



Recueil de CCT – septembre 2023

MILIEUX D'ACCUEIL D'ENFANTS

Commission paritaire 332.01

Eric DUBOIS, Responsable Sectoriel CGSLB

TABLE DES MATIERES

<i>Table des matières</i>	2
<i>Liens intéressants pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants.</i>	6
<i>Commission Paritaire 332.00</i>	7
Arrêté royal instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence.....	7
<i>Accords Politiques</i>	10
Accord-cadre pour le Secteur non-marchand de la Communauté Wallonie-Bruxelles 2001-2005 du 29 juin 2000.	10
Accord Cadre 2006-2009 pour le secteur-marchand de la Communauté française	16
Mise en œuvre de l'Accord-cadre 2006-2009 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles	21
Accord Carde Tripartite pour le secteur non-marchand en Communauté française 2010-2011	23
Accord Carde du 30 mai 2018 pour le secteur non-marchand en Communauté française 2017-2019	28
Accord cadre tripartite pour le secteur non-marchand en fédération Wallonie-Bruxelles 2022-2025 du 28 avril 2023	38
<i>Classification de fonction et barèmes</i>	44
Classification de fonction	44
Convention collective de travail du 13.01.2003 relative à la mise en oeuvre de l'accord-cadre 2001-2005 pour le secteur non-marchand de la communauté française Wallonie-Bruxelles - 2e phase effective au 01.10.02. - application au secteur des milieux d'accueil d'enfants.....	44
Convention collective de travail du 13.10.2003 relative à la mise en oeuvre de la 3e phase de l'Accord-cadre 2001-2005 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles.....	45
Convention collective de travail du 18.09.2006 concernant la mise en oeuvre de l'accord-cadre 2006-2009 pour les secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles convention collective de travail applicable au secteur des 'milieux d'accueil d'enfants'.....	47
Convention collective de travail du 11 juillet 2023 concernant la mise en œuvre de l'accord-cadre tripartite pour le secteur non-marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles 2022-2025, applicable au secteur des milieux d'accueil de l'enfant francophones.....	49
Convention collective de travail du 24 novembre 2017 relative à la mise en œuvre d'un projet pilote du statut complet de travailleurs salariés pour des accueillants d'enfants à domicile	52
Convention collective de travail du 25.06.2021 relative au statut complet de travailleurs salariés pour des accueillants d'enfants à domicile	55
Convention collective de travail du 27 juin 2023 modifiant la Convention collective de travail du 25 juin 2021 relative au statut complet de travailleurs salariés pour des accueillant.e.s d'enfants à domicile (enregistrée sous le numéro 166097/CO/332)	58
Convention collective de travail du 23 septembre 2022 concernant l'ajout d'un barème de direction pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants (francophones), modifiant la Convention collective de travail du 8 juin 2018 (enregistrée sous le numéro 146758).....	59
Ancienneté	63
Convention collective de travail du 01.07.1975 fixant le calcul de l'ancienneté lors du recrutement de certains travailleurs.....	63
Convention collective de travail du 10.12.2001 (publié le 04.05.2001) concernant la valorisation de l'ancienneté - aux milieux d'accueil d'enfants de la communauté française Wallonie-Bruxelles.....	64
Salaire	65
Convention collective de travail du 19.05.1992 relative à la garantie d'une rémunération minimum.....	65

Barèmes	66
Convention collective de travail du 17.12.2012 (<i>Mise en oeuvre de l'Accord-cadre 2010-2011 pour le secteur non-marchand de la Communauté française</i>) applicable au secteur des milieux d'accueil d'enfants (francophones).....	66
Convention collective de travail du 21.02.2014 applicable au secteur des milieux d'accueil d'enfants (francophones).....	72
Convention collective de travail du 16.10.2015 applicable au secteur des milieux d'accueil d'enfants (francophones).....	73
Convention collective de travail du 24.11.2017 modifiant la convention collective de travail du 17.12.2012.....	74
Convention collective de travail du 8.06.2018 applicable au secteur des MAE - Mise en oeuvre de l'Accord-cadre 2017 - 2019 du 30 mai 2018.....	76
Primes, avantages et indemnités	79
Allocation de fin d'année	79
Convention collective de travail du 19.09.1988 octroyant une allocation de fin d'année pour l'année 1988 et les années suivantes.....	79
Prime en raison de la nature spécifique du travail	80
Convention collective de travail du 09.11.2011 relative à l'octroi d'une prime exceptionnelle 2010-2011 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles (secteur des milieux d'accueil de l'Enfance).....	80
Ecochèques	82
Convention collective de travail du 22.10.2021 octroyant des éco-chèques pour l'année 2021 au personnel de l'accueil de la petite enfance et des équipes SOS-Enfants.....	82
Jours de congés	86
Convention collective de travail du 10.12.2001 relative à la mise en oeuvre de l'accord-cadre 2001-2005 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles - 1re phase effective au 1er octobre 2001 (secteur 'milieux d'accueil d'enfants').....	86
Convention collective de travail du 13.01.2003 relative à la mise en oeuvre de l'accord-cadre 2001-2005 pour le secteur non-marchand de la communauté française Wallonie-Bruxelles - 2e phase effective au 01.10.02. - application au secteur des milieux d'accueil d'enfants.....	87
Convention collective de travail du 25.06.2021 octroyant des jours de congé extralégaux supplémentaires au personnel des milieux d'accueil d'enfants.....	88
Convention collective de travail du 22.10.2021 modifiant la CCT du 25.06.2021 octroyant des jours de congé extralégaux supplémentaires au personnel des milieux d'accueil d'enfants.....	90
Temps de travail	92
Durée hebdomadaire du travail	92
Convention collective de travail relative à la réduction de la durée hebdomadaire du travail.....	92
Durée minimale des prestations de travail à temps partiel	93
Convention collective de travail du 25.02.1992 concernant le travail à temps partiel et la durée minimale des prestations de travail.....	93
Interruption de la carrière professionnelle et crédit-temps	96
Convention collective de travail du 11.12.1989 relative à l'interruption de la carrière professionnelle.....	96
Crédit-temps	99
Convention collective de travail du 09.09.2002 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants.....	99
Convention collective de travail du 15 janvier 2013 applicable au secteur des milieux d'accueil d'enfants (francophones) modifiant la CCT du 9/9/2002 – enregistrée sous le n° 65153/CO/305.02, rendue obligatoire par arrêté royal du 8/3/2009 – MB du 18/5/2009.....	101
Convention collective de travail du 11 juillet 2023 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.....	103

