formation

Le Conseil d'Administration prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests
2. La durée nécessaire de la formation pour obtenir un diplôme, avec priorité aux candidats avec une durée de formation réduite
3. La durée de travail potentielle comme infirmier(ère) du début de la formation jusqu'à la pension légale.

Le Conseil d'Administration est compétent pour prendre toute décision nécessaire pour le suivi et le bon déroulement du projet.

Statut

Article 4

Le travailleur répondant aux critères d'admission ci-dessus a le droit de s'absenter par année scolaire entre le début de celle-ci jusqu'au 30 juin de l'année civile suivante (vacances annuelles exclues) avec maintien de sa rémunération normale payée aux échéances habituelles pour suivre les cours et présenter les examens ainsi qu'effectuer les stages requis éventuellement en dehors de l'institution qui l'occupe. Par rémunération normale on entend la rémunération barémique brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques.

Les périodes d'absences pour suivre les cours sont considérées le cas échéant comme assimilées pour ce qui concerne l'allocation de fin d'année.

La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu d'école.

Procédure et modalités

Article 5

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur, pour chaque année d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription

régulière délivrée par l'établissement scolaire au sens de la réglementation sur le congé éducation payé).

La demande relative à une année scolaire doit être introduite auprès de l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année concernée.

Le travailleur fournira en outre à son employeur les attestations d'assiduité délivrées par l'établissement scolaire à la fin de chaque trimestre au sens de la réglementation sur le congé éducation payé; s'il n'est pas en possession de ce document, l'employeur est fondé à refuser le droit au salaire au cours du trimestre suivant.

Perd le droit à l'absence rémunérée :

- le travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'un dixième de leur durée;
 - le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, se livre à une nouvelle activité lucrative, indépendante, salarié ou dans le cadre d'un statut d'intérimaire;
- Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation du congé sont effectués par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé.
- le travailleur qui n'a pas réussi l'année d'étude dans laquelle il s'est inscrit à l'issue de la seconde session (le redoublement n'est pas possible sauf les cas reconnus par le Conseil d'Administration dont question ci-dessous).

Remplacement du travailleur en formation

Article 6

Le remplacement du travailleur en formation est assuré par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Ce contrat stipulera la formule suivante : "L'engagement du travailleur se situe dans le cadre du point 6 du plan pluriannuel pour le secteur de la santé du premier mars 2000. A cet égard il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études à l'issue d'un délai de préavis légal. ".

Si l'employeur effectue le remplacement en ajoutant des heures de travail à un (ou plusieurs) contrat(s) existant(s), l'avenant à ce(s) contrat(s) devra mentionner la clause suivante : "Ces heures complémentaires sont octroyées dans le cadre de l'exécution du projet de formation en art infirmier » À cet égard il est expressément convenu entre les parties que cet avenant au contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études"

Article 7

L'application de la présente convention est confiée au Conseil d'Administration du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Intersectoriel des services de santé » créé par la Commission paritaire des établissements et des services de

santé par convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro xxxxxx/CO/330 (arrêté royal du xx/xx/xxxx – Moniteur belge du xx/xx/xxxx).

Article 8

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail 12 mars 2018 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant le projet de formation en art infirmier, enregistrée sous le numéro 145684 /CO/330 (arrêté royal du 07/10/2018– Moniteur belge du 22/10/2018).

Durée

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2023.

Convention collective de travail du 27 janvier 2020 concernant le projet de formation en art infirmier

Vu le plan pluriannuel du 1er mars 2000 qui prévoit en son point 6 le "projet de formation pour les praticiens de l'art infirmier", il est convenu ce qui suit.

Article 1

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

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

Article 2

La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs répondant aux critères déterminés à l'article 3 un droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération consistant à suivre une formation qualifiante de maximum quatre ans afin de devenir praticiens de l'art infirmier (brevet, diplômé, graduat ou bachelier), dans le cadre de l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale.

Critères d'accès

Article 3

Les critères d'admission à la formation sont les suivants :

- répondre aux conditions d'accès à l'enseignement :
- certificat d'enseignement secondaire supérieur ou assimilé ou
- certificat d'études de 6ème année de l'enseignement professionnel secondaire (EPPS) pour l'enseignement professionnel complémentaire.
- être actuellement occupé dans les liens d'un contrat de travail qui couvre la durée de la formation, au moins à mi-temps dans une institution relevant des secteurs de la santé visés à l'article premier;
- ne pas déjà posséder un diplôme de brevet, diplômé, graduat ou bachelier en soins infirmier, ni posséder un diplôme bachelier ou Master;
- conditions d'ancienneté : avoir une expérience de minimum 2 ans dans une ou plusieurs institutions relevant des secteurs de la santé visés à l'article 1er, et ce endéans une période de 5 ans précédant immédiatement le début de la formation (le 1er septembre). Si un travailleur a été précédemment employé dans un établissement public où sont exercées des activités similaires à celles décrites dans le champ d'application de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, son ancienneté dans cet établissement sera assimilée pour vérifier si la condition d'ancienneté est remplie.
- avoir réussi l'épreuve de sélection organisée par les services régionaux de l'emploi; en prenant en compte le fait que le travailleur peut participer maximum deux fois aux tests de sélection dans une période de 5 ans. La participation au test de sélection antérieure au 1 avril 2013 n'est pas prise en compte.
- s'inscrire au cours avant le 15 septembre 2020, sauf cas reconnus par le Conseil d'administration dont question ci-dessous.

- Ne pas être occupé en tant que remplaçant d'un travailleur en formation, conformément à l'article 6 de cette convention collective de travail, pour autant que la période du contrat de remplacement coure encore.

- Ne pas avoir déjà participé à la formation dont on parle dans la présente convention collective de travail

Ces critères d'accès seront vérifiés par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des services de santé sur base d'un formulaire ad hoc signé par le travailleur intéressé et auquel est jointe une attestation d'emploi signée par son employeur.

Tenant compte du nombre de places finançables, le Conseil d'administration du Fonds pourra déterminer un ordre de priorité des candidatures pour l'accès à la formation

Le Conseil d'Administration prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests
2. La durée nécessaire de la formation pour obtenir un diplôme, avec priorité aux candidats avec une durée de formation réduite
3. La durée de travail potentielle comme infirmier(ère) du début de la formation jusqu'à la pension légale.

Le Conseil d'Administration est compétent pour prendre toute décision nécessaire pour le suivi et le bon déroulement du projet.

Statut

Article 4

Le travailleur répondant aux critères d'admission ci-dessus a le droit de s'absenter par année scolaire entre le début de celle-ci jusqu'au 30 juin de l'année civile suivante (vacances annuelles exclues) avec maintien de sa rémunération normale payée aux échéances habituelles pour suivre les cours et présenter les examens ainsi qu'effectuer les stages requis éventuellement en dehors de l'institution qui l'occupe. Par rémunération normale on entend la rémunération barémique brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques.

Les périodes d'absences pour suivre les cours sont considérées le cas échéant comme assimilées pour ce qui concerne l'allocation de fin d'année.

La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu d'école.

Procédure et modalités

Article 5

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur, pour chaque année d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire au sens de la réglementation sur le congé éducation payé).

La demande relative à une année scolaire doit être introduite auprès de l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année concernée.

Le travailleur fournira en outre à son employeur les attestations d'assiduité délivrées par l'établissement scolaire à la fin de chaque trimestre au sens de la réglementation sur le congé éducation payé; s'il n'est pas en possession de ce document, l'employeur est fondé à refuser le droit au salaire au cours du trimestre suivant.

Perd le droit à l'absence rémunérée :

- le travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'un dixième de leur durée;
 - le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, se livre à une nouvelle activité lucrative, indépendante, salarié ou dans le cadre d'un statut d'intérimaire;
- Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation du congé sont effectués par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé.
- le travailleur qui n'a pas réussi l'année d'étude dans laquelle il s'est inscrit à l'issue de la seconde session (le redoublement n'est pas possible sauf les cas reconnus par le Conseil d'Administration dont question ci-dessous).

Remplacement du travailleur en formation

Article 6

Le remplacement du travailleur en formation est assuré par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Ce contrat stipulera la formule suivante : "L'engagement du travailleur se situe dans le cadre du point 6 du plan pluriannuel pour le secteur de la santé du premier mars 2000. A cet égard il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études à l'issue d'un délai de préavis légal. "

Si l'employeur effectue le remplacement en ajoutant des heures de travail à un (ou plusieurs) contrat(s) existant(s), l'avenant à ce(s) contrat(s) devra mentionner la clause suivante : "Ces heures complémentaires sont octroyées dans le cadre de l'exécution du projet de formation en art infirmier » À cet égard il est expressément convenu entre les parties que cet avenant au contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études"

Article 7

L'application de la présente convention est confiée au Conseil d'Administration du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Intersectoriel des services de santé » créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé par convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro 15116/CO/330 (arrêté royal du 16/06/2019 – Moniteur belge du 9/7/2019).

Article 8

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail 11 février 2019 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant le projet de formation en art infirmier, enregistrée sous le numéro 15114 /CO/330 (arrêté royal du 16/06/2019– Moniteur belge du 9/7/2019).

Durée

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 janvier 2020 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2024.

Convention collective de travail du 08 février 2021 concernant le projet de formation en art infirmier

Vu le plan pluriannuel du 1er mars 2000 qui prévoit en son point 6 le "projet de formation pour les praticiens de l'art infirmier", il est convenu ce qui suit.

Art. 1

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

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

Art. 2

La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs répondant aux critères déterminés à l'article 3 un droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération consistant à suivre une formation qualifiante de maximum quatre ans afin de devenir praticiens de l'art infirmier (brevet, diplômé, graduat ou bachelier), dans le cadre de l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale.

Critères d'accès

Art. 3

Les critères d'admission à la formation sont les suivants :

- répondre aux conditions d'accès à l'enseignement.
- être actuellement occupé dans les liens d'un contrat de travail qui couvre la durée de la formation, au moins à mi-temps dans une institution relevant des secteurs de la santé visés à l'article 1er;
- conditions d'ancienneté : avoir une expérience de minimum 2 ans dans une ou plusieurs institutions relevant des secteurs de la santé visés à l'article 1er, et ce endéans une période de 5 ans précédant immédiatement le début de la formation (le 1er septembre). Si un travailleur a été précédemment employé dans un établissement public où sont exercées des activités similaires à celles décrites dans le champ d'application de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, son ancienneté dans cet établissement sera assimilée pour vérifier si la condition d'ancienneté est remplie.
- avoir réussi l'épreuve de sélection organisée par le Fonds Intersectoriel des Services de Santé, en collaboration avec les bureaux de sélection spécialisés; en prenant en compte le fait que le travailleur peut participer maximum deux fois aux tests de sélection dans une période de 5 ans. La participation au test de sélection antérieure au 1 avril 2013 n'est pas prise en compte.
- s'inscrire au cours avant le 15 septembre 2020, sauf cas reconnus par le Conseil d'administration dont question ci-dessous.
- Ne pas être occupé en tant que remplaçant d'un travailleur en formation, conformément à l'article 6 de cette convention collective de travail, pour autant que la période du contrat de remplacement coure encore.
- Ne pas avoir déjà participé à la formation dont on parle dans la présente convention collective de travail

Ces critères d'accès seront vérifiés par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des services de santé sur base d'un formulaire ad hoc signé par le

travailleur intéressé et auquel est joint une attestation d'emploi signée par son employeur.

Tenant compte du nombre de places finançables, le Conseil d'administration du Fonds pourra déterminer un ordre de priorité des candidatures pour l'accès à la formation

Le conseil d'administration donne la priorité aux candidats sélectionnés qui ne sont pas encore titulaires d'un diplôme de bachelor ou d'un diplôme universitaire. Au sein de ce groupe, le Conseil d'Administration prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests ;
2. La durée nécessaire de la formation pour obtenir un diplôme, avec priorité aux candidats qui ont déjà terminé une partie de la formation ;
3. La durée de travail potentielle comme infirmier(ère) du début de la formation jusqu'à la pension légale.

Ensuite, les candidats sélectionnés qui sont déjà titulaires d'un diplôme de bachelor ou d'un diplôme universitaire sont pris en compte et classés selon les mêmes critères de sélection.

Le Conseil d'Administration est compétent pour prendre toute décision nécessaire pour le suivi et le bon déroulement du projet.

Statut

Art. 4.

Le travailleur répondant aux critères d'admission ci-dessus a le droit de s'absenter pendant la durée entière de sa période de formation du premier au dernier jour effectif d'école (vacances annuelles exclues) avec maintien de sa rémunération normale payée aux échéances habituelles pour suivre les cours et présenter les examens ainsi qu'effectuer les stages requis éventuellement en dehors de l'institution qui l'occupe. Par rémunération normale on entend la rémunération barémique brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques.

Les périodes d'absences pour suivre les cours sont considérées, le cas échéant, comme assimilées pour ce qui concerne l'allocation de fin d'année.

La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu d'école.

Procédure et modalités

Art. 5

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur, pour chaque année d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire).

La demande relative à une année scolaire doit être introduite auprès de l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année concernée.

Le travailleur fournira en outre à son employeur les attestations d'assiduité délivrées par l'établissement scolaire à la fin de chaque trimestre au sens de la réglementation sur le congé éducation payé; s'il n'est pas en possession de ce document, l'employeur est fondé à refuser le droit au salaire au cours du trimestre suivant.

Perd le droit à l'absence rémunérée :

- le travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'un dixième de leur durée;
- le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, se livre à une nouvelle activité lucrative, indépendante, salarié ou dans le cadre d'un statut d'intérimaire;

Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation du congé sont effectués par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé.

- le travailleur qui n'a pas réussi l'année d'étude dans laquelle il s'est inscrit à l'issue de la seconde session (le redoublement n'est pas possible sauf les cas reconnus par le Conseil d'Administration dont question ci-dessous).

Remplacement du travailleur en formation

Art. 6

Le remplacement du travailleur en formation est assuré par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Ce contrat stipulera la formule suivante : "L'engagement du travailleur se situe dans le cadre du point 6 du plan pluriannuel pour le secteur de la santé du 1er mars 2000. A cet égard, il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études à l'issue d'un délai de préavis légal. "

Si l'employeur effectue le remplacement en ajoutant des heures de travail à un (ou plusieurs) contrat(s) existant(s), l'avenant à ce(s) contrat(s) devra mentionner la clause suivante : "Ces heures complémentaires sont octroyées dans le cadre de l'exécution du projet de formation en art infirmier » À cet égard il est expressément convenu entre les parties que cet avenant au contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études"

Art. 7

L'application de la présente convention est confiée au Conseil d'Administration du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Intersectoriel des services de santé » créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé par convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro 151116/CO/330 (arrêté royal du 16/06/2019 – Moniteur belge du 9/7/2019).

Art. 8. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail 11 février 2019 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant le projet de formation en art infirmier, enregistrée sous le numéro 157773 /CO/330 (arrêté royal du 20/12/2020– Moniteur belge du 05/02/2021).

Durée

Art. 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2025.

Art. 10. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Convention collective de travail du 13 février 2023 concernant le projet de formation en art infirmier

Vu le plan pluriannuel du 1er mars 2000 qui prévoit en son point 6 le "projet de formation pour les praticiens de l'art infirmier", il est convenu ce qui suit.

Article 1er.

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

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

Art. 2.

La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs répondant aux critères déterminés à l'article 3 un droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération consistant à suivre une formation qualifiante de maximum quatre ans afin de devenir praticiens de l'art infirmier (brevet ou bachelier), dans le cadre de l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale.

Critères d'accès

Art. 3.

Les critères d'admission à la formation sont les suivants :

- répondre aux conditions d'accès à l'enseignement;
- être actuellement occupé dans les liens d'un contrat de travail qui couvre la durée de la formation, au moins à mi-temps dans une institution relevant des secteurs de la santé visés à l'article 1er;
- condition d'ancienneté : avoir une expérience de minimum 2 ans, acquise au mois de septembre dans une ou plusieurs institutions relevant des secteurs de la santé visés à l'article 1er, et ce endéans une période de 5 ans précédant immédiatement le début de la formation (le 1er septembre). Si un travailleur a été précédemment employé dans un établissement public où sont exercées des activités similaires à celles décrites dans le champ d'application de la Commission paritaire des

établissements et des services de santé, son ancienneté dans cet établissement sera assimilée pour vérifier si la condition d'ancienneté est remplie;

- avoir réussi l'épreuve de sélection organisée par le "Fonds intersectoriel des services de santé", en collaboration avec les bureaux de sélection spécialisés; en prenant en compte le fait que le travailleur peut participer maximum deux fois aux tests de sélection dans une période de 5 ans. La participation au test de sélection antérieure au 1er avril 2013 n'est pas prise en compte;

- s'inscrire au cours avant le 15 septembre 2023, sauf cas reconnus par le conseil d'administration dont question ci-dessous;

- ne pas être occupé en tant que remplaçant d'un travailleur en formation, conformément à l'article 6 de cette convention collective de travail, pour autant que la période du contrat de remplacement coure encore;

- ne pas avoir déjà participé à la formation dont on parle dans la présente convention collective de travail.

Ces critères d'accès seront vérifiés par le conseil d'administration du "Fonds intersectoriel des services de santé" sur la base d'un formulaire ad hoc signé par le travailleur intéressé et auquel est jointe une attestation d'emploi signée par son employeur.

Tenant compte du nombre de places finançables, le conseil d'administration du fonds pourra déterminer un ordre de priorité des candidatures pour l'accès à la formation.

Le conseil d'administration prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests;

2. Les candidats ayant au moment de la demande achevé une partie de la formation bénéficient d'une priorité. On entend par là :

a. Pour l'enseignement néerlandophone :

- dans le cadre de la formation de bachelier en soins infirmiers, le candidat doit déjà avoir réussi 60 crédits;

- dans le cadre de la formation brevetée en soins infirmiers, le candidat doit déjà avoir réussi les modules "initiatie en basiszorg";

- dans le cadre de la formation d'aide-soignant le candidat doit avoir réussi au moins 450 heures de formation au moment de la demande;

b. Pour l'enseignement francophone et germanophone :

- dans le cadre de la formation bachelier et brevet en art infirmier, le candidat doit avoir réussi au moins 60 crédits ou équivalent;

- dans le cadre de la formation d'aide-soignant le candidat doit avoir achevé au moins 450 heures de formation;

3. Le budget disponible

Le conseil d'administration est compétent pour prendre toute décision nécessaire pour le suivi et le bon déroulement du projet.

Statut

Art. 4.

Le travailleur répondant aux critères d'admission ci-dessus a le droit de s'absenter pendant la durée entière de sa période de formation du premier au dernier jour effectif d'école (vacances annuelles exclues) avec maintien de sa rémunération normale payée aux échéances habituelles pour suivre les cours et présenter les examens ainsi qu'effectuer les stages requis éventuellement en dehors de l'institution qui l'occupe.

En raison d'une réforme des rythmes scolaires dans les écoles reconnues par la Communauté française, les vacances d'été de ces écoles sont raccourcies à 6 semaines. Par conséquent, tous les travailleurs ne sont pas en mesure de travailler 4 semaines pour leur employeur pendant cette période. Ces travailleurs doivent alors compenser le solde des "jours non travaillés" pendant les autres vacances scolaires de la même année scolaire.

Par "rémunération normale" on entend : la rémunération barémique brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques.

Les périodes d'absences pour suivre les cours sont considérées, le cas échéant, comme assimilées pour ce qui concerne l'allocation de fin d'année.

La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile à l'établissement scolaire.

Procédure et modalités

Art. 5.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur, pour chaque année d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire).

La demande relative à une année scolaire doit être introduite auprès de l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année concernée.

Le travailleur fournira en outre à son employeur les attestations d'assiduité délivrées par l'établissement scolaire à la fin de chaque trimestre au sens de la réglementation sur le congé-éducation payé; s'il n'est pas en possession de ce document, l'employeur est fondé à refuser le droit au salaire au cours du trimestre suivant.

Perd le droit à l'absence rémunérée :

- le travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'un dixième de leur durée;

Commentaire :

Le lancement par le travailleur d'une nouvelle activité professionnelle et complémentaire en tant que salarié, indépendant ou fonctionnaire après l'acceptation de sa candidature n'est pas interdit, pour autant que cette activité ne fragilise pas les chances de réussite de la formation.

Toutefois, cette activité ne peut en aucun cas constituer une raison valable d'absence aux cours et aux stages et être donnée comme explication de la non-réussite de l'année académique/du semestre afin de pouvoir reprendre cette année académique/ce semestre dans le cadre des dispositions de la présente convention collective de travail.

Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation du congé sont effectués par le conseil d'administration du "Fonds intersectoriel des services de santé";

- le travailleur qui n'a pas réussi l'année d'étude dans laquelle il s'est inscrit à l'issue de la seconde session (le redoublement n'est pas possible sauf les cas reconnus par le conseil d'administration dont question ci-dessous).

Remplacement du travailleur en formation

Art. 6.

Le remplacement du travailleur en formation est assuré par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Ce contrat stipulera la formule suivante : "L'engagement du travailleur se situe dans le cadre du point 6 du plan pluriannuel pour le secteur de la santé du 1er mars 2000. A cet égard, il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études à l'issue d'un délai de préavis légal."

Si l'employeur effectue le remplacement en ajoutant des heures de travail à un (ou plusieurs) contrat(s) existant(s), l'avenant à ce(s) contrat(s) devra mentionner la clause suivante : "Ces heures complémentaires sont octroyées dans le cadre de

l'exécution du projet de formation en art infirmier. À cet égard il est expressément convenu entre les parties que cet avenant au contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études."

Art. 7.

L'application de la présente convention est confiée au conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds intersectoriel des services de santé" créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé par convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro 151116/CO/330 (arrêté royal du 16 juin 2019 - Moniteur belge du 9 juillet 2019).

Art. 8. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail 10 janvier 2022, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, concernant le projet de formation en art infirmier, enregistrée sous le numéro 173408/CO/330.

Durée

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 13 février 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2027.

Projet de formation aide-soignant

Convention collective du 27 janvier 2020

Préambule : La présente convention collective de travail a pour but de:

- Prolonger un projet pilote intitulé « projet de formation aide-soignant», en complément du projet de formation en art infirmier, tel que défini par la convention collective de travail du 27 janvier 2020.
- promouvoir un pourvoi plus rapide des postes vacants de la fonction d'aide-soignant ;
- fixer les règles suivant lesquelles ce projet pilote devra être introduit.
- En 2017, le projet pilote sera organisé pour le personnel qui peut suivre la formation en enseignement néerlandophone.
- Les travailleurs en formation depuis le départ du projet pilote en 2016 en enseignement francophone peuvent poursuivre leur formation.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé ressortissant à l'application du plan fédéral pluriannuel du 1er mars 2000 notamment les employeurs et les travailleurs des hôpitaux privés, les maisons de soins psychiatriques, les services pour l'habitation protégée, les maisons de repos pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins, les soins infirmiers à

domicile, les centres de revalidation, les maisons médicales et les centres de transfusion sanguine de la Croix-Rouge belge.

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

Article 2

La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs répondant aux critères déterminés à l'article 3 un droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération.

Cette modification consiste à suivre une formation à temps partiel (qui peut être flexible ou sous forme de modules) jusqu'à l'obtention du certificat d'aide-soignant délivré par l'un des centres d'éducation des adultes ou l'une des écoles de promotion sociale choisis par le Fonds intersectoriel des services de santé.

La formation suivie doit permettre au travailleur qui suit la formation de répondre aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, y compris les actes infirmiers ajoutés par l'arrêté royal du 27 février 2019.

Le total des heures de formation constatées par l'établissement d'enseignement nécessaires au suivi de la formation entière (les heures de cours, les périodes de stage et le temps nécessaire pour prendre part aux examens) est assimilé à du temps de travail.

Ce nombre total d'heures de formation assimilées peut être réparti sur plusieurs années, avec un maximum de trois ans.

Le nombre total d'heures de formation est déterminé dès le début de la formation et, le cas échéant, peut être réduit par l'octroi de dispenses au travailleur en formation sur base des compétences acquises. Ces dispenses sont déterminées par l'établissement d'enseignement selon les règles en vigueur en la matière dans les communautés respectives compétentes pour l'enseignement.

Le travailleur en formation qui, pour suivre la formation aide-soignant peut recourir à un congé -éducation payé, peut utiliser ce congé - éducation en plus des heures de formation pour lesquelles il a été dispensé de ses prestations.

Critères d'accès

Article 3

Les critères d'admission à la formation sont les suivants :

- Ne pas exercer de fonction pour laquelle une reconnaissance légale est requise dans le cadre de l'exercice de professions de soins, à l'exception des assistants logistiques.

Commentaire :

Nous pensons que sont concernées, entre autres, les fonctions suivantes : aide en cuisine, collaborateur administratif, assistant logistique, technicien de surface, ouvrier d'entretien...

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un certificat donnant accès à la formation d'aide-soignant ou avoir réussi un test d'accès aux études d'une école d'aide-soignant.
- Ne pas être titulaire d'un diplôme de l'enseignement de bachelier ou de master (reconnu en Belgique ou assimilé).
- Être actuellement occupé, au moins à mi-temps, dans les liens d'un contrat de travail qui couvre la durée de la formation, dans une institution relevant des secteurs visés à l'article 1.
- Satisfaire aux conditions d'ancienneté : être actif depuis au minimum 1 an auprès de l'employeur actuel au 1er septembre 2019.
- Réussir les tests organisés par les services régionaux de sélection.
- S'inscrire dans l'institut d'enseignement avant le 1er septembre 2020 ou le 1^{er} février 2021, sauf cas reconnus par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des services de santé.
- Ne plus être occupé, dès le début de la formation, comme remplaçant d'un travailleur qui suit déjà une formation soit par le biais d'un projet formation en art infirmier tel que prévu par la convention collective de travail du 27 janvier 2020 soit par le biais de la formation d'aide-soignant, telle que décrite dans la présente convention collective de travail.
- Ne pas avoir commencé de formation prévue dans les projets 'formation en art infirmier' comme prévu dans la convention collective de travail du 27 janvier 2020 ou 'projet de formation aide-soignant' tel que décrit dans la présente convention collective de travail.

Ces critères d'accès seront vérifiés par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé.

Tenant compte du nombre de places finançables, le Conseil d'administration du Fonds pourra établir un ordre de priorité pour l'accès à la formation parmi les candidatures admissibles conformément aux conditions d'accès reprises à l'article 3.

Le Conseil d'administration prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests ;
2. La durée de travail potentielle comme aide-soignant du début de la formation jusqu'à l'âge légal de la pension.

Le Conseil d'administration est compétent pour prendre toute décision nécessaire au suivi et au bon déroulement du projet.

L'employeur peut demander de postposer la participation du collaborateur au projet de formation aide-soignant à l'année scolaire ou au module suivant, dans le cas où l'absence du collaborateur compromet de façon significative la continuité du travail.

L'employeur avertit le Fonds intersectoriel des Services de santé de sa décision de postposer la participation du collaborateur au projet de formation. Il motive cette décision sur base des règles décrites dans l'article 113 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Statut

Article 4

Le travailleur répondant aux critères d'admission ci-dessus a le droit de suivre les cours, passer les examens et de prendre part aux stages avec maintien de sa rémunération normale payée aux échéances habituelles. Par rémunération normale, il y a lieu d'entendre la rémunération barémique brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques.

Le cas échéant, les périodes d'absences consacrées à suivre les cours sont considérées comme assimilées pour ce qui concerne l'allocation de fin d'année.

La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu d'école.

Les primes pour prestations irrégulières ne sont pas d'application pour les heures libérées en vue de suivre la formation.

Planning des horaires de travail

Article 5

Le travailleur en formation fournit à son employeur, dès qu'ils sont disponibles, les plannings concrets des heures de formation, des stages ainsi que des examens tels que déterminés par l'établissement d'enseignement.

Le projet prévoit une absence autorisée du lieu de travail, pendant les heures de cours, de stage et d'examen. Le nombre d'heures d'absence rémunérées correspondra donc exactement au nombre total de ces heures.

Lors du cycle de formation, l'employeur prévoira un horaire de travail qui permette au travailleur d'assister aux cours, aux examens et aux stages.

En cas d'événements imprévus ou de circonstances exceptionnelles, il peut être dérogé au planning à la demande de l'employeur ou du travailleur. Si la demande émane de l'employeur, celui-ci doit fournir au travailleur une attestation d'absence valable pour l'institut de formation.

Commentaire

Concrètement, le planning des heures de travail doit garantir que la durée moyenne de travail (temps de travail + temps de formation) du travailleur, sur la période de référence, soit respectée selon la formule suivante:

$$X = Y - Z$$

Dans laquelle, sur cette période de référence :

- X = nombre d'heures de travail effectives du travailleur en formation à planifier
- Y = heures de travail contractuelles du travailleur en formation
- Z = nombre d'heures à consacrer à la formation (heures de cours, stage, examens) pendant la même période qu'Y.

Sur base trimestrielle, pour les travailleurs à mi-temps:

$Y = 19 \text{ heures} \times 13 \text{ semaines} = 247 \text{ heures}$

$Z = 120 \text{ heures de temps de formation (cours, stage, examens) de ce même trimestre. Ici "120" est pris à titre d'exemple.}$

$X = 247 - 120 = 127 \text{ heures à inclure dans le temps de travail.}$

Sur base trimestrielle, pour les travailleurs à temps plein :

$Y = 38 \text{ heures} \times 13 \text{ semaines} = 494 \text{ heures}$

$Z = 120 \text{ heures de temps de formation (cours, stage, examens) de ce même trimestre. Ici "120" est pris à titre d'exemple.}$

$X = 494 - 120 = 374 \text{ heures à inclure dans le temps de travail.}$

Exemple en cas d'horaire fixe pour un travailleur à mi-temps (19/38) avec, pendant cette semaine, 12 heures de temps de formation (par ex. deux jours de formation de 6 heures) :

$Y = 19 \text{ heures}$

$Z = 12 \text{ heures}$

$X = 19 - 12 = 7 \text{ heures à inclure dans le temps de travail.}$

Exemple en cas de temps de travail variable d'un travailleur à mi-temps (en moyenne 19 heures par semaine) avec, pendant cette semaine, 12 heures de temps de formation dans un horaire de 24 heures de la semaine concernée :

Semaine 1 :

$Y = 24 \text{ heures}$

$Z = 12 \text{ heures}$

$X = 24 - 12 \text{ heures} = 12 \text{ heures à inclure dans le temps de travail.}$

Semaine 2 :

$Y = 14 \text{ heures}$

$Z = 12 \text{ heures}$

$X = 14 - 12 \text{ heures} = 2 \text{ heures à inclure dans le temps de travail.}$

Les heures des jours fériés légaux, vacances annuelles, de maladie avec salaire garanti et autres sont incluses de la même façon dans les temps de travail que pour les travailleurs qui ne prennent pas part au projet de formation.

Les plannings d'horaires demeurent soumis aux mêmes règles légales, par exemple les temps de repos.

Procédure et modalités

Article 6

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur, pour chaque semestre d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire au sens de la réglementation sur le congé - éducation payé).

Ce document relatif à une formation doit être introduit auprès de l'employeur au plus tard dans les 15 jours calendriers suivant le début de la formation.

Perd le droit à l'absence rémunérée :

- le travailleur qui s'est absenté des cours sans motif légitime ;
- le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, se livre à une nouvelle activité lucrative en tant qu'indépendant, salarié ou dans le cadre d'un statut d'intérimaire;

Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation des heures dispensées de prestations est effectué par le Conseil d'administration du Fonds intersectoriel des Services de Santé sur base d'une attestation d'assiduité que le travailleur en formation fournit chaque trimestre à son employeur.

En principe, le travailleur ne peut pas refaire un semestre ni prolonger la durée prévue de ses études.

Les travailleurs en formation qui n'ont pas réussi leur semestre, et, par conséquent, devraient prolonger leurs études, peuvent envoyer une lettre motivée au Conseil d'administration du Fonds intersectoriel des Services de Santé, qui décidera si le travailleur en formation peut recommencer un semestre ou prolonger la durée prévue de ses études.

Le travailleur en formation peut demander de prolonger la durée des études uniquement en cas de circonstances exceptionnelles indépendantes de sa volonté.

Remplacement du travailleur en formation

Article 7

L'employeur du travailleur en formation a droit à une intervention financière pour le remplacement du travailleur en formation à charge du Fonds intersectoriel des Services de Santé, égale au total du nombre d'heures de formation suivies par le travailleur en formation.

Le nombre d'heures subsidiées pour le remplacement du travailleur en formation est égal, par trimestre, au nombre total d'heures de la durée de la formation divisé par le nombre de trimestres nécessaires au suivi du cursus en entier.

L'employeur peut utiliser ces heures soit en remplaçant le travailleur en formation par un travailleur engagé sous contrat à durée indéterminée, soit en attribuant des heures supplémentaires à un travailleur occupé dans l'entreprise avec un contrat à temps partiel. Le remplaçant ne doit pas nécessairement occuper la même fonction.

Si l'employeur effectue le remplacement avec un nouveau contrat de travail, ce contrat stipulera la clause suivante : "L'engagement du travailleur se situe dans le

cadre de l'exécution du projet pilote de formation aide-soignant. À cet égard il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études à l'issue d'un délai de préavis légal. Par retour définitif, il y a lieu d'entendre la fin de la formation pour devenir aide-soignant du travailleur en formation".