Plan tandem	105
Convention collective de travail du 14.12.2005 instaurant les dispositions quant à l'aménagement de la fin de la carrière professionnelle, dénommé 'plan tandem' - milieux d'accueil de l'enfance	105
Convention collective du 19.06.2015 modifiant la CCT du 14/12/2005 instaurant des dispositions quant à l'aménagement de la fin de la carrière professionnelle, dénommé « Plan Tandem-Milieus d'Accueil de l'enfance »,enregistrée sous le n° 80544/CO/305, arrêté royal du 05/03/2007 –MB du 26/03/2007,et modifiée par la CCT du 05/10/2011, enregistrée sous le n° 107576/C0/332, arrêté royal du 11/11/2013 – MB du 11/12/2013.....	108
Frais de transport	110
Convention collective de travail du 26.02.1991 fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs.....	110
Convention collective de travail du 26.09.2012 modifiant la convention collective de travail du 26 février 1991 fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs.....	112
Délégation Syndicale	114
Statut de la délégation syndicale	114
Convention collective de travail du 11.05.2009 fixant le statut de la délégation syndicale.	114
Convention collective de travail du 24.11.2017 fixant le statut de la délégation syndicale – Décision unanime	126
Formation syndicale	127
Convention collective de travail du 26.06.1980 concernant la crédit d'heures pour la formation syndicale.	127
Conseil d'entreprise	129
Décision du règlement d'ordre intérieur-type pour les conseils d'entreprise.....	129
Prime syndicale	136
Convention collective de travail du 27.01.2010 concernant l'octroi d'une prime syndicale au personnel occupé dans les milieux d'accueil de l'enfance à l'exclusion de la Communauté germanophone	136
Convention collective de travail du 18.01.2019, enregistrée sous le numéro 99211/CO/332 relative à la prime syndicale modifiant la CCT du 27 janvier 2010 concernant l'octroi d'une prime syndicale au personnel occupé dans les milieux d'accueil de l'enfance à l'exclusion de la Communauté germanophone	138
Divers	140
Promotion de l'emploi	140
Stabilité des contrats	144
Convention collective de travail du 24 février 2023 relative à la stabilité des contrats de travail adoptée en exécution du protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour le secteur non-marchand Bruxellois	144
Régime chômage avec complément d'entreprise	149
Prépension conventionnelle - longue carrière	149
Convention collective de travail du 11 juillet 2023 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue.....	149
Prépension conventionnelle – métiers lourds	151
Convention collective de travail du 11 juillet 2023 relative au cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 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 de la convention collective de travail n°166 du Conseil National du Travail.....	151
Convention collective de travail du 11 novembre 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, 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 de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n°168.....	155
Convention collective de travail du 11 novembre 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, 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 de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n°169.....	156
Formation	157
Convention collective de travail du 28.04.2011 relative au soutien à la formation en application de l’Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011.....	157
Convention collective du 19.09.2013 définissant la notion de « groupes à risque ».....	158
Convention collective de travail du 25 novembre 2022 modifiant la Convention collective du 19 septembre 2013 définissant la notion de « groupes à risque».....	161
Innovation	165
Convention collective de travail du 21.11.2014 relative à l’innovation.....	165

LIENS INTERESSANTS POUR LE SECTEUR DES MILIEUX D'ACCUEIL D'ENFANTS.

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>

UNISOC: le site de l'union des entreprises à profit social <http://www.unisoc.be/new/FR/home/>

UNIPSO: Union des Entreprises à Profit Social : <http://www.unipso.be/>

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/>

ONE : Office de la Naissance et de l'Enfance : http://www.one.be/mildacc/accueil_CF.html

APEF : Association Paritaire pour l' Emploi et la Formation : <http://www.apefasbl.org/>

Fonds Maribel Social pour les Milieux d'Accueil d'Enfants – MAE : <http://www.apefasbl.org/les-fonds-maribel-emploi/milieux-daccueil-de-lenfance-scp-332.00.10>

Fonds Social de formation pour les Milieux d'Accueil d'Enfants – MAE : <https://www.apefasbl.org/les-fonds-de-formation/mae-milieux-daccueil-denfants>

Aménagement de fin de carrière pour les trav. du secteur des Milieux d'Accueil d'Enfants : <https://www.apefasbl.org/les-fonds-fin-de-carriere/asbl-old-timer-mae/notre-action-le-plan-tandem>

COMMISSION PARITAIRE 332.00

C'est l'Arrêté Royal du 9 mars 2003 qui instaure la CP 332 (tout comme les CP 330 et 331) pour remplacer l'ancienne commission paritaire des soins de santé (CP305).

Arrêté royal instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence

A.R. du 09.03.2003 publié au moniteur belge du 08.04.2003.

A.R. du 15.09.2006 publié au moniteur belge du 29.09.2006.

Article 1

§ 3

[Il est institué une commission paritaire, dénommée "Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé", compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir : les établissements et services agréés et/ou subventionnés par ou relevant de la compétence de la Communauté française, de la Région wallonne, de la Commission communautaire française ou de la Communauté germanophone, énumérés ci-dessous] **(Modifié(e) : A.R. 15.09.06)** :

1. les établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les halte-garderies - halte-accueil d'urgence et en accueil flexible -, les services d'accueil extra-scolaire et [les services de gardiennes agréés et les services d'accueillantes d'enfants conventionnées] **(Modifié(e) : A.R. 04.10.11)**;
2. les services de garde à domicile d'enfants malades;
3. les centres de santé et les services de promotion de la santé à l'école;
4. les centres locaux de promotion de la santé;
5. les services communautaires de promotion de la santé;
6. les services de lutte contre la toxicomanie et de prévention des assuétudes;
7. les services de prévention et d'éducation à la santé;
8. les services d'aide sociale aux justiciables;[aux détenus et/ou aux victimes;] **(Inséré(e) : A.R. 04.10.11)**
9. les centres de planning familial;
10. les centres de service social;
11. les centres de télé-accueil[et les centres d'accueil téléphonique] **(Inséré(e) : A.R. 04.10.11)**
12. les centres d'action sociale globale;

13. les centres de coordination de soins et services à domicile;
14. les centres de santé mentale;
15. les équipes "S.O.S.-Enfants".
16. [les organismes d'adoption;
17. les services espaces-rencontres;
18. les services de télé-vigilance;
19. les services de médiation de dettes et de lutte contre le surendettement.] **(Inséré(e) : A.R. 04.10.11)**

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.

ACCORDS POLITIQUES

Accord-cadre pour le Secteur non-marchand de la Communauté Wallonie-Bruxelles 2001-2005 du 29 juin 2000.

Entre le Gouvernement de la Communauté Wallonie-Bruxelles et les Représentants des Organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, il a été arrêté et convenu ce qui suit

1. Cadre général

La Communauté Wallonie-Bruxelles s'est constituée autour du concept de la personne. Elle s'est, au fil du temps, affirmée comme un pouvoir de proximité particulièrement attentif aux besoins du citoyen, non seulement en ce qui concerne sa viabilité sociale, mais également dans le cadre de l'épanouissement culturel et personnel de chaque individu.

La Charte d'avenir de la Communauté Wallonie-Bruxelles souligne la nécessité de permettre à chacun, quel que soit son âge, son sexe, son origine ou son niveau de formation, d'apprendre à apprendre.

La petite Enfance, l'Aide à la Jeunesse, la Promotion de la Santé, l'Aide sociale aux détenus ou encore le Secteur socioculturel sont des piliers de l'avènement d'une société où chacun se sent librement la capacité de diriger sa vie.

Le redéploiement des secteurs à profit social ou socioculturel est un défi qui nous projette dans l'avenir.

C'est pourquoi il est important d'améliorer l'attractivité des professions concernées, d'encourager la mobilité professionnelle et le décroisement, de reconnaître la pénibilité propre à certaines activités au travers d'un ensemble de mesures concrètes tant financières que qualitatives.

2. Objectifs

Dans la perspective reprise sub.1, et compte tenu des contraintes budgétaires de la Communauté Wallonie-Bruxelles, le Gouvernement et les Représentants des Organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs s'engagent à mettre en oeuvre un plan pluriannuel dont les mesures sont détaillées ci-après.

Celles-ci devront faire l'objet de conventions collectives et entraîneront des modifications décrétales et réglementaires.

Ce plan pluriannuel porte essentiellement sur les éléments suivants

- Le cadastre;
- L'harmonisation des barèmes

- L'amélioration des conditions de travail
- L'aménagement des fins de carrière
- La formation
- Un décret cadre
- Le dialogue social.

3. Les mesures

3.1 Le cadastre.

Vu la diversité des emplois dans les sous-secteurs non-marchands relevant de la compétence de la Communauté Wallonie-Bruxelles, il convient de réaliser un cadastre de l'ensemble des emplois.