Si l'employeur effectue le remplacement en ajoutant des heures de travail à un (ou plusieurs) contrat(s) existant(s), l'avenant à ce(s) contrat(s) devra mentionner la clause suivante : "Ces heures complémentaires sont octroyées dans le cadre de l'exécution du projet de formation aide-soignant. » À cet égard il est expressément convenu entre les parties que cet avenant au contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études"

Article 8

L'application de la présente convention est confiée au Conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Intersectoriel des Services de Santé » créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé par convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro 15116/CO/330 (arrêté royal du 16/06/2019 – Moniteur belge du 9/7/2019).

Le Conseil d'administration du Fonds évalue chaque année les résultats et décide de la poursuite ou de l'arrêt du projet de formation aide-soignant.

Durée

Article 9

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail 11 février 2019 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant le projet de formation aide-soignant.

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 janvier 2020 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2023.

Convention collective du 08 février 2021

Préambule :

La présente convention collective de travail a pour but de :

- Prolonger un projet pilote intitulé « projet de formation aide-soignant », en complément du projet de formation en art infirmier, tel que défini par la convention collective de travail du 8 février 2021.
- promouvoir un pourvoi plus rapide des postes vacants de la fonction d'aide-soignant ;
- fixer les règles suivant lesquelles ce projet pilote devra être introduit.
- Depuis 2017, le projet pilote est uniquement organisé pour le personnel qui peut suivre la formation en enseignement néerlandophone.

- Les travailleurs en formation depuis le départ du projet pilote en 2016 en enseignement francophone peuvent poursuivre leur formation.

Article 1

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

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

Article. 2

La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs répondant aux critères déterminés à l'article 3 le droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération.

Cette modification consiste à suivre une formation à temps partiel (qui peut être flexible ou sous forme de modules) jusqu'à l'obtention du certificat d'aide-soignant délivré par l'un des centres d'éducation des adultes ou l'une des écoles de promotion sociale choisis par le Fonds intersectoriel des services de santé.

La formation suivie doit permettre au travailleur qui suit la formation de répondre aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, y compris les actes infirmiers ajoutés par l'arrêté royal du 27 février 2019.

Le total des heures de formation constatées par l'établissement d'enseignement nécessaires au suivi de la formation entière (les heures de cours, les périodes de stage et le temps nécessaire pour prendre part aux examens) est assimilé à du temps de travail.

Ce nombre total d'heures de formation assimilées peut être réparti sur plusieurs années, avec un maximum de trois ans.

Le nombre total d'heures de formation est déterminé dès le début de la formation et, le cas échéant, peut être réduit par l'octroi de dispenses au travailleur en formation sur base des compétences acquises. Ces dispenses sont déterminées par l'établissement d'enseignement selon les règles en vigueur en la matière dans les communautés respectives compétentes pour l'enseignement.

Le travailleur en formation qui, pour suivre la formation aide-soignant peut recourir à un congé formation flamand ou congé -éducation payé, peut l'utiliser en plus des heures de formation pour lesquelles il a été dispensé de ses prestations.

Critères d'accès

Article. 3

Les critères d'admission à la formation sont les suivants :

- Ne pas exercer de fonction pour laquelle une reconnaissance légale est requise dans le cadre de l'exercice de professions de soins, à l'exception des assistants logistiques.

Commentaire :

Nous pensons que sont concernées, entre autres, les fonctions suivantes : aide en cuisine, collaborateur administratif, assistant logistique, technicien de surface, ouvrier d'entretien...

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un certificat donnant accès à la formation d'aide-soignant ou avoir réussi un test d'accès aux études d'une école d'aide-soignant.

-

- Être actuellement occupé, au moins à mi-temps, dans les liens d'un contrat de travail qui couvre la durée de la formation, dans une institution relevant des secteurs visés à l'article 1.

- Satisfaire aux conditions d'ancienneté : être actif depuis au minimum 1 an auprès de l'employeur actuel au 1er septembre 2019.

Réussir le test de sélection organisé par le Fonds Intersectoriel des Services de Santé, en collaboration avec les bureaux de sélection spécialisés.

- S'inscrire dans l'institut d'enseignement avant le 1er septembre 2021 ou le 1er février 2022, sauf cas reconnus par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des services de santé.

- Ne plus être occupé, dès le début de la formation, comme remplaçant d'un travailleur qui suit déjà une formation soit par le biais d'un projet formation en art infirmier tel que prévu par la convention collective de travail du 8 février 2021 soit par le biais de la formation d'aide-soignant, telle que décrite dans la présente convention collective de travail.

- Ne pas avoir commencé de formation prévue dans les projets 'formation en art infirmier' comme prévu dans la convention collective de travail du 8 février 2021 ou 'projet de formation d'aide-soignant' tel que décrit dans la présente convention collective de travail.

Ces critères d'accès seront vérifiés par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé.

Tenant compte du nombre de places finançables, le Conseil d'administration du Fonds pourra établir un ordre de priorité pour l'accès à la formation parmi les candidatures admissibles conformément aux conditions d'accès reprises à l'article 3.

Le Conseil d'administration prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests ;
2. La durée de travail potentielle comme aide-soignant du début de la formation jusqu'à l'âge légal de la pension.

Le Conseil d'administration est compétent pour prendre toute décision nécessaire au suivi et au bon déroulement du projet.

L'employeur peut demander de postposer la participation du collaborateur au projet de formation d'aide-soignant à l'année scolaire ou au semestre suivant, dans le cas où l'absence du collaborateur compromet de façon significative la continuité du travail.

L'employeur avertit le Fonds intersectoriel des Services de santé de sa décision de postposer la participation du collaborateur au projet de formation. Il motive cette décision sur base des règles décrites dans l'article 113 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Statut

Article 4

Le travailleur répondant aux critères d'admission ci-dessus a le droit de suivre les cours, passer les examens et de prendre part aux stages avec maintien de sa rémunération normale payée aux échéances habituelles. Par rémunération normale, il y a lieu d'entendre la rémunération barémique brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques.

Le cas échéant, les périodes d'absences consacrées à suivre les cours sont considérées comme assimilées pour ce qui concerne l'allocation de fin d'année.

La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu d'école.

Les primes pour prestations irrégulières ne sont pas d'application pour les heures libérées en vue de suivre la formation.

Planning des horaires de travail

Article 5

Le travailleur en formation fournit à son employeur, dès qu'ils sont disponibles, les plannings concrets des heures de formation, des stages ainsi que des examens tels que déterminés par l'établissement d'enseignement.

Le projet prévoit une absence autorisée du lieu de travail pendant les heures de cours, de stage et d'examen. Le nombre d'heures d'absence rémunérées correspondra donc exactement au nombre total de ces heures.

Lors du cycle de formation, l'employeur prévoira un horaire de travail qui permette au travailleur d'assister aux cours, aux examens et aux stages.

En cas d'événements imprévus ou de circonstances exceptionnelles, il peut être dérogé au planning à la demande de l'employeur ou du travailleur. Si la demande émane de l'employeur, celui-ci doit fournir au travailleur une attestation d'absence valable pour l'institut de formation.

Commentaire

Concrètement, le planning des heures de travail doit garantir que la durée moyenne de travail (temps de travail + temps de formation) du travailleur, sur la période de référence, soit respectée selon la formule suivante:

$$X = Y - Z$$

Dans laquelle, sur cette période de référence :

- X = nombre d'heures de travail effectives du travailleur en formation à planifier
- Y = heures de travail contractuelles du travailleur en formation
- Z = nombre d'heures à consacrer à la formation (heures de cours, stage, examens) pendant la même période qu'Y.

Sur base trimestrielle, pour les travailleurs à mi-temps:

$$Y = 19 \text{ heures} \times 13 \text{ semaines} = 247 \text{ heures}$$

Z = 120 heures de temps de formation (cours, stage, examens) de ce même trimestre. Ici "120" est pris à titre d'exemple.

$$X = 247 - 120 = 127 \text{ heures à inclure dans le temps de travail.}$$

Sur base trimestrielle, pour les travailleurs à temps plein :

$$Y = 38 \text{ heures} \times 13 \text{ semaines} = 494 \text{ heures}$$

Z = 120 heures de temps de formation (cours, stage, examens) de ce même trimestre. Ici "120" est pris à titre d'exemple.

$$X = 494 - 120 = 374 \text{ heures à inclure dans le temps de travail.}$$

Exemple en cas d'horaire fixe pour un travailleur à mi-temps (19/38) avec, pendant cette semaine, 12 heures de temps de formation (par ex. deux jours de formation de 6 heures) :

$$Y = 19 \text{ heures}$$

$$Z = 12 \text{ heures}$$

$$X = 19 - 12 = 7 \text{ heures à inclure dans le temps de travail.}$$

Exemple en cas de temps de travail variable d'un travailleur à mi-temps (en moyenne 19 heures par semaine) avec, pendant cette semaine, 12 heures de temps de formation dans un horaire de 24 heures de la semaine concernée :

Semaine 1 :

$$Y = 24 \text{ heures}$$

$$Z = 12 \text{ heures}$$

$$X = 24 - 12 \text{ heures} = 12 \text{ heures à inclure dans le temps de travail.}$$

Semaine 2 :

$$Y = 14 \text{ heures}$$

$$Z = 12 \text{ heures}$$

$$X = 14 - 12 \text{ heures} = 2 \text{ heures à inclure dans le temps de travail.}$$

Les heures des jours fériés légaux, vacances annuelles, maladie avec salaire garanti et autres sont incluses de la même façon dans les temps de travail que pour les travailleurs qui ne prennent pas part au projet de formation.

Les plannings d'horaires demeurent soumis aux mêmes règles légales, par exemple, en ce qui concerne les temps de repos.

Procédure et modalités

Article 6

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur, pour chaque semestre d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire au sens de la réglementation sur le congé - éducation payé).

Ce document relatif à une formation doit être introduit auprès de l'employeur au plus tard dans les 15 jours calendriers suivant le début de la formation.

Perd le droit à l'absence rémunérée :

- le travailleur qui s'est absenté des cours sans motif légitime ;
- le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, se livre à une nouvelle activité lucrative en tant qu'indépendant, salarié ou dans le cadre d'un statut d'intérimaire;

Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation des heures dispensées de prestations est effectué par le Conseil d'administration du Fonds intersectoriel des Services de Santé sur base d'une attestation d'assiduité que le travailleur en formation fournit chaque trimestre à son employeur.

En principe, le travailleur ne peut pas refaire un semestre ni prolonger la durée prévue de ses études.

Les travailleurs en formation qui n'ont pas réussi leur semestre, et, par conséquent, devraient prolonger leurs études, peuvent envoyer une lettre motivée au Conseil d'administration du Fonds intersectoriel des Services de Santé, qui décidera si le travailleur en formation peut recommencer un semestre ou prolonger la durée prévue de ses études.

Le travailleur en formation peut demander de prolonger la durée des études uniquement en cas de circonstances exceptionnelles indépendantes de sa volonté.

Remplacement du travailleur en formation

Article 7

L'employeur du travailleur en formation a droit à une intervention financière pour le remplacement du travailleur en formation à charge du Fonds intersectoriel des Services de Santé, égale au total du nombre d'heures de formation suivies par le travailleur en formation.

Le nombre d'heures subsidiées pour le remplacement du travailleur en formation est égal, par trimestre, au nombre total d'heures de la durée de la formation divisé par le nombre de trimestres nécessaires au suivi du cursus en entier.

L'employeur peut utiliser ces heures soit en remplaçant le travailleur en formation par un travailleur engagé sous contrat à durée indéterminée, soit en attribuant des heures supplémentaires à un travailleur occupé dans l'entreprise avec un contrat à temps partiel. Le remplaçant ne doit pas nécessairement occuper la même fonction.

Si l'employeur effectue le remplacement avec un nouveau contrat de travail, ce contrat stipulera la clause suivante : "L'engagement du travailleur se situe dans le cadre de l'exécution du projet pilote de formation d'aide-soignant. À cet égard il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études à l'issue d'un délai de préavis légal.

Par retour définitif, il y a lieu d'entendre la fin de la formation pour devenir aide-soignant du travailleur en formation".

Si l'employeur effectue le remplacement en ajoutant des heures de travail à un (ou plusieurs) contrat(s) existant(s), l'avenant à ce(s) contrat(s) devra mentionner la clause suivante : "Ces heures complémentaires sont octroyées dans le cadre de l'exécution du projet de formation aide-soignant. » À cet égard il est expressément convenu entre les parties que cet avenant au contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études"

Article 8

L'application de la présente convention est confiée au Conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Intersectoriel des Services de Santé » créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé par convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro 151116/CO/330 (arrêté royal du 16/06/2019 – Moniteur belge du 9/7/2019).

Le Conseil d'administration du Fonds évalue chaque année les résultats et décide de la poursuite ou de l'arrêt du projet de formation d'aide-soignant.

Durée

Article 9

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail 27 janvier 2020 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant le projet de formation d'aide-soignant, enregistrée sous le numéro 157774/CO/330 (arrêté royal du xx/xx/xxxx– Moniteur belge du xx/xx/xxxx).

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2024.

Article 11

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Convention collective du 02 février 2023

Préambule : La présente convention collective de travail a pour but de :

- prolonger un projet pilote intitulé "projet de formation aide-soignant", en complément du projet de formation en art infirmier, tel que défini par la convention collective de travail du 13 février 2023;
- promouvoir un pourvoi plus rapide des postes vacants de la fonction d'aide-soignant;
- fixer les règles suivant lesquelles ce projet devra être introduit;
- depuis 2017, le projet est uniquement organisé pour le personnel qui peut suivre la formation en enseignement néerlandophone;
- les travailleurs en formation depuis le départ du projet en 2016 en enseignement francophone peuvent poursuivre leur formation.

Article 1er.

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

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

Art. 2.

La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs répondant aux critères déterminés à l'article 3 le droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération.

Cette modification consiste à suivre une formation à temps plein ou partiel (qui peut être flexible ou sous forme de modules) jusqu'à l'obtention du certificat d'aide-soignant délivré par l'un des centres d'éducation des adultes ou l'une des écoles de promotion sociale choisis par le "Fonds intersectoriel des services de santé".

La formation suivie doit permettre au travailleur qui suit la formation de répondre aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, y compris les actes infirmiers ajoutés par l'arrêté royal du 27 février 2019.

Le total des heures de formation constatées par l'établissement d'enseignement nécessaires au suivi de la formation entière (les heures de cours, les périodes de stage et le temps nécessaire pour prendre part aux examens) est assimilé à du temps de travail. Ce nombre total d'heures de formation assimilées peut être réparti sur plusieurs années, avec un maximum de trois ans.

Le nombre total d'heures de formation est déterminé dès le début de la formation et, le cas échéant, peut être réduit par l'établissement d'enseignement par l'octroi de dispenses au travailleur en formation sur la base des compétences acquises. Ces dispenses sont déterminées par l'établissement d'enseignement selon les règles en vigueur en la matière dans les communautés respectives compétentes pour l'enseignement.

Le travailleur en formation qui, pour suivre la formation aide-soignant peut recourir à un congé formation flamand ou un congé-éducation payé, peut l'utiliser en plus des heures de formation pour lesquelles il a été dispensé de ses prestations.

Critères d'accès

Art. 3.

Les critères d'admission à la formation sont les suivants :

- Ne pas exercer de fonction pour laquelle une reconnaissance légale est requise dans le cadre de l'exercice de professions de soins, à l'exception des assistants logistiques.

Commentaire :

Nous pensons que sont concernées, entre autres, les fonctions suivantes : aide en cuisine, collaborateur administratif, assistant logistique, technicien de surface, ouvrier d'entretien,...;

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un certificat donnant accès à la formation d'aide-soignant ou avoir réussi un test d'accès aux études d'une école d'aide-soignant;

- Être actuellement occupé, au moins à mi-temps, dans les liens d'un contrat de travail qui couvre la durée de la formation, dans une institution relevant des secteurs visés à l'article 1er;

- Satisfaire à la condition d'ancienneté : être actif depuis au minimum 1 an auprès de l'employeur actuel au 1er septembre 2023.

Réussir le test de sélection organisé par le "Fonds intersectoriel des services de santé", en collaboration avec les bureaux de sélection spécialisés;

- S'inscrire dans l'institut d'enseignement avant le 1er septembre 2023 ou le 1er février 2024, sauf cas reconnus par le conseil d'administration du "Fonds intersectoriel des services de santé";

- Ne plus être occupé, dès le début de la formation, comme remplaçant d'un travailleur qui suit déjà une formation soit par le biais d'un projet "formation en art infirmier" tel que prévu par la convention collective de travail du 13 février 2023 soit par le biais d'un projet de "formation aide-soignant" tel que décrit dans la présente convention collective de travail;

- Ne pas avoir commencé de formation prévue dans les projets "formation en art infirmier" comme prévu dans la convention collective de travail du 13 février 2023 ou "projet de formation d'aide-soignant" tel que décrit dans la présente convention collective de travail.