Conscient qu'un cadastre communautaire seul ne permettrait pas d'avoir une perception exacte de la réalité, le Gouvernement de la Communauté Wallonie-Bruxelles s'engage à réaliser un cadastre étendu aux Régions et à la Commission communautaire française, en concertation avec celles-ci et les partenaires sociaux (comité de pilotage).

Des contacts avec ces Entités fédérées ont déjà été pris en ce sens.

Le Gouvernement de la Communauté Wallonie-Bruxelles dégagera les moyens nécessaires pour que ce cadastre soit réalisé le plus rapidement possible et en tout état de cause avant juillet 2001.

3.2 L'harmonisation des barèmes.

L'absence et/ou la diversité des barèmes appliqués dans les sous-secteurs non - marchands relevant des compétences de la Communauté Wallonie-Bruxelles constituent une entrave tant au développement de ces sous-secteurs qu'à la mobilité.

Il convient, dès lors, de favoriser la mise en place de barèmes pour les travailleurs des secteurs concernés.

Il s'agira de tenir compte de divers paramètres aux fins de réaliser une harmonisation. L'ancienneté des travailleurs sera prise en compte dans l'harmonisation des barèmes ainsi qu'entre les différents secteurs visés par le présent accord.

a) Pour le secteur socioculturel seront concernés

- Les centres culturels
- Les fédérations sportives ;

- L'éducation permanente ;
- Les organisations de jeunesse ;
- Les centres de jeunes ;
- La médiathèque ;

- Les télévisions locales communautaires ;
- Les ateliers de production et d'accueil ;
- Les bibliothèques publiques.

Il convient de favoriser la mise en place de barèmes pour les travailleurs du secteur socioculturel actuellement par référence à ceux de la Fonction publique de la Communauté Wallonie-Bruxelles (dernière Révision Générale des Barèmes incluse), et à moyen terme par référence à ceux de la Commission paritaire 305.1 ou autre référence à des barèmes qui seraient jugés mieux adaptés par la Commission 329 pour des fonctions équivalentes, sans que les rémunérations ne puissent être inférieures à celles d'application dans la Fonction publique de la Communauté française.

Les subventions octroyées par la Communauté sont fixées par référence aux échelles barémiques applicables aux agents des services du Gouvernement.

Par référence à l'application de la législation existante, un décret cadre relatif à l'emploi socioculturel sera élaboré pour juillet 2002.

Les différents métiers exercés dans les secteurs ci-dessus n'ayant pas nécessairement leur équivalent dans la Fonction publique, la référence aux barèmes de la Fonction publique (dernière Révision Générale des Barèmes incluse) suppose une conversion modulée.

Une grille de conversion sera définie par catégorie de fonctions en concertation tripartite.

Les moyens nouveaux dégagés par le présent accord seront affectés prioritairement à la mise en place des barèmes et aux rémunérations.

b) Pour les secteurs sociaux et sanitaires seront concernés

- Les services et institutions agréés dans le cadre du décret relatif à l'aide à la jeunesse ;
- La promotion de la santé ;
- L'inspection médicale scolaire
- Les centres d'aide sociale aux détenus
- Les services subventionnés et/ou agréés par l'office de la Naissance et de l'Enfance (ONE).

Les barèmes de référence sont ceux de la Commission paritaire 305.1 pour des fonctions équivalentes sans que les rémunérations ne puissent être inférieures à celles d'application dans la Fonction publique de la Communauté française.

Les subventions octroyées par la Communauté ou les organismes qui en dépendent sont fixées par référence aux échelles barémiques applicables aux agents des services du Gouvernement.

c) Le calendrier de l'harmonisation.

Cette harmonisation barémique sera étalée selon un programme pluriannuel qui débutera le 1er octobre 2001.

L'étalement se réalisera en cinq phases successives. L'harmonisation prévue par le présent accord sera donc achevée dans le courant de l'année 2005.

d) Pour mettre en œuvre ces mesures :

1) Le Gouvernement de la Communauté Wallonie-Bruxelles mettra à disposition du secteur socioculturel une enveloppe globale de 420 millions FB en année pleine à partir de la cinquième année.

2) Le Gouvernement de la Communauté Wallonie-Bruxelles mettra à disposition du secteur social et santé une enveloppe globale de 800 millions FB en année pleine à partir de la cinquième année.

3) Toutefois, une partie des moyens financiers visés sub 1° et 2°, pourra être affectée aux mesures reprises ci-après à la demande des partenaires sociaux.

Il peut s'agir de :

1. L'amélioration des conditions de travail (suppression du jour de carence).

Dans cette hypothèse, le jour de carence serait supprimé à partir du 1er juillet 2001.

2. L'aménagement de la fin de carrière.

Sans préjudice du cadre général actuel ou futur existant en matière de réduction du temps de travail, des mesures spécifiques d'accompagnement de mi-temps pause carrière pourraient progressivement être mises en œuvre pour les travailleurs âgés qui en font la demande.

Ces mesures spécifiques pourraient s'appliquer à tous les travailleurs du secteur non-marchand relevant des compétences de la Communauté Wallonie- Bruxelles.