Ces critères d'accès seront vérifiés par le conseil d'administration du "Fonds intersectoriel des services de santé".

Tenant compte du nombre de places finançables, le conseil d'administration du fonds pourra établir un ordre de priorité pour l'accès à la formation parmi les candidatures admissibles conformément aux conditions d'accès reprises à l'article 3.

Le conseil d'administration prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests;

2. Les candidats ayant réussi une partie de la formation bénéficient d'une priorité. Dans le cadre de la formation d'aide-soignant, le candidat doit avoir achevé au moins 450 heures de formation au moment de la demande;
3. Le budget disponible.

Le conseil d'administration est compétent pour prendre toute décision nécessaire au suivi et au bon déroulement du projet.

L'employeur peut demander de postposer la participation du collaborateur au projet de formation d'aide-soignant à l'année scolaire ou au semestre suivant, dans le cas où l'absence du collaborateur compromet de façon significative la continuité du travail.

L'employeur avertit le "Fonds intersectoriel des services de santé" de sa décision de postposer la participation du collaborateur au projet de formation. Il motive cette décision sur la base des règles décrites dans l'article 113 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Statut

Art. 4.

Le travailleur répondant aux critères d'admission ci-dessus a le droit de suivre les cours, passer les examens et de prendre part aux stages avec maintien de sa rémunération normale payée aux échéances habituelles.

Par "rémunération normale", il y a lieu d'entendre : la rémunération barémique brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques.

Le cas échéant, les périodes d'absences consacrées à suivre les cours sont considérées comme assimilées pour ce qui concerne l'allocation de fin d'année.

La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu de l'établissement scolaire.

Les primes pour prestations irrégulières ne sont pas d'application pour les heures libérées en vue de suivre la formation.

Planning des horaires de travail

Art. 5.

Le travailleur en formation fournit à son employeur, dès qu'ils sont disponibles, les plannings concrets des heures de formation, des stages ainsi que des examens tels que déterminés par l'établissement d'enseignement.

Le projet prévoit une absence autorisée du lieu de travail pendant les heures de cours, de stage et d'examen. Le nombre d'heures d'absence rémunérées correspondra donc exactement au nombre total de ces heures.

Lors du cycle de formation, l'employeur prévoira un horaire de travail qui permette au travailleur d'assister aux cours, aux examens et aux stages.

En cas d'événements imprévus ou de circonstances exceptionnelles, il peut être dérogé au planning à la demande de l'employeur ou du travailleur. Si la demande

émane de l'employeur, celui-ci doit fournir au travailleur une attestation d'absence valable pour l'institut de formation.

Commentaire concernant la formation à temps partiel

Concrètement, le planning des heures de travail doit garantir que la durée moyenne de travail (temps de travail + temps de formation) du travailleur, sur la période de référence, soit respectée selon la formule suivante :

$$X = Y - Z$$

Dans laquelle, sur cette période de référence :

X = le nombre d'heures de travail effectives du travailleur en formation à planifier;
Y = les heures de travail contractuelles du travailleur en formation;
Z = le nombre d'heures à consacrer à la formation (heures de cours, stage, participation aux examens) pendant la même période qu'Y.

Sur base trimestrielle, pour les travailleurs à mi-temps :

Y = 19 heures x 13 semaines = 247 heures;
Z = 120 heures de temps de formation (cours, stage, examens) de ce même trimestre. Ici "120" est pris à titre d'exemple;
X = 247 - 120 = 127 heures à inclure dans le temps de travail.

Sur base trimestrielle, pour les travailleurs à temps plein :

Y = 38 heures x 13 semaines = 494 heures;
Z = 120 heures de temps de formation (cours, stage, examens) de ce même trimestre. Ici "120" est pris à titre d'exemple;
X = 494 - 120 = 374 heures à inclure dans le temps de travail.

Exemple en cas d'horaire fixe pour un travailleur à mi-temps (19/38) avec, pendant cette semaine, 12 heures de temps de formation (par exemple 2 jours de formation de 6 heures) :

Y = 19 heures;
Z = 12 heures;
X = 19 - 12 = 7 heures à inclure dans le temps de travail.

Exemple en cas de temps de travail variable d'un travailleur à mi-temps (en moyenne 19 heures par semaine) avec, pendant cette semaine, 12 heures de temps de formation dans un horaire de 24 heures de la semaine concernée :

Semaine 1 :

Y = 24 heures;
Z = 12 heures;
X = 24 - 12 heures = 12 heures à inclure dans le temps de travail.

Semaine 2 :

Y = 14 heures;

Z = 12 heures;

X = 14 -12 heures = 2 heures à inclure dans le temps de travail.

Les heures des jours fériés légaux, vacances annuelles, maladie avec salaire garanti et autres sont incluses de la même façon dans les temps de travail que pour les travailleurs qui ne prennent pas part au projet de formation.

Les plannings d'horaires demeurent soumis aux mêmes règles légales, par exemple, en ce qui concerne les temps de repos.

Procédure et modalités

Art. 6.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur, pour chaque semestre d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire au sens de la réglementation sur le congé-éducation payé).

Ce document relatif à une formation doit être introduit auprès de l'employeur au plus tard dans les 15 jours calendriers suivant le début de la formation.

Perd le droit à l'absence rémunérée :

- le travailleur qui s'est absenté des cours sans motif légitime;

Commentaire :

Le lancement par le travailleur d'une nouvelle activité professionnelle et complémentaire en tant que salarié, indépendant ou fonctionnaire après l'acceptation de sa candidature n'est pas interdit, pour autant que cette activité ne mette pas en danger les chances de réussite de la formation.

Toutefois, cette activité ne peut en aucun cas constituer une raison valable d'absence aux cours et aux stages et être donnée comme explication de la non-réussite de l'année académique/du semestre afin de pouvoir reprendre cette année académique/ce semestre dans le cadre des dispositions de la présente convention collective de travail.

Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation des heures dispensées de prestations est effectué par le conseil d'administration du "Fonds intersectoriel des services de santé" sur la base d'une attestation d'assiduité que le travailleur en formation fournit chaque trimestre à son employeur.

En principe, le travailleur ne peut pas refaire un semestre ni prolonger la durée prévue de ses études.

Les travailleurs en formation qui n'ont pas réussi leur semestre, et, par conséquent, devraient prolonger leurs études, peuvent envoyer une lettre motivée au conseil d'administration du "Fonds intersectoriel des services de santé", qui décidera si le travailleur en formation peut recommencer un semestre ou prolonger la durée prévue de ses études.

Le travailleur en formation peut demander de prolonger la durée des études uniquement en cas de circonstances exceptionnelles indépendantes de sa volonté.

Remplacement du travailleur en formation

Art. 7.

L'employeur du travailleur en formation a droit à une intervention financière pour le remplacement du travailleur en formation à charge du "Fonds intersectoriel des services de santé", égale au total du nombre d'heures de formation suivies par le travailleur en formation.

Le nombre d'heures subsidiées pour le remplacement du travailleur en formation est égal, par trimestre, au nombre total d'heures de la durée de la formation divisé par le nombre de trimestres nécessaires au suivi du cursus en entier.

L'employeur peut utiliser ces heures soit en remplaçant le travailleur en formation par un travailleur engagé sous contrat à durée indéterminée, soit en attribuant des heures supplémentaires à un travailleur occupé dans l'entreprise avec un contrat à temps partiel. Le remplaçant ne doit pas nécessairement occuper la même fonction.

Si l'employeur effectue le remplacement avec un nouveau contrat de travail, ce contrat stipulera la clause suivante : "L'engagement du travailleur se situe dans le cadre de l'exécution du projet pilote de formation d'aide-soignant. À cet égard il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études à l'issue d'un délai de préavis légal. Par "retour définitif", il y a lieu d'entendre : la fin de la formation pour devenir aide-soignant du travailleur en formation."

Si l'employeur effectue le remplacement en ajoutant des heures de travail à un (ou plusieurs) contrat(s) existant(s), l'avenant à ce(s) contrat(s) devra mentionner la clause suivante : "Ces heures complémentaires sont octroyées dans le cadre de l'exécution du projet de formation aide-soignant. À cet égard il est expressément convenu entre les parties que cet avenant au contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études."

Art. 8.

L'application de la présente convention est confiée au conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds intersectoriel des services de santé", créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé par convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro 151116/CO/330 (arrêté royal du 16 juin 2019 - Moniteur belge du 9 juillet 2019).

Le conseil d'administration du fonds évalue chaque année les résultats et décide de la poursuite ou de l'arrêt du projet de formation d'aide-soignant.

Durée

Art. 9.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail 10 janvier 2022, conclue au sein de la Commission paritaire des

établissements et des services de santé, concernant le projet de formation d'aide-soignant, enregistrée sous le numéro 173409/CO/330.

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2026.

Ancienneté des travailleurs qui ont achevé avec succès une formation infirmière.

Convention collective de travail concernant la fixation des modalités de détermination de l'ancienneté des travailleurs qui ont achevé avec succès une formation infirmière (C.C.T. du 27.10.2003)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique au employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire des services de santé relevant des secteurs de la santé dits "fédéraux", à savoir les hôpitaux privés, les maisons de repos et les maisons de repos et de soins (MR et MRS), les soins infirmiers à domicile, les centres de revalidation autonomes et les centres de transfusion sanguine de la Croix Rouge de Belgique.

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

Article 2

Le travailleur et l'employeur peuvent, après l'achèvement avec succès d'une formation infirmière par le travailleur, convenir d'une modification de la fonction du travailleur.

- Dans ce cas, un avenant au contrat initial doit être rédigé et signé par l'employeur et le travailleur, comprenant obligatoirement les éléments suivants :
- la fonction nouvelle de l'infirmier(ère);
- la nouvelle échelle barémique et éventuellement la catégorie correspondante;
- la nouvelle ancienneté barémique telle que fixée à l'article 3 de la présente convention collective de travail;
- la date d'entrée en vigueur de cet avenant.

Article 3

L'ancienneté barémique du travailleur visé dans la présente convention collective de travail, correspond à celle acquise dans la fonction précédente, mais plafonnée à l'ancienneté qu'il pourrait faire valoir s'il avait entamé sa carrière dans la nouvelle échelle barémique, en tenant compte de l'âge de démarrage du barème.

Si ce mode de détermination entraîne une diminution de la rémunération du travailleur, celui-ci bénéficiera, dans la nouvelle échelle barémique, d'une ancienneté barémique immédiatement au-dessus du montant de la rémunération qu'il obtenait dans l'ancienne échelle barémique.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2003. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des services de santé.

Actes complémentaires

Convention collective de travail relative aux modalités de la formation des aide-soignant·e·s dans le cadre de 5 actes complémentaires (C.C.T. du 09.03.2020)

Article 1^{er} : Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et services de santé.

Par 'travailleur·euse', on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2 - Contexte

L'arrêté royal du 27 février 2019 fixant les activités infirmières qui peuvent être effectuées par les aides-soignant·es et les conditions dans lesquelles ces aides-soignant·es peuvent poser ces actes.

Les aides-soignant·es doivent selon les dispositions de l'AR, suivre 150 heures de formation pour remplir les conditions leur permettant de poser ces actes supplémentaires.

Pour des raisons de responsabilité légale, de qualité et de sécurité des soins, d'organisation du travail et de mobilité professionnelle, les partenaires sociaux s'entendent pour mettre tout en œuvre pour que l'ensemble du personnel concerné suive la formation.

Article 3 - Formation théorique

Pour les établissements et services mentionnés ci-avant, les partenaires sociaux s'engagent à financer la formation agréée par les fonds de formation sectoriels au moyen d'une intervention provenant de ces fonds.

Plus spécifiquement, pour les établissements et services mentionnés ci-avant agréés et/ou subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ou la Communauté germanophone, les partenaires sociaux s'engagent à soutenir financièrement, par une intervention financière des fonds sectoriels de formation, les formations reconnues par l'enseignement et rendues éligibles au financement des fonds de formation sectoriels sur base des critères déterminés par lesdits fonds.

Les aides-soignant·e·s ont le droit de suivre les formations visées aux alinéas précédents, afin qu'ils·elles puissent poser les 5 actes supplémentaires délégués par le personnel infirmier en vertu de l'A.R. du 27 février 2019.

Les aides-soignants qui souhaitent suivre une de ces formations, doivent en avertir leur employeur.

L'employeur et le travailleur conviennent de commun accord à quel moment la formation sera suivie.

Les heures de formation sont assimilées à du temps de travail.

Dans le cas d'une formation en E-learning, les heures de formation seront de préférence suivies en groupe, de manière encadrée, et non pas individuellement.

L'employeur met les facilités informatiques collectives nécessaires à disposition.

Article 4 : Stage

Le stage de maximum 75 heures est presté sur le lieu de travail habituel et est assimilé à du temps de travail.

Si la totalité du stage ou une partie de celui-ci ne peut pas être prestée sur le lieu de travail habituel, le stage doit se faire dans un autre établissement ou service. Les heures de stages et le temps de déplacement dépassant le temps habituel de déplacement entre le domicile et le lieu de travail sont assimilés à du temps de travail. Les éventuels frais de déplacement supplémentaires sont à charge de l'employeur.

Article 5 : Dispositions finales

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2024. Les parties signataires peuvent proroger ce délai via une convention collective de travail.

Elle abroge et remplace la convention collective de travail portant sur le même objet du 27 janvier 2020 enregistrée le 19 mars 2020 sous le numéro 157730/CO/330.

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 établissements et services de santé.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Projet de formation #choisislessoins

Convention collective de travail du 25 mars 2021

En exécution du point 4. d. de l'Accord social secteurs fédéraux des soins du 12 novembre 2020, il est convenu ce qui suit.

Art. 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission Paritaire des établissements et des services de santé, à l'exclusion du secteur de la prothèse dentaire.

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

But

Art. 2

La présente convention collective de travail a pour objectif d'attirer de nouveaux travailleurs en dehors de la CP 330 vers un emploi qualifié (infirmier ou aide-soignant) en leur proposant un contrat (de formation) chez un employeur au sein de la CP 330.

Après avoir terminé sa formation, le travailleur reste en fonction et la profession de santé réglementée peut être exercée.

Critères d'accès

Art. 3

Les critères d'admission à la formation sont les suivants :

- répondre aux conditions d'accès à l'enseignement pour la formation choisie.
 - ne pas être sous contrat de travail dans un établissement qui ressort du champ d'application de la commission paritaire des établissements et des services de santé ou dans un établissement public où sont exercées des activités similaires à celles décrites dans le champ d'application de la commission paritaire des établissements et des services de santé au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins.
 - avoir un contrat de travail ou exercer une activité en tant qu'indépendant au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins.
 - avoir une expérience de travail de minimum 2 ans au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins.
 - ne pas être déjà en formation dans un programme de formation qualifiant financé par les fonds Maribel Social ou les accords sociaux du secteur non-marchand au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins.
 - réussir le test de sélection organisé par le Fonds Intersectoriel des Services de Santé, en collaboration avec les bureaux de sélection spécialisés. [Commentaire : Un candidat peut participer aux tests de sélection au maximum deux fois par période de 5 ans à compter de la première participation au test de sélection.]
 - s'inscrire comme candidat au projet de formation #choisislessoins avant la date de fin d'inscription, fixée chaque année par le Conseil d'Administration du Fonds Intersectoriel pour les Services de Santé.
- Ces critères d'accès seront vérifiés par le Conseil d'Administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé sur la base d'un formulaire d'inscription signé par le candidat concerné pour le projet de formation #choisislessoins. La preuve d'une expérience professionnelle de 2 ans doit être jointe.

Art. 4

Tenant compte du nombre de places finançables, le Conseil d'Administration du Fonds intersectoriel des Services de Santé pourra déterminer un ordre de priorité des candidatures pour l'accès à la formation prévu dans le projet de formation #choisislessoins.

Le Conseil d'Administration prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests ;
2. La durée nécessaire de la formation pour obtenir un diplôme, avec priorité aux candidats qui ont déjà terminé une partie de la formation;
3. La durée de travail potentielle comme infirmier(ère) ou aide-soignant du début de la formation jusqu'à la pension légale.

Chaque candidat sera informé du résultat de la procédure de sélection.

Art. 5

le Conseil d'Administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé est compétent pour prendre toute décision nécessaire pour le suivi et le bon déroulement du projet de formation.

Le contrat de travail

Art.6

§1. Le Fonds Intersectoriel des Services de Santé établit une liste d'employeurs qui souhaitent participer au projet de formation #choisislessoins. Cette liste est envoyée aux candidats sélectionnés.

§2. Chaque candidat sélectionné doit contacter un ou plusieurs employeurs de son choix dans cette liste en vue d'un entretien d'embauche dans le cadre de ce projet de formation. Il est possible d'établir ce contact avec un employeur qui ne figure pas sur la liste, à condition que cet employeur entre dans le champ d'application de cette convention collective de travail.