3. La formation

a) Le Gouvernement s'engage à faciliter l'accès aux dispositifs de formation pour les travailleurs en réinsertion au sein du secteur non-marchand relevant des compétences de la Communauté Wallonie-Bruxelles.

Un accord sera conclu avec l'enseignement de promotion sociale afin de délivrer des certificats aux travailleurs qui auront suivi ces formations, dans le respect des législations en vigueur.

Si les soldes disponibles auprès des fonds Maribel qui ne peuvent être affectés à des emplois récurrents étaient utilisés pour créer une embauche compensatoire afin d'augmenter le niveau de qualification des travailleurs du secteur non-marchand relevant des compétences de la Communauté Wallonie-Bruxelles, les enveloppes susvisées pourraient être partiellement utilisées pour les associations ne pouvant bénéficier de ces soldes.

4) Dès le 1er juillet 2001, une formation par le biais d'un tutorat sera mise en place.

Le Gouvernement y affecte une enveloppe spécifique de 11 millions et ce, hors les montants visés sub 3, d), 1°) et 2°).

Ce tutorat consisterait en la possibilité donnée à des travailleurs ne disposant pas d'une expérience dans un sous-secteur donné de se former auprès de travailleurs expérimentés.

Une commission tripartite (Gouvernement, travailleurs, employeurs) serait chargée de définir les conditions et modalités du tutorat précité.

4. La réforme globale des programmes de résorption du chômage (PRC) prévue dans l'accord-cadre pour le Secteur non-marchand wallon 2000-2006

Le Gouvernement de la Communauté Wallonie-Bruxelles s'engage à négocier un accord avec la Région wallonne et la Région bruxelloise afin d'obtenir des garanties quant au flux financier et au volume des emplois relevant des PRC à des organismes ou des associations qui dépendent des compétences de la Communauté.

Le Gouvernement de la Communauté Wallonie-Bruxelles négociera l'engagement des Régions de ne pas attribuer de postes relevant des PRC à des organismes ou associations qui dépendent des compétences de la Communauté, sans un accord formel du Ministre communautaire de tutelle.

Les Ministres fonctionnels s'engagent, le cas échéant, à conditionner l'octroi de travailleurs PTP au respect de règles relatives aux actes nécessitant l'intervention de personnes détentrices de diplômes spécifiques.

5. Le dialogue social

Les partenaires sociaux s'engagent à maintenir la paix sociale, pendant la durée du présent accord, sur les points faisant l'objet de cet accord.

Ils s'engagent à exécuter les principes du présent accord sous forme de conventions collectives de travail à conclure dans les commissions paritaires.

Le Gouvernement - dans le cadre de ses responsabilités - rappelle sa volonté de maîtriser l'évolution budgétaire des différents secteurs concernés par le présent accord tout en veillant à mener une politique de redéploiement des secteurs à profit social ou socioculturel pour favoriser l'éducation tout au long de la vie, l'intégration sociale, l'action préventive, pour répondre aux nouveaux besoins des familles.

Un dialogue permanent entre les partenaires sociaux et le Gouvernement sera favorisé par la mise en place de tables rondes tripartites.

Les employeurs et les travailleurs s'engagent, au sein des commissions paritaires, à faire progresser le dialogue et la représentation collective.

6. Négociations ultérieures

Dans l'hypothèse où la Communauté Wallonie-Bruxelles disposerait des moyens complémentaires, récurrents et suffisants pour respecter ses engagements dans le cadre du Pacte de Stabilité (notamment, les normes CSF et la limitation des capacités d'emprunt), de nouvelles négociations pourraient s'ouvrir entre les parties en 2003, sur la possibilité de dégager des moyens nouveaux, notamment, pour le secteur non-marchand, dans le cadre de politiques nouvelles ou pour renforcer les dispositifs existants. (Par exemple, il est essentiel de renforcer les mécanismes structurels de financement des secteurs).

Les partenaires procéderont à une évaluation de la mise œuvre du présent accord à la fin de l'année 2002 et à la fin de l'année 2003.

Fait à Bruxelles le 29 juin 2000

Accord Cadre 2006-2009 pour le secteur-marchand de la Communauté française

Accord du non-marchand 2006-2009 Communauté française

0. Effort budgétaire de la Communauté Française

Par l'accord 2000-2005, le Gouvernement a fait sienne la revendication des travailleurs des secteurs non-marchands de conduire les emplois subventionnés par la Communauté française aux barèmes de la CP 305.01 ou correspondants. Cet engagement est réitéré par le présent accord. Le Gouvernement acte la volonté des partenaires sociaux d'intégrer la prime de fin d'année dans l'objectif cible.

La législature précédente a libéré 30.755.000 € dans le cadre des accords non marchand 2001-2005. Depuis le début de cette législature, 16.677.000 € ont déjà été alloués au non marchand afin d'honorer l'accord 2001-2005.

Le présent accord consacre 30.250.000 € (hors indexation) au secteur non marchand, ce qui porte l'effort de ce Gouvernement à plus de 46,8 millions d'euros (+ 52 % par rapport à la législation précédente) et l'effort fait dans le cadre des accords du non marchand en Communauté Française à 77,6 millions € (hors indexation).