§3. De commun accord , le candidat sélectionné sera engagé par l'employeur sous un contrat de travail à durée indéterminée dont la date de début du contrat coïncide avec le premier jour de l'année scolaire de la formation pour laquelle le candidat a été sélectionné.

§4. Ce contrat de travail contient la clause suivante :

'Sans préjudice des dispositions légales en matière de licenciement, l'employeur n'est pas tenu de maintenir en service le « travailleur en formation » (cfr le projet de formation #choisislessoins) si le travailleur décide de mettre fin à son projet, si le travailleur ne réussit pas sa formation ou si l'employeur ne dispose pas d'un poste de travail à la fin de la formation. Ces circonstances constituent une raison suffisante pour mettre fin au contrat en respectant le délai de préavis légal.'

§5. Après la signature de ce contrat de travail, le candidat sélectionné pour le projet de formation #choisislessoins doit, si nécessaire, mettre fin à son contrat de travail avec l'employeur précédent conformément aux dispositions légales.

Le choix de l'opérateur de formation

Art. 7

Le candidat sélectionné peut s'inscrire dans l'école de son choix, mais uniquement à la formation pour laquelle il a reçu un accord du Fonds Intersectoriel des Services de Santé

Statut du travailleur en formation

Art. 8

§.1. La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs recrutés dans le cadre de ce projet de formation un droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération consistant à suivre une formation qualifiante afin de devenir aide-soignants ou praticiens de l'art infirmier, dans le cadre de l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale.

§.2. Le travailleur recruté dans le cadre de ce projet de formation a le droit de s'absenter pendant la durée entière de sa période de formation du premier au dernier jour effectif d'école (vacances annuelles exclues) avec maintien de sa rémunération payée aux échéances habituelles pour suivre les cours et présenter les examens ainsi qu'effectuer les stages. Les stages sont effectués, le plus possible, auprès de l'employeur du travailleur en formation.

Art. 9

Le travailleur en formation a droit à toutes les conditions salariales et de travail d'application, étant entendu que pendant toute la durée de la formation, il sera rémunéré selon les barèmes déterminés à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

Art. 10

Les périodes d'absences pour suivre les cours sont considérées, le cas échéant, comme assimilées en ce qui concerne l'allocation de fin d'année et la prime d'attractivité.

Art. 11

La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu de formation.

Art.12

Chaque candidat sélectionné qui entame une formation dans le projet #choisislessoins reçoit uniquement pour la première année une bourse d'étude de € 1200 . Cette bourse d'étude est considérée comme une intervention forfaitaire pour les frais scolaires (frais d'inscription, matériel, livres, ...) et/ou pour les frais liés à la garde d'enfants.

Le montant de cette bourse d'étude unique s'élève à € 600 si le candidat sélectionné répond déjà au début du projet de formation aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006.

Procédure et modalités

Art. 13.

§1. Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur et au Fonds Intersectoriel des Services de Santé , pour chaque année d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire).

§2. La demande relative à une année scolaire doit être introduite auprès de l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année concernée.

§3. Le travailleur fournira en outre à son employeur et au Fonds Intersectoriel des Services de Santé les attestations d'assiduité délivrées par l'établissement scolaire à la fin de chaque trimestre. S'il n'est pas en possession de ce document, l'employeur est fondé à refuser le droit au salaire au cours du trimestre suivant.

Art. 14

Perd le droit à l'absence rémunérée pour suivre une formation:

- le travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'un dixième de leur durée;
- le travailleur qui n'a pas réussi l'année/semestre d'étude dans laquelle il s'est inscrit à l'issue de la seconde session (le redoublement n'est pas possible sauf les cas reconnus par le Conseil d'Administration dont question ci-dessous).
- le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, se livre à une nouvelle activité lucrative, indépendante, salarié ou dans le cadre d'un statut d'intérimaire;

Art. 15

Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation du congé sont effectués par le Conseil d'Administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé.

L'emploi après la formation

Art. 16

Après avoir suivi avec succès la formation, le travailleur est employé en tant que aide-soignant ou infirmier et est rémunéré selon le barème applicable dans la fonction occupée. Les années d'études dans le cadre du projet de formation #choisisslesoins sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté pécuniaire dans la grille barémique applicable pour la fonction occupée.

Financement du salaire et la bourse d'étude du travailleur en formation

Art. 17

Le Fonds Intersectoriel des Services de Santé financera le coût salarial du travailleur pendant toute la durée de la formation.

- Pour les travailleurs qui suivent une formation d'aide-soignant, la subvention annuelle maximale pour le coût salarial s'élève à 40 181,85 € par travailleur en formation.
- Pour les travailleurs qui suivent une formation d'infirmier, la subvention salariale annuelle maximale par travailleur en formation est fixée comme suit :

Ancienneté subvention salariale maximale FINSS

0	40 181,85
1	42 636,48
2	43 464,75
3	44 245,79

La subvention salariale annuelle maximale pour 0 année d'ancienneté s'élève à 41 759,56 euro si, au début de la formation, le travailleur en formation répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006.

Art. 18

Le Fonds Intersectoriel des Services de Santé finance la bourse d'études forfaitaire de € 1 200 ou de € 600 conformément aux dispositions de l'article 12. Celle-ci est versée par l'employeur au travailleur en formation au cours de la première année de formation.

Art. 19

Le Fonds Intersectoriel des Services de Santé finance, le cas échéant, le délai de préavis légal si le travailleur en formation met fin à la formation avant la fin de celle-ci. (Cfr. clause du contrat de travail à l'article 6, §4 de la présente convention collective).

Art. 20

L'application de la présente convention est confiée au Conseil d'Administration du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Intersectoriel des Services de Santé » créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé via la convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro 15116/CO/330 (arrêté royal du 16/06/2019 – Moniteur belge du 9/7/2019).

Durée

Art. 21

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2025.

Art. 22

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Annexe

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins est rémunéré pendant la formation selon les barèmes figurant dans la présente annexe. Les échelles barémiques se trouvent dans les différentes conventions collectives de travail conclues dans la commission paritaire des Etablissements et Services de Santé.

Pour les services de santé fédéraux et les secteurs régionalisés flamands pendant la première phase de la mise en œuvre du modèle salariale IFIC

- Formation aide-soignant : barème IFIC phase 1, calculé selon la combinaison 1.26 (+ allocation de foyer ou de résidence)/cat10 à 0 an d'ancienneté
- Formation infirmier : Barème IFIC phase 1, calculée pour chaque année de formation conformément aux combinaisons de codes suivantes :

Anc Code barémique

0	1.26 (+allocation de foyer ou de résidence)/cat10
1	1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)/cat11
2	1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)/cat11
3	1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)/cat11

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins qui répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, au début du projet de formation, a droit, dès le début du contrat de travail, à une rémunération conforme au code barémique 1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)/cat11

Pour les services de santé fédéraux et les secteurs régionalisés flamands à partir de la 2ième phase de la mise en œuvre modèle salarial IFIC

- Formation aide-soignant : le barème-cible IFIC cat10 à 0 an d'ancienneté
- Formation infirmier : le barème-cible IFIC conformément au tableau suivant :

Anc Code baremique

0	le barème-cible IFIC cat10
1	le barème-cible IFIC cat11
2	le barème-cible IFIC cat11
3	le barème-cible IFIC cat11

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins qui répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, au début du projet de formation, a droit à dès le début du contrat de travail à une rémunération conforme au barème-cible IFIC cat11

Pour les services et établissements de santé bicommunautaires à Bruxelles et les secteurs régionalisés à Bruxelles, en Wallonie et en Communauté germanophone :

- Formation aide-soignant : barème 1.26 (+ allocation de foyer ou de résidence)/cat10 à 0 an d'ancienneté
- Formation infirmier : le barème-conformément au tableau suivant :

Anc Code barémique

0	1.26 (+allocation de foyer ou de résidence)
1	1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)
2	1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)
3	1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins qui répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, au début du projet de formation, a droit, dès le début du contrat de travail à une rémunération conforme au code barémique 1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)

Pour les services externes pour la prévention et la protection au travail et le secteur résiduaire :

- Formation aide-soignant : barème cat 2 pour le personnel soignant à 0 an d'ancienneté

- Formation infirmier : le barème-conformément au tableau suivant :

Anc Code barémique

0 barème cat 2 personnel soignant

1 barème cat 3 personnel soignant

2 barème cat 3 personnel soignant

3 barème cat 3 personnel soignant

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins qui répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, au début du projet de formation, a droit dès le début du contrat de travail à une rémunération conforme au barème cat 3 personnel soignant

Ces salaires suivent les adaptations conventionnelles et les indexations.

Convention collective de travail du 13 février 2023

En exécution du point 4. d. de l'Accord social secteurs fédéraux des soins du 12 novembre 2020, il est convenu ce qui suit.

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé, à l'exclusion du secteur de la prothèse dentaire.

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

But

Art. 2.

La présente convention collective de travail a pour objectif d'attirer de nouveaux travailleurs du dehors de la Commission paritaire des établissements et des services de santé vers un emploi qualifié (infirmier ou aide-soignant) en leur proposant un contrat (de formation) chez un employeur au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Après avoir terminé sa formation, le travailleur reste en fonction et la profession de santé réglementée peut être exercée.

Critères d'accès

Art. 3.

Les critères d'admission au projet de formation #choisislessoins sont les suivants :

- répondre aux conditions d'accès à l'enseignement pour la formation choisie;

- ne pas être sous contrat de travail dans un établissement qui relève du champ d'application de la Commission paritaire des établissements et des services de santé ou dans un établissement public où sont exercées des activités similaires à celles décrites dans le champ d'application de la Commission paritaire des établissements et des services de santé au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins;

- avoir un contrat de travail, être fonctionnaire dans le secteur public ou exercer une activité en tant qu'indépendant au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins;

- avoir une expérience de travail de minimum 2 ans au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins;

- ne pas être déjà en formation dans un programme de formation qualifiant financé par les fonds Maribel social ou les accords sociaux du secteur non-marchand au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins;

- réussir le test de sélection organisé par le "Fonds intersectoriel des services de santé", en collaboration avec les bureaux de sélection spécialisés.

[Commentaire : Un candidat peut participer aux tests de sélection au maximum deux fois par période de 5 ans à compter de la première participation au test de sélection.];

- s'inscrire comme candidat au projet de formation #choisislessoins avant la date de fin d'inscription, fixée chaque année par le conseil d'administration du "Fonds intersectoriel pour les services de santé".

Ces critères d'accès seront vérifiés par le conseil d'administration du "Fonds intersectoriel des services de santé" sur la base d'un formulaire d'inscription signé par le candidat concerné pour le projet de formation #choisislessoins. La preuve d'une expérience professionnelle de 2 ans doit être jointe.

Art. 4.

Tenant compte du nombre de places finançables, le conseil d'administration du "Fonds intersectoriel des services de santé" pourra déterminer un ordre de priorité des candidatures pour l'accès à la formation prévu dans le projet de formation #choisislessoins.

Le conseil d'administration prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests;

2. Les candidats ayant au moment de la demande, achevé une partie de la formation bénéficient d'une priorité. On entend par là :

a. Pour l'enseignement néerlandophone :

- Dans le cadre de la formation de bachelier en soins infirmiers, le candidat doit déjà avoir réussi 60 crédits;

- Dans le cadre de la formation brevetée en soins infirmiers, le candidat doit déjà avoir réussi les modules "initiatie en basiszorg";

- Dans le cadre de la formation d'aide-soignant, le candidat doit avoir réussi au moins 450 heures de formation.

b. Pour l'enseignement francophone et germanophone :

- Dans le cadre de la formation bachelier et brevetée en art infirmier, le candidat doit avoir réussi au moins 60 crédits ou équivalent;

- Dans le cadre de la formation d'aide-soignant, le candidat doit avoir réussi au moins 450 heures de formation.

3. Le budget disponible.

Chaque candidat sera informé du résultat de la procédure de sélection

Art. 5.

Le conseil d'administration du "Fonds intersectoriel des services de santé" est compétent pour prendre toute décision nécessaire pour le suivi et le bon déroulement du projet de formation.

Le contrat de travail

Art. 6. § 1er.

Le "Fonds intersectoriel des services de santé" établit une liste d'employeurs qui souhaitent participer au projet de formation #choisislessoins. Cette liste est envoyée aux candidats sélectionnés.

§ 2. Chaque candidat sélectionné doit contacter un ou plusieurs employeurs de son choix dans cette liste en vue d'un entretien d'embauche dans le cadre de ce projet de formation. Il est possible d'établir ce contact avec un employeur qui ne figure pas sur la liste, à condition que cet employeur entre dans le champ d'application de cette convention collective de travail.

§ 3. De commun accord, le candidat sélectionné sera engagé par l'employeur sous un contrat de travail à durée indéterminée dont la date de début du contrat coïncide avec le premier jour de l'année scolaire de la formation pour laquelle le candidat a été sélectionné.

§ 4. Ce contrat de travail contient la clause suivante :

"Sans préjudice des dispositions légales en matière de licenciement, l'employeur n'est pas tenu de maintenir en service le "travailleur en formation" (cfr. le projet de formation #choisislessoins) si le travailleur décide de mettre fin à son projet, si le travailleur ne réussit pas sa formation ou si l'employeur ne dispose pas d'un poste de travail à la fin de la formation. Ces circonstances constituent une raison suffisante pour mettre fin au contrat en respectant le délai de préavis légal."

§ 5. Après la signature de ce contrat de travail, le candidat sélectionné pour le projet de formation #choisislessoins doit, si nécessaire, mettre fin à son contrat de travail avec l'employeur précédent conformément aux dispositions légales.

Le choix de l'opérateur de formation

Art. 7.

Le candidat sélectionné peut s'inscrire dans l'école de son choix, mais uniquement à la formation pour laquelle il a reçu un accord du "Fonds intersectoriel des services de santé".

Statut du travailleur en formation

Art. 8. § 1er.

La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs recrutés dans le cadre de ce projet de formation un droit à suivre avec maintien du salaire une formation d'aide-soignant ou de praticiens de l'art infirmier, dans le cadre de l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale.

§ 2. Le travailleur recruté dans le cadre de ce projet de formation a le droit de s'absenter pendant la durée entière de sa période de formation du premier au dernier jour effectif d'école (vacances annuelles exclues) avec maintien de sa rémunération payée aux échéances habituelles pour suivre les cours et présenter les examens ainsi qu'effectuer les stages. Les stages sont effectués, le plus possible, auprès de l'employeur du travailleur en formation.

En raison d'une réforme des rythmes scolaires dans les écoles reconnues par la Communauté française, les vacances d'été de ces écoles sont raccourcies à 6 semaines. Par conséquent, tous les travailleurs ne sont pas en mesure de travailler 4 semaines pour leur employeur pendant cette période. Ces travailleurs doivent alors compenser le solde des "jours non travaillés" pendant les autres vacances scolaires de la même année scolaire.

Art. 9.

Le travailleur en formation a droit à toutes les conditions salariales et de travail d'application, étant entendu que pendant toute la durée de la formation, il sera rémunéré selon les barèmes déterminés à l'annexe de la présente convention collective de travail.

Art. 10.

Les périodes d'absences pour suivre les cours sont considérées, le cas échéant, comme assimilées en ce qui concerne l'allocation de fin d'année et la prime d'attractivité.

Art. 11.

La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu de l'établissement scolaire.

Art. 12.

Chaque candidat sélectionné qui entame une formation dans le projet #choisislessoins reçoit une fois pour la première année une bourse d'étude de 1 200 EUR. Cette bourse d'étude est considérée comme une intervention forfaitaire pour les frais scolaires (frais d'inscription, matériel, livres,...) et/ou pour les frais liés à la garde d'enfants.

Le montant de cette bourse d'étude unique s'élève à 600 EUR si le candidat sélectionné répond déjà au début du projet de formation aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006.

Procédure et modalités

Art. 13. § 1er.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur et au "Fonds intersectoriel des services de santé", pour chaque année d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire).

§ 2.

La demande relative à une année scolaire doit être introduite auprès de l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année concernée.

§ 3.

Le travailleur fournira en outre à son employeur et au "Fonds intersectoriel des services de santé" les attestations d'assiduité délivrées par l'établissement scolaire à la fin de chaque trimestre. S'il n'est pas en possession de ce document, l'employeur est fondé à refuser le droit au salaire au cours du trimestre suivant.

Art. 14.

Perd le droit à l'absence rémunérée pour suivre une formation :

- le travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'un dixième de leur durée;
- le travailleur qui n'a pas réussi l'année/semestre d'étude dans laquelle/lequel il s'est inscrit à l'issue de la seconde session (le redoublement n'est pas possible sauf les cas reconnus par le conseil d'administration dont question ci-dessous);

Commentaire :

Le lancement par le travailleur d'une nouvelle activité professionnelle et complémentaire en tant que salarié, indépendant ou fonctionnaire après l'acceptation de sa candidature n'est pas interdit, pour autant que cette activité ne mette pas en danger les chances de réussite de la formation.