<i>En millions €</i>	Socio-sanitaire		Socio-culturel		Total
Législature précédente	20,167	66%	10,588	34%	30,755
Avenant 2004	2,683	34%	5,317	66%	8,000
Protocole 2005	2,513	29%	6,164	71%	8,677
Total Accord 2001-2005	25,363	53%	22,069	47%	47,432
Accord 2006-2009	10,000	33 %	20,250	67 %	30,250
Total	35,363	46 %	42,319	54 %	77,682

Au-delà de l'enveloppe non marchand, des priorités importantes sont en cours d'exécution. Elles injectent dans les politiques sectorielles des budgets conséquents. Citons les priorités culturelles issues des Etats généraux de la culture, le Plan de l'Aide à la Jeunesse, le Plan Cigogne II...

Ces éléments permettent d'affirmer que le non marchand constitue une véritable priorité pour le Gouvernement de la Communauté française.

1. Secteurs visés :

Les Secteurs concernés par le présent accord sont :

- Pour le socio-sanitaire :
 - o Les Milieux d'accueil de l'enfance
 - o L'aide à la jeunesse

- Les Services d'Accueil Spécialisé de la Petite Enfance
- Les équipes SOS enfants
- Les Services de Promotion de la Santé à l'École
- L'Aide sociale aux détenus
- Pour le socioculturel :
 - Les Centres culturels
 - L'Éducation permanente
 - Les Organisations de jeunesse
 - Les Centres de jeunes
 - Les Fédérations sportives
 - La Médiathèque
 - Les Télévisions locales communautaires
 - Les Ateliers de production
 - La Lecture publique

2. Montant :

§1 - Le Gouvernement de la Communauté française s'engage à doter progressivement le budget non-marchand de 30.250.000 EUR supplémentaire d'ici le 1^{er} janvier 2009.

§2 - L'enveloppe non-marchand actuelle et à venir fera l'objet d'une indexation automatique.

§3 - La progression est fixée comme suit :

- 2006 : 2.500.000¹ €
- 2007 : 7.750.000 € indexé + 2006 indexé ;
- 2008 : 10.000.000 € indexé + 2007 indexé ;
- 2009 : 10.000.000 € indexé + 2008 indexé.

3. Objectif :

§1 - Cette enveloppe fermée une fois libérée, l'étape la plus importante de revalorisation barémique pour atteindre les barèmes cibles aura été réalisée.

§2 - Cette étape permet de combler 50% de l'écart entre la situation barémique actuelle et les barèmes cibles. Elle garantit également à chaque travailleur d'atteindre un barème minimal fixé à 94,4 % du barème cible si la réduction de 50% de l'écart ne lui permet pas d'y arriver.

§3 - Ces deux pourcentages font l'objet de dérogations spécifiques sectorielles afin de rencontrer les particularités définies au point 4 §2.

¹ Répartis selon la clé sectorielle. Le montant du socioculturel sera consacré à l'exécution de l'art. 1 du protocole du 10 mars 2006 ainsi qu'à l'intégration progressive de la médiathèque. Le montant du socio-sanitaire fera l'objet d'une concertation entre les partenaires sociaux et les négociateurs du Gouvernement afin d'entamer la mise en œuvre du présent accord.

4. Objet :

§1 - Les emplois concernés par cette revalorisation sont définis sur base des mêmes principes que ceux qui ont conduit à l'identification des emplois pris en compte en 2004 (avenant) et en 2005 (protocole).

§2 - Par dérogation au §1, un mécanisme de solidarité est créé :

- entre les travailleurs de la petite enfance pour permettre aux services de maintenir une qualité d'offre d'accueil. Ce mécanisme est décrit au point 5.1. ;
- entre les travailleurs de la Communauté française relevant de la CP 319.02 pour assurer le maintien du volume de l'emploi Maribel. Ce mécanisme est décrit au point 5.2. ;
- pour permettre au secteur socioculturel d'harmoniser les subventions des permanents de tous les sous-secteurs (passage de 8 à 10 points pour les secteurs des Bibliothèques, des Télévisions locales et des Centres culturels), de finaliser le déplafonnement complet de l'ancienneté dans les secteurs des Organisations de Jeunesse et des Centres de Jeunes au plus tard pour l'année 2007, et de mettre en place un mécanisme forfaitaire de prise en compte de la dérive barémique. Ces mesures seront mises en œuvre dans le cadre de la réforme du décret emploi dont les principes sont définis au point 5.3.

§3 - Sur base du principe édicté au §1 et des dérogations prévues par le §2, le nombre d'emplois pris en compte par source de financement est fixé tel que présenté dans les tableaux de l'annexe 1. Ces tableaux indiquent pour chaque secteur, chaque fonction et chaque type de financement, tels qu'identifiés dans le cadastre de l'emploi et approuvé lors des réunions techniques de janvier 2006, le nombre d'ETP pris en compte.

§4 - Ce nombre d'ETP par secteur, par fonction, par échelle barémique et par type de financement est figé pour toute la durée de l'accord 2006-2009. Toute variation quant aux emplois pris en compte par secteur et par fonction ainsi que par source de financement devra faire l'objet d'un accord préalable du Gouvernement.