Toutefois, cette activité ne peut en aucun cas constituer une raison valable d'absence aux cours et aux stages et être donnée comme explication de la non-réussite de l'année académique/du semestre afin de pouvoir reprendre cette année académique/ce semestre dans le cadre des dispositions de la présente convention collective de travail.

Art. 15.

Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation du congé sont effectués par le conseil d'administration du "Fonds intersectoriel des services de santé".

L'emploi après la formation

Art. 16.

Après avoir suivi avec succès la formation, le travailleur est employé en tant qu'aide-soignant ou infirmier et est rémunéré selon le barème applicable dans la fonction occupée. Les années d'études dans le cadre du projet de formation #choisislessoins sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté pécuniaire dans la grille barémique applicable pour la fonction occupée.

Financement du salaire et la bourse d'étude du travailleur en formation

Art. 17.

Le "Fonds intersectoriel des services de santé" financera le coût salarial du travailleur pendant toute la durée de la formation.

- Pour les travailleurs qui suivent une formation d'aide-soignant, la subvention annuelle maximale pour le coût salarial s'élève à 46.156,56 EUR par travailleur en formation;
- Pour les travailleurs qui suivent une formation d'infirmier, la subvention salariale annuelle maximale par travailleur en formation est fixée comme suit :

Ancienneté	Subvention salariale maximale FINSS
0	46.156,56
1	48.976,21
2	49.927,65
3	50.824,86

La subvention salariale annuelle maximale pour 0 année d'ancienneté s'élève à 47.968,94 EUR si, au début de la formation, le travailleur en formation répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006.

Les montants des subventions mentionnés dans cet article suivent les adaptations conventionnelles et les indexations prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles.

Art. 18.

Le "Fonds intersectoriel des services de santé" finance la bourse d'études forfaitaire de 1 200 EUR ou de 600 EUR conformément aux dispositions de l'article 12. Celle-ci est versée par l'employeur au travailleur en formation au cours de la première année de formation.

Art. 19.

Le "Fonds intersectoriel des services de santé" finance, le cas échéant, le délai de préavis légal si le travailleur en formation met fin à la formation avant la fin de celle-ci (cfr. clause du contrat de travail à l'article 6, § 4 de la présente convention collective de travail).

Art. 20.

L'application de la présente convention est confiée au conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds intersectoriel des services de santé",

créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé via la convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro 151116/CO/330 (arrêté royal du 16 juin 2019 - Moniteur belge du 9 juillet 2019).

Durée

Art. 21.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2027.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 10 janvier 2022, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant le projet de formation #choisislessoins, enregistrée sous le numéro 173410/CO/330.

Annexe

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins est rémunéré pendant la formation selon les barèmes figurant dans la présente annexe. Les échelles barémiques se trouvent dans les différentes conventions collectives de travail conclues dans la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Pour les services de santé fédéraux et les secteurs régionalisés flamands à partir de la 2ème phase de la mise en œuvre modèle salarial IFIC, pour les services et établissements de santé bicommunautaires à Bruxelles et les secteurs régionalisés à Bruxelles, en Wallonie et en Communauté germanophone :

- Formation aide-soignant : le barème-cible IFIC catégorie 10 à 0 an d'ancienneté;
- Formation infirmier : le barème-cible IFIC conformément au tableau suivant :

Anc.	Code barémique
0	Le barème-cible IFIC catégorie 10
1	Le barème-cible IFIC catégorie 11
2	Le barème-cible IFIC catégorie 11
3	Le barème-cible IFIC catégorie 11

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins qui répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, au début du projet de formation, a droit dès le début du contrat de travail à une rémunération conforme au barème-cible IFIC catégorie 11.

Pour les services externes pour la prévention et la protection au travail et le secteur résiduaire :

- Formation aide-soignant : barème catégorie 2 pour le personnel soignant à 0 an d'ancienneté;
- Formation infirmier : le barème tel que repris au tableau ci-dessous :

Anc.	Code barémique
0	Barème catégorie 2 personnel soignant
1	Barème catégorie 3 personnel soignant
2	Barème catégorie 3 personnel soignant
3	Barème catégorie 3 personnel soignant

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins qui répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, au début du projet de formation, a droit dès le début du contrat de travail à une rémunération conforme au barème catégorie 3 personnel soignant.

Ces salaires suivent les adaptations conventionnelles et les indexations.

FONDS DE PENSION SECTORIEL

Convention collective de travail du 11 décembre 2008 concernant l'institution d'un fonds de sécurité d'existence dénommé : "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux" et fixation de ses statuts

→ art 6 et 14 modifiés par la CCT du 16.06.2014

→ art 5 modifié par la CCT du 11.05.2015

Article 1

Par la présente convention collective de travail et en application de l'article 1er de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958) et en application du point 7 de l'accord pluriannuel fédéral du 26 avril 2005, la Commission paritaire des établissements et des services de santé instaure 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 de :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- des maisons de soins psychiatriques;
- des initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins
- des centres de soins de jour pour personnes âgées ;
- des centres de revalidation;
- des services de soins infirmiers à domicile;
- des services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- des centres médico-pédiatriques;
- des maisons médicales.

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

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir de la date de signature et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, pour la première fois le 30 juin 2010, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux organisations y représentées.

A. Statuts du fonds d'épargne sectoriel

Article 4

A partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, il est institué un fonds d'épargne sectoriel, dénommé "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux".

Article 5

Le siège social et administratif du Fonds est situé à 1000 Bruxelles, square Sainctelette 13-15.

Ces sièges peuvent être transférés ailleurs par décision du comité de gestion du fonds, prévu à l'article 9.

Article 6

Le fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux a pour objectif:

- d'agir en tant qu'organisateur du OFP pensioenfonds van de federale non-profit/OFP fonds de pension du secteur non-marchand fédéral, institué par la convention collective de travail instituant un régime sectoriel de pension complémentaire;
- de recevoir, gérer et attribuer les moyens financiers et leurs recettes, déduction faite des frais de fonctionnement, au financement du deuxième pilier de pension du federale non-profit sector/secteur non-marchand fédéral;
- de mettre sur pied ou organiser des travaux ou initiatives utiles à la réalisation de son objectif.

B. Financement

Article 7

Les moyens financiers du fonds de pension sectoriel se composent des cotisations que le gouvernement versera à compter du 1er janvier 2006 tel que prévu par le plan social pluriannuel du 26 avril 2005, chapitre 7, ainsi que des éventuels rendements en intérêts de ces sommes capitalisées.

Article 8

Les frais d'administration du fonds, y compris les frais d'études, sont fixés annuellement par le comité de gestion prévu à l'article 9.

Ces frais sont couverts en première instance par les intérêts des capitaux découlant des cotisations versées et, éventuellement, de manière subsidiaire, par une retenue sur les cotisations prévues et dont le montant est fixé par ledit comité de gestion.

C. Gestion

Article 9

Le fonds est géré par un comité de gestion de 24 membres désignés par la Commission paritaire des établissements et des services de santé, pour la moitié sur présentation des organisations représentatives des employeurs et pour l'autre moitié, sur présentation des organisations représentatives des travailleurs. Ces membres sont au moins pour moitié choisis au sein des membres de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Les autres membres peuvent être proposés par les organisations patronales et syndicales reconnues concernées, moyennant l'accord de la Commission paritaire des établissements et des services de santé et ceci autant pour la délégation patronale que syndicale.

Les membres du comité de gestion sont désignés par la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Leur mandat a une durée de 4 années.

Le mandat de membre du comité de gestion prend fin par démission, décès, lorsque le mandat de membre de la Commission paritaire des établissements et des services de santé prend fin ou en cas de congé donné par l'organisation qui l'a présenté.

Le cas échéant, le nouveau membre termine le mandat de son prédécesseur.

Les mandats des membres du comité de gestion sont renouvelables.

Article 10

Les gestionnaires du fonds ne portent aucune responsabilité personnelle en ce qui concerne les engagements du fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat de gestion dont ils ont été chargés.

Article 11

Le comité de gestion du fonds choisit parmi ses membres, par période de deux années, un président et un vice-président, de rôle linguistique différent, issus alternativement de la délégation des travailleurs et de la délégation des employeurs.

Article 12

Le comité de gestion dispose des compétences les plus étendues dans la gestion et l'administration du fonds, dans les limites prévues par la loi et par les statuts. Le comité de gestion peut établir un règlement d'ordre intérieur.

Sauf décision contraire du comité de gestion, ce dernier intervient dans tous ses actes et les traite de droit, par l'intermédiaire et conjointement de son président et de son vice-président.

Le comité de gestion a pour mission, entre autres :

- de prendre toutes les mesures en vue de l'exécution du fonds d'épargne sectoriel;
- de veiller au respect strict du calendrier fixé;
- de fixer les frais d'administration;
- de faire rapport, à intervalles réguliers, de l'exécution de sa mission à la Commission paritaire des établissements et des services de santé;
- de procéder à l'embauche ou au licenciement éventuel du personnel.

Article 13

Le comité de gestion se réunit pour la première fois dans le mois suivant la conclusion de la présente convention collective de travail.

Lors de cette première réunion, un calendrier strict sera établi en vue de créer, à court terme, le cadre légal au sein du secteur, sur la base des résultats de l'étude objective relative au deuxième pilier de pension.

Ensuite, le comité de gestion se réunira aux dates fixées lors de cette première réunion au siège du fonds d'épargne sectoriel, avec un minimum d'une réunion par semestre.

A la demande d'1/4 des membres du comité de gestion, une réunion extraordinaire sera convoquée dans les 14 jours.

Les procès-verbaux sont établis sous la responsabilité du président et du vice-président.

Ces procès-verbaux sont transmis aux membres du comité de gestion.

Article 14

Le comité de gestion ne peut siéger et décider valablement que si la moitié tant des membres représentant les travailleurs que des membres représentant les employeurs est effectivement présente ou représentée par procuration. Chaque membre présent peut être porteur d'un maximum de 2 procurations. Les décisions du comité de gestion sont prises à une majorité au moins des membres avec voix délibérative présents ou représentés par une procuration, représentant, d'une part les travailleurs et, d'autre part, les employeurs

D. Budget, comptes

Article 15

L'exercice prend cours le 1er janvier et s'achève le 31 décembre.

Le premier exercice comptable se terminera le 31 décembre 2007.

Article 16

Chaque année au cours du mois de décembre au plus tard, le budget pour l'année suivante doit être soumis à l'approbation de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Article 17

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés au 31 décembre. La clôture et le bilan doivent être suffisamment détaillés au point de vue comptable.

Le conseil d'administration, ainsi que le réviseur ou l'expert comptable désigné en vertu de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence par la Commission paritaire des établissements et des services de santé,

présentent annuellement un rapport écrit sur l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.

Le bilan, ainsi que les rapports écrits susmentionnés, doivent être soumis au cours du mois d'avril au plus tard, à l'approbation de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

E. Dissolution et liquidation

Article 18

Le fonds d'épargne sectoriel est dissous par la Commission paritaire des établissements et des services de santé à la suite d'un éventuel préavis, prévu à l'article 3.

Ladite commission paritaire décide de l'affectation des biens et valeurs du fonds par apurement du passif.

Cette affectation doit être conforme à l'objet social assigné au fonds d'épargne sectoriel.

La commission paritaire précitée désigne les liquidateurs parmi les membres du comité de gestion.

Article 19

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 10 septembre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé : 'Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux' et fixant ses statuts.

Convention collective de travail du 13 décembre 2010 relative à l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel

CHAPITRE Ier. - Objet de la convention

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 8 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, appelée ci-après "LPC", et de la décision des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Cette convention collective de travail vise à instaurer un régime de pension complémentaire sectoriel. L'engagement de pension fait l'objet du règlement de pension repris en annexe, qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE II. - Champ d'application

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons médicales.

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

Par "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux", on entend dans la présente convention collective de travail : le Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux qui a été instauré comme fonds de sécurité d'existence par la convention collective de travail du 11 décembre 2008.

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux : - travailleurs sous contrat de travail intérimaire; - travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise); - collaborateurs occupés dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 relative aux centres publics d'aide sociale et une occupation dans le cadre de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail; - travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale; - médecins employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

CHAPITRE III. - Organisateur

Article 4

Le "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux", dont le siège social est établi quai du Commerce 48, à 1000 Bruxelles, agit comme organisateur du régime de pension complémentaire sectoriel.

CHAPITRE IV. - Engagement de pension

Article 5

Les règles et modalités relatives à l'exécution de l'engagement de pension, ainsi que les droits et devoirs de l'organisateur, des employeurs, des affiliés et de leurs bénéficiaires sont fixés dans le règlement de pension qui est joint en annexe à la présente convention collective de travail.

Article 6

Un Fonds de pension pour le secteur fédéral du secteur non-marchand/social-profit OFP (Organisme de financement des pensions), ayant son siège social établi quai du Commerce 48, à 1000 Bruxelles et agréé par la Commission bancaire, financière et des assurances (CBFA), est créé et choisi comme institution de pension. La gestion et l'exécution de l'engagement de pension lui sont confiées.

CHAPITRE V. - Entrée en vigueur du régime de pension complémentaire sectoriel

Article 7

Le régime de pension complémentaire sectoriel entre en vigueur le 1er janvier 2011.

CHAPITRE VI. - Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 8

§ 1er. La présente convention collective de travail prend effet à partir de la date de sa signature. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330.

Article 1

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 8 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et de la décision des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

La présente convention collective de travail a pour objet la modification du règlement de pension joint comme annexe à la convention collective de travail du 13 décembre

2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons médicales.

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

Par «Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux», on entend dans cette convention collective de travail: le Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux qui a été instauré comme fonds de sécurité d'existence par la convention collective de travail du 11 décembre 2008 (n° d'enregistrement 90982/CO/330, force obligatoire par AR du 19/07/2011, M.B. 09/09/2011).

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs sous contrat de travail intérimaire;
- travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);
- collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide social et une occupation dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- médecins employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

Article 4

Le règlement de pension joint comme annexe à la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330) conformément aux dispositions de l'article 5 de celle-ci, est remplacé par le règlement de pension joint comme annexe à la présente convention collective de travail.

Article 5

§1. La présente convention collective de travail produit ses effets le 26 juin 2012 et est conclue pour une durée indéterminée.

§2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330.

Article 1

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 8 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et de la décision des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

La présente convention collective de travail a pour objet la modification du règlement de pension joint comme annexe à la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), modifiée dernièrement par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (n° d'enregistrement 113964/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente

convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons médicales.

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

Par «Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux», on entend dans cette convention collective de travail: le Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux qui a été instauré comme fonds de sécurité d'existence par la convention collective de travail du 11 décembre 2008 (n° d'enregistrement 90982/CO/330, force obligatoire par AR du 19/07/2011, M.B. 09/09/2011).

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs sous contrat de travail intérimaire;
- travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);
- collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide social et une occupation dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- médecins employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

Article 4

Le règlement de pension joint comme annexe à la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), modifiée dernièrement par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (n° d'enregistrement

113964/CO/330) est remplacé par le règlement de pension repris comme annexe à la présente convention collective de travail.

Article 5

§1. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

§2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1^{er} janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention collective du 13 décembre 2010 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel 330.

Article 1er

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 28 avril 2003, article 8, relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et de la décision des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

La présente convention collective de travail a pour objet la modification de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330), modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 121162/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;

- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons médicales.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs sous contrat de travail intérimaire
- travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise)
- apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprenti classes moyennes, apprenti sous contrat d'apprentissage industriel, apprenti en formation de chef d'entreprise, apprenti sous convention d'insertion socio-professionnelle, reconnue par les Communautés et les Régions, stagiaire sous convention d'immersion professionnelle)
- collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide social et une occupation dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale
- médecins employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

Article 4

L'article 4 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330), modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 121162/CO/330), est remplacé par le texte suivant:

« Article 4.

Le Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Square Saintelette 13-15, agit comme organisateur du régime de pension complémentaire sectoriel. ».

Article 5

L'article 6 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330), modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 121162/CO/330), est remplacé par le texte suivant:

« Article 6.

Un Fonds de pension pour le secteur fédéral du secteur non-marchand/social-profit OFP (Organisme de financement des pensions), ayant son siège social établi à 1000 Bruxelles, Square Saintelette 13-15, agréé le 8 mai 2012 sous le numéro 50604, est créé et choisi comme institution de pension. La gestion et l'exécution de l'engagement de pension lui sont confiées. ».

Article 6

§1er.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 décembre 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

§2. La présente convention collective de travail peut être dénoncée moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Convention collective de travail du 06 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire.

CHAPITRE 1er. Objet de la convention

Article 1

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 8 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et de la décision des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

La présente convention collective de travail a pour objet la modification du règlement de pension joint comme annexe à la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 113964/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 121162/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 avril 2015, Moniteur belge du 20 avril 2015), modifiée par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 127322/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 octobre 2015, Moniteur belge du 24 novembre

2015), conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

CHAPITRE II. Champ d'application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons médicales.