5. Dérrogations

5.1. Petite enfance

§1 - Le rattrapage entre le barème cible et le barème de la CCT 2005 tel que prévu au point 3 §2 est fixé a minima à 45% pour les emplois du secteur de la petite enfance. Le barème plancher est fixé a minima à 93,25%. La marge dégagée est temporairement allouée à l'enveloppe couvrant la revalorisation barémique des emplois PRC pris en compte jusqu'en 2009. Durant cette période, la Ministre de l'Enfance s'engage à déposer, en concertation avec les partenaires sociaux, un plan d'objectivation des emplois nécessaires à la réalisation des missions confiées aux milieux d'accueil. Le Gouvernement acte la volonté des partenaires sociaux d'intégrer cette objectivation dans les emplois pris en compte par les accords du non-marchand.

§2 - Les employeurs qui auront accès à la marge ainsi dégagée au §1 devront faire la preuve a priori de l'utilisation de ces moyens à des coûts nouveaux engendrés par la revalorisation barémique de leurs travailleurs prévue par le présent accord.

§3 - Les masses non affectées sont redistribuées sur les emplois pris en compte selon un mécanisme concerté avec les partenaires sociaux.

5.2. CP 319.02 Communauté française

§1 - Le rattrapage entre le barème cible et le barème de la CCT 2005 tel que prévu au point 3 §2 est fixé a minima à 48,75%. La marge sera solidarisée sur les emplois Maribel social non pris en compte afin de couvrir 50% de leur revalorisation barémique.

§2 - La Ministre de l'Aide à la Jeunesse s'engage à examiner la problématique des coûts des emplois Maribel non pris en compte dans le cadre de la mise en œuvre du plan aide à la jeunesse.

5.3. Socioculturel

§1 - Les barèmes minima prévus au point 3 §2 sont fixés à 93,25% minimum pour le secteur socioculturel. Ces barèmes sont liés à la réforme du décret emploi que la Ministre de la Culture s'engage à mettre en œuvre en 2007 selon les principes suivants :

- 1/ La poursuite de la progression barémique tout en redistribuant les sommes sur les différents types d'emplois par l'établissement d'une hiérarchie entre eux :
 - les « emplois subventionnés en vertu des décrets fonctionnels² » qui bénéficieront de subventions plus importantes sur base de la prise en compte d'un pourcentage visant la couverture complète du coût de l'application des barèmes sans ancienneté ;
 - les postes co-subventionnés par les PRC ou le fonds Maribel qui bénéficieront de points complémentaires ;
 - les « emplois hors fourchette cadre » qui apportent une valeur ajoutée supplémentaire à la réalisation des missions pour lesquelles l'organisme est reconnu en vertu des décrets sectoriels. Ils bénéficieront d'une aide à l'emploi sous forme d'un forfait minimal.
- 2/ Le principe d'une fourchette cadre d'emplois, fixée par sous-secteurs, pour les deux premières catégories du point 1. Chaque fourchette cadre devra être adaptée en fonction des réalités de chaque sous-secteur socioculturel. La troisième catégorie du point 1 sera basée sur des critères de prise en compte des emplois en fonction des missions culturelles qui sont prestées. La fourchette cadre d'emploi ouvrira le droit aux subventions emploi et permettra de maîtriser le nombre d'emplois pris en compte dans le cadre du décret, dans le respect du présent accord.
- 3/ Le principe d'une extension à l'ensemble du secteur socioculturel du système de la globalisation des subventions emplois en terme de justification. Ce système permet de justifier l'ensemble des subventions reçues sur l'ensemble des charges salariales des travailleurs pris en compte par employeur.
- 4/ La création d'un fond de prise en compte de l'ancienneté des « emplois subventionnés en vertu des décrets fonctionnels » et la mise en œuvre d'un mécanisme forfaitaire de subventionnement partiel du coût de la dérive barémique.

² Teils que pris en compte dans le Décret emploi du 17 décembre 2003.

§2 - En application des principes prévus au §1, chaque organisme conservera a minima et globalement le montant de sa subvention 2005.

6. **Progression :** Les tableaux repris à l'annexe 2 précisent les pourcentages des barèmes cibles fonction par fonction ou échelon par échelon atteints en application des principes définis au point 3. Les partenaires sociaux s'engagent à atteindre en moyenne ces barèmes en 2007, 2008, 2009.

7. **Clause de précaution:**

§1 sur l'existant - Si le Gouvernement devait observer sur une base objective que l'évolution du coût salarial diverge de celle prévue dans le présent accord, pour des raisons liées à une indexation mal calculée, une dérive barémique plus importante que prévue, ou un autre facteur non envisagé, le Gouvernement prendra, après consultation du secteur, une décision concernant l'impact que ces évolutions pourraient avoir sur les montants dégagés. Ces évolutions ne portent que sur les emplois dont le nombre est fixé dans le cadre du présent accord.

§2 sur la création de nouveaux emplois : A dater du 1^{er} février 2005, les Ministres fonctionnels s'engagent à intégrer dans leur budget les revalorisations barémiques prévues s'ils mettent en œuvre des mesures qui créent ou qui aident à la création d'ETP dans un des secteurs concernés par les accords du non-marchand.