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

Par "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux", on entend dans cette convention collective de travail : le "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux"

qui a été instauré comme fonds de sécurité d'existence par la convention collective de travail du 11 décembre 2008 (numéro d'enregistrement 90982/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 19 juillet 2011, Moniteur belge du 9 septembre 2011).

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux :

- travailleurs sous contrat de travail intérimaire;

- travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);

- élèves pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (élève reconnu des classes moyennes, élève sous contrat d'apprentissage industriel, élève en formation de chef d'entreprise, élève sous contrat d'insertion socio-professionnelle reconnu par les communautés et régions, stagiaire avec conversion d'immersion professionnelle);
- collaborateurs dans le cadre du travail assisté et personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS et occupées dans le cadre de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail;

- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;

- médecins-employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

CHAPITRE III. Règlement de pension

Article 4

Le règlement de pension repris comme annexe, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 113964/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 121162/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 avril 2015, Moniteur belge du 20 avril 2015), modifiée par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 127322/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 octobre 2015, Moniteur belge du 24 novembre 2015), est remplacé par le règlement de pension repris comme annexe à la présente convention collective de travail.

CHAPITRE IV

Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 5

§ 1er. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Convention collective de travail du 03 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire.

CHAPITRE Ier. Objet de la convention

Article 1

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 8 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et de la décision des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

La présente convention collective de travail a pour objet la modification du règlement de pension joint comme annexe à la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 113964/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 121162/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 avril 2015, Moniteur belge du 20 avril 2015), modifiée par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 127322/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 octobre 2015, Moniteur belge du 24 novembre 2015), modifiée par la convention collective de travail du 6 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 135009/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 2 mai 2017, Moniteur belge du 26 mai 2017), conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

CHAPITRE II. *Champ d'application*

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et maisons de repos et de soins;

- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;

- maisons médicales.

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

Par "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux", on entend dans cette convention collective de travail : le "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux" qui a été instauré comme fonds de sécurité d'existence par la convention collective de travail du 11 décembre 2008 (numéro d'enregistrement 90982/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 19 juillet 2011, Moniteur belge du 9 septembre 2011).

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux :

- travailleurs sous contrat de travail intérimaire;
- travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);
- élèves pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (élève reconnu des classes moyennes, élève sous contrat d'apprentissage industriel, élève en formation de chef d'entreprise, élève sous contrat d'insertion socio-professionnelle reconnu par les communautés et régions, stagiaire avec conversion d'immersion professionnelle);
- collaborateurs dans le cadre du travail assisté et personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS et occupées dans le cadre de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- médecins-employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

CHAPITRE III. Règlement de pension

Article 4

Le règlement de pension repris comme annexe, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 113964/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 121162/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 avril 2015, Moniteur belge du 20 avril 2015), modifiée par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 127322/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 octobre 2015, Moniteur belge du 24 novembre 2015), modifiée par la convention collective de travail du 6 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 135009/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 2 mai 2017, Moniteur belge du 26 mai 2017), est remplacé par le règlement de pension repris comme annexe à ³⁶⁶ présente convention collective de travail.

CHAPITRE IV.

Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 5

§ 1er. La présente convention collective de travail prend effet le 1er décembre 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1^{er} janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2006-2010)

Convention collective de travail du 17 février 2012 portant sur le montant de l'allocation de pension sectorielle pour la période 2006-2010

Article 1

Cette convention collective de travail est conclue

- en application de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel, conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé
- en application du point 4.1 du règlement de pension qui est joint en annexe à la convention collective de travail susmentionnée.

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons médicales.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs sous contrat de travail intérimaire
- travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise)
- collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide social et une occupation dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail

- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale
- médecins employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

Article 4

§ 1. Le 1 janvier 2012, un supplément unique a été versé au compte de pension individuel pour la période du 1 janvier 2006 jusqu'au 31 décembre 2010.

§ 2. La date-valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2012.

Article 5

§ 1 Le supplément unique est égal à sept euro par trimestre donnant droit pour la période entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2010, pour autant:

- qu'au 1er janvier 2010, l'affilié ait été dans les liens d'un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension,
- et que pendant au moins deux trimestres consécutifs, il ait été dans les liens d'un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, dans la période entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2010.

§ 2. Pour les travailleurs entrés en service depuis le 1er janvier 2010, la prime unique est égale à sept euro par trimestre donnant droit pour la période entre le 1er janvier 2010 et le 31 décembre 2010 pour autant que l'affilié ait été dans les liens d'un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension durant au moins 2 trimestres consécutifs.

Article 6

§ 1. Le nombre de trimestres ouvrant le droit est déterminé comme suit:

- Si l'affilié était lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension et a presté à temps plein durant un trimestre-calendrier, le trimestre compte pour 1.
- Si l'affilié était lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension durant un trimestre calendrier et a accompli moins que des prestations à temps plein, le trimestre compte pour une part de 1 par rapport à la fraction d'occupation effective, mais avec un minimum de 0,50.
- La somme des trimestres et parties de trimestres ainsi déterminée est additionnée durant la période concernée, et le résultat est arrondi à l'unité la plus proche.

§ 2. Le nombre de trimestres ouvrant le droit est fixé sur base des données qui sont communiquées à l'Office National de Sécurité Sociale via la Banque-carrefour de la Sécurité sociale.

§ 3. La fraction d'occupation effective est le champ calculé par l'ONSS dans la déclaration trimestrielle (DMFA) indiquant par occupation et par travailleur quel est son taux d'occupation par rapport à un travailleur à temps plein pour un trimestre entier. La fraction d'occupation effective est définie comme la somme des jours par rapport à 13 fois le nombre de jours par semaine du système de travail. Le nombre de jours retenus n'est pas le nombre de jours effectivement prestés, mais tous les jours pour lesquels l'employeur intervient – directement ou indirectement- et plus particulièrement : les codes de prestation 01,02, 03, 04, 05, 12, 20 et 721.

01: toutes les données de travail couvertes par un salaire et des cotisations ONSS, à l'exception des vacances légales et complémentaires de ouvriers, 02 : vacances légales de ouvriers ; 03 : vacances complémentaires des ouvriers ; 04 : premier jour d'absence pour intempéries entreprise de construction (pas d'application ici), 05 : congé éducation ; 12 : vacances en vertu d'une cct déclarée obligatoire ou repos compensatoire entreprise de construction ou repos compensatoire commerce de carburants (pas d'application ici) ; 20 : jours sans solde de repos compensatoire dans le cadre de mesures de réduction du temps de travail avec un salaire horaire augmenté ; 72 : chômage temporaire en raison d'intempéries.

Article 7

§1. Cette convention collective de travail prend effet le premier janvier 2012 et elle est conclue pour une durée indéterminée.

§2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2011)

Convention collective de travail du 12 novembre 2012 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2011.

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé;
- en application du point 4 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail et tel que modifié par la convention collective de

travail du 1er octobre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330.

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs sous contrat de travail intérimaire;
- travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);
- collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide social et une occupation dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- médecins employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

Article 4

§ 1. Le 1er janvier 2012, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2011.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2012.

Article 5

Le supplément pour l'année 2011 s'élève à 7 euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2011 pour autant:

- qu'au cours de l'année 2011, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;
- ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2006 au 31 décembre 2011.

Article 6

§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la «durée de travail contractuelle», à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].

Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est converti au prorata en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.

§ 3. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Article 7

§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2012 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2012)

Convention collective de travail du 8 juillet 2013 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2012

Chapitre premier : Objet de la convention

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé;
- en application de l'article 4 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail et tel que modifié par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 113964/CO/330).

Chapitre 2 : Champ d'application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs sous contrat de travail intérimaire;
- travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);
- collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide social et une occupation dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- médecins employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

Chapitre 3 : Engagement de pension

Article 4

§ 1. Le 1er janvier 2013, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2012.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2013.

Article 5

Le supplément pour l'année 2012 s'élève à 11 euros et 25 eurocents par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012 pour autant:

qu'au cours de l'année 2012, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;

ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012.

Article 6

§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la «durée de travail contractuelle», à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].

Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils

jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément visé dans la présente convention collective de travail est attribué pour la période complète à laquelle cette indemnité de préavis correspond, pour autant que cette période prenne cours en 2012 et que le travailleur concerné ait, préalablement à cette période, rempli les conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Chapitre 4 : Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2013 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2013)

Convention collective de travail du 16 juin 2014 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2013

Chapitre premier. Objet de la convention

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé;
- en application de l'article 4 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail et tel que modifié par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 113964/CO/330|AR 09/01/2014|MB 02/04/2014) et la convention collective de

travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 121162/CO/330).

Chapitre 2. Champ d'application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs avec un contrat de travail intérimaire ;
- travailleurs avec des contrats de vacances, d'étudiants et FPI (formation professionnelle individuelle);
- apprentis qui ne sont pas soumis aux cotisations de sécurité sociale (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion, reconnus par les communautés et régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle);
- collaborateurs à l'assistance par le travail et les personnes employées dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique relative à l'organisation de CPAS et un emploi dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25.11.1991, s'il n'est pas question d'un contrat de travail;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste, et qui sont soumis à un assujettissement restreint, par des employeur hôpitaux du secteur privé (Code 072 ONSS).

Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4

§ 1. Le 1er janvier 2014, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2013.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2014.

Article 5

Le supplément pour l'année 2013 s'élève à 11 euros et 25 eurocents par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013 pour autant:

- qu'au cours de l'année 2013, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;
- ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013.

Article 6

§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la «durée de travail contractuelle», à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].

Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément visé dans la présente convention collective de travail est attribué pour la période complète à laquelle cette indemnité de préavis correspond, pour autant que cette période prenne cours en 2013 et que le travailleur concerné ait, préalablement à cette période, rempli les conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2014)

Convention collective de travail du 8 juin 2015 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2014

Chapitre premier. Objet de la convention

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé;
- en application de l'article 4 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail et tel que modifié par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 113964/CO/330) et la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 121162/CO/330).

Chapitre 2. Champ d'application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;

- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs avec un contrat de travail intérimaire ;
- travailleurs avec des contrats de vacances, d'étudiants et FPI (formation professionnelle individuelle);
- apprentis qui ne sont pas soumis aux cotisations de sécurité sociale (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion, reconnus par les communautés et régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle);
- collaborateurs à l'assistance par le travail et les personnes employées dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique relative à l'organisation de CPAS et un emploi dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25.11.1991, s'il n'est pas question d'un contrat de travail;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste, et qui sont soumis à un assujettissement restreint, par des employeurs hôpitaux du secteur privé (Code 072 ONSS).

Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4

§ 1. Le 1er janvier 2015, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2014.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2015.

Article 5

Le supplément pour l'année 2014 s'élève à 10 euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014 pour autant:

- qu'au cours de l'année 2014, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;

- ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014.

Article 6

§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la «durée de travail contractuelle», à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].

Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément visé dans la présente convention collective de travail est attribué pour la période complète à laquelle cette indemnité de préavis correspond, pour autant que cette période prenne cours en 2014 et que le travailleur concerné ait, préalablement à cette période, rempli les conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2015)

Convention collective de travail du 13 juin 2016 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2015

Chapitre premier. Objet de la convention

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé, tel que modifié par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 121162/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 127323/CO/330)
- en application de l'article 4 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail et tel que modifié par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 113964/CO/330), par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 121162/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 127322/CO/330).

Chapitre 2. Champ d'application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs avec un contrat de travail intérimaire ;
- travailleurs avec des contrats de vacances, d'étudiants et FPI (formation professionnelle individuelle);
- apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion, reconnus par les communautés et régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle);
- collaborateurs à l'assistance par le travail et les personnes employées dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique relative à l'organisation de CPAS et un emploi dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25.11.1991, s'il n'est pas question d'un contrat de travail;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste, et qui sont soumis à un assujettissement restreint, par des employeurs hôpitaux du secteur privé (Code 072 ONSS).

Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4

§ 1. Le 1er janvier 2016, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2015.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2016.

Article 5

Le supplément pour l'année 2015 s'élève à un maximum de dix euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015 pour autant:

- qu'au cours de l'année 2015, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;
- ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015.

Article 6

§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la «durée de travail contractuelle», à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].

Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie

au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément visé dans la présente convention collective de travail est attribué pour la période complète à laquelle cette indemnité de préavis correspond, pour autant que cette période prenne cours en 2015 et que le travailleur concerné ait, préalablement à cette période, rempli les conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2016)

Convention collective de travail du 08 mai 2017 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2016

Chapitre premier. Objet de la convention

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé, tel que modifié par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 121162/CO/330), par la convention collective de travail du 6 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 135009/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention

collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 127323/CO/330) ;

- en application de l'article 4 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail et tel que modifié par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 113964/CO/330), par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 121162/CO/330), par la convention collective de travail du 6 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 135009/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 127322/CO/330).

Chapitre 2. Champ d'application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux ;
- maisons de soins psychiatriques ;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques ;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins ;
- centres de soins de jour pour personnes âgées ;
- centres de revalidation ;
- services de soins infirmiers à domicile ;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang ;
- centres médico-pédiatriques ;
- maisons de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux :

- travailleurs avec un contrat de travail intérimaire ;
- travailleurs avec des contrats de vacances, d'étudiants et FPI (formation professionnelle individuelle) ;
- apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion, reconnus par les communautés et régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle) ;

- collaborateurs à l'assistance par le travail et les personnes employées dans le cadre de l'art. 60, § 7, de la loi organique relative à l'organisation de CPAS et un emploi dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25.11.1991, s'il n'est pas question d'un contrat de travail ;

- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale ;

- médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste, et qui sont soumis à un assujettissement restreint, par des employeurs hôpitaux du secteur privé (Code 072 ONSS).

Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4

§ 1. Le 1er janvier 2017, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2016.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2017.

Article 5

Le supplément pour l'année 2016 s'élève à un maximum de dix euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016 pour autant :

- qu'au cours de l'année 2016, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension ;
- ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016.

Article 6

§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la « durée de travail contractuelle », à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].

Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément visé dans la présente convention collective de travail est attribué pour la période complète à laquelle cette indemnité

de préavis correspond, pour autant que cette période prenne cours en 2016 et que le travailleur concerné ait, préalablement à cette période, rempli les conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2017)

Convention collective de travail du 14 mai 2018 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2017

Chapitre premier. Objet de la convention

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé, tel que modifié par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 121162/CO/330), par la convention collective de travail du 6 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 135009/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 127323/CO/330) ;
- en application de l'article 4 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail et tel que modifié par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 113964/CO/330), par la convention collective de travail du 10 mars 2014

modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 121162/CO/330), par la convention collective de travail du 6 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 135009/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 127322/CO/330).

Chapitre 2. Champ d'application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux ;
- maisons de soins psychiatriques ;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques ;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins ;
- centres de soins de jour pour personnes âgées ;
- centres de revalidation ;
- services de soins infirmiers à domicile ;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang ;
- centres médico-pédiatriques ;
- maisons de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux :

- travailleurs avec un contrat de travail intérimaire ;
- travailleurs avec des contrats de vacances, d'étudiants et FPI (formation professionnelle individuelle) ;
- apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion, reconnus par les communautés et régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle) ;
- collaborateurs à l'assistance par le travail et les personnes employées dans le cadre de l'art. 60, § 7, de la loi organique relative à l'organisation de CPAS et un emploi dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25.11.1991, s'il n'est pas question d'un contrat de travail ;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale ;
- médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste, et qui sont soumis à un assujettissement restreint, par des employeurs hôpitaux du secteur privé (Code 072 ONSS).

Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4

§ 1. Le 1^{er} janvier 2018, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2017.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1^{er} janvier 2018.

Article 5

Le supplément pour l'année 2017 s'élève à un maximum de dix euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 pour autant :

- qu'au cours de l'année 2017, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension ;
- ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017.

Article 6

§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la «durée de travail contractuelle», à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].

Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément visé dans la présente convention collective de travail est attribué pour la période complète à laquelle cette indemnité de préavis correspond, pour autant que cette période prenne cours en 2017 et que le travailleur concerné ait, préalablement à cette période, rempli les conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1^{er} janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1^{er} janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2018)

Convention collective de travail du 18 novembre 2019 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2018

Chapitre premier. Objet de la convention

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé, tel que modifié par la convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 152885/CO/330), par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 127323/CO/330) ;
- en application de l'article 5 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 152885/CO/330) ;

Chapitre 2. Champ d'application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux ;
- maisons de soins psychiatriques ;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques ;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins ;
- centres de soins de jour pour personnes âgées ;
- centres de revalidation ;
- services de soins infirmiers à domicile ;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang ;
- centres médico-pédiatriques ;
- maisons de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux :

- travailleurs avec un contrat de travail intérimaire ;
- travailleurs avec des contrats de vacances, d'étudiants et FPI (formation professionnelle individuelle) ;

- apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion, reconnus par les communautés et régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle) ;
- collaborateurs à l'assistance par le travail et les personnes employées dans le cadre de l'art. 60, § 7, de la loi organique relative à l'organisation de CPAS et un emploi dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25.11.1991, s'il n'est pas question d'un contrat de travail ;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale ;
- médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste, et qui sont soumis à un assujettissement restreint, par des employeurs hôpitaux du secteur privé (Code 072 ONSS).

Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4

§ 1. Le 1^{er} janvier 2019, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2018.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1^{er} janvier 2019.

Article 5

Le supplément pour l'année 2018 s'élève à un maximum de dix euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 pour autant :

- qu'au cours de l'année 2018, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension ;
- ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018.

Article 6

§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la «durée de travail contractuelle», à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].

Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément visé dans la présente convention collective de travail est attribué pour la période complète à laquelle cette indemnité de préavis correspond, pour autant que cette période prenne cours en 2017 et que le travailleur concerné ait, préalablement à cette période, rempli les conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1^{er} janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1^{er} janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2019)

Convention collective de travail du 14 septembre 2020 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2019 pour les secteurs fédéraux de la santé

- Chapitre 1^{er}. Objet de la convention

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail est conclue:

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé, et telle que modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (numéro d'enregistrement 152885/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 127323/CO/330);
- en application de l'article 5 du règlement de pension repris comme annexe à la convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (numéro d'enregistrement 152885/CO/330).

- Chapitre 2: Champ d'application

-

- Article 2

- La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et à tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la

présente convention collective de travail, ressortissant à la commission paritaire des établissements et des services de santé et:

- aux établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- aux services de soins infirmiers à domicile;
- aux services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- aux centres médico-pédiatriques;
- aux maisons médicales.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas:

- aux travailleurs sous contrat de travail intérimaire;
- aux travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);
- aux apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion socio-professionnelle reconnue par les Communautés et Régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle);
- aux collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des C.P.A.S. et occupées dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il ne soit question d'un contrat de travail;
- aux travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- aux médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste et qui sont soumis à un assujettissement restreint par des employeurs hôpitaux du secteur privé (code 072 ONSS).

- Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4

§ 1^{er}. Le 1^{er} janvier 2020, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2019.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé devient le 1^{er} janvier 2020.

- Article 5

Le supplément pour l'année 2019 s'élève à maximum douze euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019 pour autant:

- que, durant l'année 2019, l'affilié ait été lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;
- et qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019.

- Article 6

§ 1^{er}. Le supplément est octroyé proportionnellement à la "durée de travail contractuelle", à savoir [le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées par le

travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées par la personne de référence].

Si le travailleur n'a pas presté un trimestre complet ou s'il a changé de durée de travail contractuelle en cours de trimestre, la durée de travail contractuelle est proratisée en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail par rapport au nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a obtenu sa pension légale dans le courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est proratisée en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la pension par rapport au nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément, fixé par la présente convention collective de travail, est octroyé pour l'ensemble de la période correspondant à l'indemnité de préavis, pour autant que cette période débute au cours de l'année 2019 et que, préalablement à cette période, le travailleur concerné ait satisfait aux conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de Sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1^{er}. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année calendrier, avec effet au 1^{er} janvier de l'année calendrier suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire des établissements et des services de santé, qui en enverra une copie à chacune des parties signataires.

Chapitre 5. Disposition finale

Article 8

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Allocation de pension sectorielle (2020)

Convention collective de travail du 10 mai 2021 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2020 pour les secteurs fédéraux de la santé

Chapitre 1^{er}. Objet de la convention

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail est conclue:

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé, et telle que modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (numéro d'enregistrement 152885/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 127323/CO/330);
- en application de l'article 5 du règlement de pension repris comme annexe à la convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (numéro d'enregistrement 152885/CO/330);
- en application de l'article 5 du règlement de pension repris comme annexe à la convention collective de travail du 18 novembre 2019 instaurant un régime sectoriel de pension complémentaire pour les établissements et services ayant comme indice employeur ONSS/code catégorie employeur 722 et/ou 735 (numéro d'enregistrement 156726/CO/330).

Chapitre 2. Champ d'application

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et à tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, ressortissant à la commission paritaire des établissements et des services de santé et:

- aux établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- aux services de soins infirmiers à domicile;
- aux services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- aux centres médico-pédiatriques;
- aux maisons médicales;
- aux établissements et services ayant comme indice employeur ONSS/code catégorie employeur 722 et/ou 735.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas:

- aux travailleurs sous contrat de travail intérimaire;

- aux travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);
- aux apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion socio-professionnelle reconnue par les Communautés et Régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle);
- aux collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des C.P.A.S. et occupées dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il ne soit question d'un contrat de travail;
- aux travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- aux médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste et qui sont soumis à un assujettissement restreint par des employeurs hôpitaux du secteur privé (code ONSS 072).

Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4

§ 1^{er}. Le 1^{er} janvier 2021, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2020.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé devient le 1^{er} janvier 2021.

Article 5

Le supplément pour l'année 2020 s'élève à maximum vingt-huit euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020 pour autant:

- que, durant l'année 2020, l'affilié ait été lié par un contrat de travail à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;
- et qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020.

Article 6

§ 1^{er}. Le supplément est octroyé proportionnellement à la "durée de travail contractuelle", à savoir [le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées par le travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées par la personne de référence].

Si le travailleur n'a pas presté un trimestre complet ou s'il a changé de durée de travail contractuelle en cours de trimestre, la durée de travail contractuelle est proratisée en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail par rapport au nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a obtenu sa pension légale dans le courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est proratisée en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la pension par rapport au nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément, fixé par la présente convention collective de travail, est octroyé pour l'ensemble de la période correspondant à l'indemnité de préavis, pour autant que cette période débute au cours de l'année

2020 et que, préalablement à cette période, le travailleur concerné ait satisfait aux conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de Sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1^{er}. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, 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 des établissements et des services de santé, qui adresse une copie de la dénonciation à chaque partie signataire.

Article 8

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le secrétaire.

Allocation de pension sectorielle (2021)

Convention collective de travail du 16 mai 2022 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2021 pour les secteurs fédéraux de la santé

Chapitre 1er. Objet de la convention

Article 1er

La présente convention collective de travail est conclue:

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537 /CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé, et telle que modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (numéro d'enregistrement 152885/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 127323/CO/330);

- en application de l'article 5 du règlement de pension repris comme annexe à la convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (numéro d'enregistrement 152885/CO/330);
- en application de l'article 5 du règlement de pension repris comme annexe à la convention collective de travail du 18 novembre 2019 instaurant un régime sectoriel de pension complémentaire pour les établissements et services ayant comme indice employeur ONSS/code catégorie employeur 722 et/ou 735 (numéro d'enregistrement 156726/CO/330).

Chapitre 2. Champ d'application Article 2

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et à tous les

travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, ressortissant à la commission paritaire des établissements et des services de santé et:

- aux établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- aux services de soins infirmiers à domicile;
- aux services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- aux centres médico-pédiatriques;
- aux maisons médicales;
- aux établissements et services ayant comme indice employeur ONSS/code catégorie employeur 722 et/ou 735.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas:

- aux travailleurs sous contrat de travail intérimaire;
- aux travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);
- aux apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion socio-professionnelle reconnue par les Communautés et Régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle);
- aux collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des C.P.A.S. et occupées dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il ne soit question d'un contrat de travail;
- aux travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- aux médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste et qui sont soumis à un assujettissement restreint par des employeurs hôpitaux du secteur privé (code ONSS 072).

-

Chapitre 3. Engagement de pension Article 4

§ 1er. Le 1^{er} janvier 2022, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2021.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé devient le 1^{er} janvier 2022.

Article 5

Le supplément pour l'année 2021 s'élève à maximum vingt-cinq euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 pour autant:

- que, durant l'année 2021, l'affilié ait été lié par un contrat de travail à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;
- et qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Article 6

§ 1^{er}. Le supplément est octroyé proportionnellement à la "durée de travail contractuelle", à savoir [le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées par le travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées par la personne de référence].

Si le travailleur n'a pas presté un trimestre complet ou s'il a changé de durée de travail contractuelle en cours de trimestre, la durée de travail contractuelle est proratisée en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail par rapport au nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a obtenu sa pension légale dans le courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est proratisée en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la pension par rapport au nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément, fixé par la présente convention collective de travail, est octroyé pour l'ensemble de la période correspondant à l'indemnité de préavis, pour autant que cette période débute au cours de l'année 2021 et que, préalablement à cette période, le travailleur concerné ait satisfait aux conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de Sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1^{er}, La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, 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 des établissements et des services de santé, qui adresse une copie de la dénonciation à chaque partie signataire.

Article 8

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature

de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le secrétaire.

Allocation de pension sectorielle (2022)

Convention collective de travail du 12 juin 2023 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2022 pour les secteurs fédéraux de la santé

Article 1er. La présente convention collective de travail est conclue :

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé et telle que modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (numéro d'enregistrement 152885/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 127323/CO/330);
- en application de l'article 5 du règlement de pension repris comme annexe à la convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (numéro d'enregistrement 152885/CO/330).

CHAPITRE II. Champ d'application

Art. 2. La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et qui font partie des secteurs ci-dessous relevant de la compétence de la Région wallonne, à l'exception de la Communauté germanophone et à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail :

- les hôpitaux catégoriels (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou d'un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation) tels que mentionnés à l'article 5, § 1er, I, premier alinéa, 3° et 4° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980);
- les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour, les logements à assistance, les centres de court séjour pour personnes âgées;
- les maisons de soins psychiatriques;
- les initiatives d'habitation protégée;
- les centres de revalidation, à l'exclusion des établissements avec lesquels le

Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins-directeurs, en application de l'article 22, 6° de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, § 1er, I, 5° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

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

Art. 3. La présente convention collective de travail ne s'applique pas :

- aux travailleurs sous contrat de travail intérimaire;

- aux travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);

- aux apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion socio-professionnelle reconnue par les communautés et régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle);

- aux collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS et occupées dans le cadre de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, à moins qu'il ne soit question d'un contrat de travail;

- aux travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;

- aux médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste et qui sont soumis à un assujettissement restreint par des employeurs hôpitaux du secteur privé (code ONSS 072).

CHAPITRE III. Engagement de pension

Art. 4. § 1er. Le 1er janvier 2023, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2022.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé devient le 1er janvier 2023.

Art. 5. Le supplément pour l'année 2022 s'élève à maximum 5,5 EUR par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022 pour autant :

- que, durant l'année 2022, l'affilié ait été lié par un contrat de travail à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;
- et qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Art. 6. § 1er. Le supplément est octroyé proportionnellement à la "durée de travail contractuelle", à savoir [le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées par le travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées par la personne de référence].

Si le travailleur n'a pas presté un trimestre complet ou s'il a changé de durée de travail contractuelle en cours de trimestre, la durée de travail contractuelle est proratisée en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail par rapport au nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a obtenu sa pension légale dans le courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est proratisée en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la pension par rapport au nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément, fixé par la présente convention collective de travail, est octroyé pour l'ensemble de la période correspondant à l'indemnité de préavis, pour autant que cette période débute au cours de l'année 2022 et que, préalablement à cette période, le travailleur concerné ait satisfait aux conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office National de Sécurité Sociale par le biais de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

MONTANTS ACTUELS

Barème de salaire du personnel depuis le 01/01/2023

38 heures/semaine

Vous trouverez les barèmes des secteurs fédéraux (Hôpitaux privés) en cliquant [ici](#)

Vous trouverez les barèmes des secteurs régionalisés (Hôpitaux catégoriels, maisons de soins psychiatriques) en cliquant [ici](#)

Allocation de foyer et de résidence

Limite/Mois	Montants All. De foyer/Mois	Montants All. De rés./Mois
2666,53 €	119,97 €	59,99 €
3040,02 €	59,99 €	29,99 €

Prime de fin d'année

	Partie forfaitaire	Partie Variable
2002	€ 266,26	2,50 %
2003	€ 270,41	2,50 %
2004	€ 276,06	2,50 %
2005	€ 280,81	2,50 %
2006	€ 286,15	2,50 %
2007	€ 291,27	2,50 %
2008	€ 305,25	2,50 %
2009	€ 303,48	2,50%
2010	€ 311,22	2,50%
2011	€ 320,81	2,50%
2012	€ 328,80	2,50%
2013	€ 331,86	2,50%

2014	€ 332,19	2,50%
2015	€ 333,62	2,50%
2016	€ 337,62	2,50%
2017	€ 343,19	2,50%
2018	€ 349,78	2,50%
2019	€ 353,80	2,50%
2020 (*)	€ 357,48	2,50%
2021	€ 366,35	2,50%
2022	€ 1611,77	3,03%

(*)Pour les secteurs régionalisés (Région wallonne), il y a un supplément de 372,63€ (accord Non Marchand)

Prime d'attractivité

	Partie forfaitaire	Partie Variable
2006	€ 218,41	0,53 %
2007	€ 345,41	0,53 %
2008	€ 522,69	0,53 %
2009	€ 575,69	0,53 %
2010	€ 575,69	0,53 %
2011	€ 605,30	0,53 %
2012	€ 620,37	0,53 %
2013	€ 626,14	0,53 %
2014	€ 626,77	0,53 %
2015	€ 629,47	0,53 %
2016	€ 636,46	0,53%
2017	€ 647,53	0,53%

2018	€ 659,96	0,53%
2019	€ 667,55	0,53%
2020	€ 674,49	0,53%
2021	€ 691,22	0,53%
2022	Pas d'application	Cf prime de fin d'année

Prime annuelle au mois de septembre aux infirmiers avec un QPP ou un TPP :

- une qualification professionnelle particulière (QPP) 1.357,72 €
- un titre professionnel particulier (TPP) 4.073,29 €

Plus d'application aux hôpitaux catégoriels en Flandre pour les nouveaux agréments à compter du 02.09.2016. Pas de nouvelles subventions aux hôpitaux à partir du 01.09.2018.

Pension complémentaire

Depuis 2006, une pension complémentaire sectorielle a été constituée pour les travailleurs des différents sous-secteurs de la Commission paritaire 330. Les travailleurs ayant droit reçoivent chaque année une attestation du Fonds de pension indiquant la situation de leur compte d'épargne-pension.

Cependant, la 6e réforme de l'État, qui a déplacé plusieurs sous-secteurs vers les régions, a une fois de plus entraîné des différences dans l'allocation de l'État, ce qui a malheureusement conduit à des montants différentes selon la région dans laquelle vous travaillez.

année	<u>Secteurs Fédéraux:</u>		<u>Secteur Résiduaire</u>	<u>Secteurs régionalisés :</u>		
	-Hôpitaux privés, -Soins à domicile, -Centres de revalidation fédéraux, -Maisons médicales, -Service de sang de la Croix-rouge			-Hôpitaux catégoriels -maisons de soins psychiatriques, -Homes pour personnes âgées, -Centre de revalidation, -Initiatives d'habitations protégées		
	CP 330.01		CP 330.04	Flandre	Bruxelles	Wallonie et Cté Germanophone
2006	€ 7/€ 28		Pas applicable	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28
2007	€ 7/€ 28		Pas applicable	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28
2008	€ 7/€ 28		Pas applicable	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28
2009	€ 7/€ 28		Pas applicable	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28

2010	€ 7/€ 28	Pas applicable	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28
2011	€ 7/€ 28	Pas applicable	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28
2012	€ 11,25/€ 45	Pas applicable	€ 11,25/€ 45	€ 11,25/€ 45	€ 11,25/€ 45
2013	€ 11,25/€ 45	Pas applicable	€ 11,25/€ 45	€ 11,25/€ 45	€ 11,25/€ 45
2014	€ 10/€ 40	Pas applicable	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40
2015	€ 10/€ 40	Pas applicable	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40
2016	€ 10/€ 40	Pas applicable	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40
2017	€ 40/€ 160	Pas applicable	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40
2018	€ 40/€ 160	€ 30/€ 120	€ 20/€ 80	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40
2019	€ 28/€ 112	€ 16/€ 64	€ 37,5/€ 150*	€ 6,5/€ 26	€ 10/€ 40
2020	€ 28/€ 112	€ 28/€ 112	€ 45/€ 180	€ 6,5/€ 26	€ 10/€ 40
2021	€ 25/€ 100	€ 25/€ 100	€ 45/€ 180	€ 6,5/€ 26	€ 10/€ 40
2022	€ 17/€ 68	€ 17/€ 68	€ 26/€ 104	€ 5,5/€ 22	€ 5,5/€ 22