8. **Liquidation :**

Le gouvernement s'engage à prendre les mesures nécessaires pour accélérer la liquidation des enveloppes du non-marchand. Les enveloppes définies par les tableaux repris en annexe 2 sont inscrites à l'initial dans une AB spécifique des divisions organiques sectorielles.

9. **Paix sociale :** Les partenaires sociaux s'engagent à maintenir la paix sociale pendant toute la durée de l'accord.

Mise en œuvre de l'Accord-cadre 2006-2009 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles

Convention collective de travail du 18 septembre 2006 relative aux revalorisations barémiques applicable au secteur des MILIEUX d'accueil d'ENFANTS (francophones)

Article 1^{er} :

La présente convention collective de travail s'applique aux Employeurs et aux Travailleurs des crèches, pré-gardiennats, services de gardiennes encadrées à domicile, maisons communales d'accueil de l'enfance, services de garde d'enfants malades à domicile, services d'accueil extrascolaire et des institutions et services similaires d'accueil d'enfants francophones, situés en Région wallonne, hors Communauté germanophone, et en Région de Bruxelles-Capitale, ressortissant à la sous-commission paritaire pour les établissements et services de santé.

Article 2 :

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

Article 3 :

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

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

Article 4 :

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

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

Article 5 :

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

§2 – Les revalorisations correspondent, à partir du 1^{er} octobre 2008, , à 45 % de l'écart entre les barèmes application à partir du 1^{er} janvier 2005 et les barèmes correspondants de la commission paritaire 305.01. Les barèmes ainsi revalorisés seront en outre au moins équivalents à 93,25 % des barèmes de la commission paritaire 305.01.

§ 3 - Les barèmes définis à la présente CCT concernent les différents personnels.

Sont visées les fonctions suivantes :

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

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

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

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

- Infirmier(ère)s breveté(e)s

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

- Personnel administratif – niveau rédacteur

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

- Personnel d'intendance

Les parties conviennent de deux barèmes de référence 305.01 applicables selon le niveau de qualification du personnel :

Ouvrier non qualifié : barème 1/12

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

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

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

Article 6 :

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

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

Ils sont exprimés à la base annuelle 100 % (au 01/01/1990) en euros. A la date d'entrée en vigueur de la présente CCT, ils font l'objet d'une liquidation à 137,28 % (indice pivot 116,15).

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

Article 7 : La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur au 1^{er} juillet 2006.

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

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

Accord Carte Tripartite pour le secteur non-marchand en Communauté française 2010-2011

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

1. pour le socio-sanitaire :
 - 1.1. les milieux d'accueil collectifs subventionnés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil ;
 - 1.2. les services agréés et subventionnés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mars 1999 relatif aux conditions générales d'agrément et d'octroi des subventions pour les services visés à l'article 43 du décret du 4 mars 1991 relatif à l'Aide à la Jeunesse ;
 - 1.3. les services d'accrochage scolaire agréés et subventionnés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 mai 2009 relatif aux services d'accrochage scolaire ;
 - 1.4. les services d'accueil spécialisé de la petite enfance autorisés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2009 portant réglementation générale et fixant les modalités de subventionnement des milieux d'accueil organisés par « l'Office » et des services d'accueil spécialisé de la petite enfance ;
 - 1.5. les équipes SOS-Enfants agréées en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juin 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des équipes SOS-Enfants en application du décret du 12 mai 2004 relatif à l'aide aux enfants victimes de maltraitance ;
 - 1.6. le secteur des Services de Promotion de la Santé à l'Ecole, réglementé par le décret du 20 décembre 2001 relatif à la promotion de la santé à l'école et le décret du 16 mai 2002 relatif à la promotion de la santé dans l'enseignement supérieur hors universités ;
 - 1.7. les services agréés en exécution de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 décembre 2001 portant exécution du décret

du 19 juillet 2001 relatif à l'aide sociale aux détenus en vue de leur réinsertion sociale, tel que modifié par l'arrêté du 14 mai 2009 ;

2. pour le socioculturel :
 - 2.1. le secteur des Centres culturels, réglementé par le décret du 28 juillet 2002 fixant les conditions de reconnaissance et de subvention des centres culturels ;
 - 2.2. le secteur de l'Education permanente, réglementé par le décret du 17 juillet 2003 relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'Education permanente ;
 - 2.3. les associations agréées dans le cadre du décret du 26 mars 2009 fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux Organisations de jeunesse ;
 - 2.4. les associations agréées dans le cadre du décret du 20 juillet 2000 déterminant les conditions d'agrément et de subventionnement des maisons de jeunes, centres de rencontres et d'hébergement et centres d'informations des jeunes et de leurs fédérations ;
 - 2.5. le secteur des Fédérations sportives, réglementé par le décret du 8 décembre 2006 visant l'organisation et le subventionnement du sport en Communauté française et le décret du 30 mars 2007 organisant la reconnaissance et le subventionnement d'une association de fédérations sportives francophones ;
 - 2.6. la Médiathèque de la Communauté française agréée par l'arrêté royal du 7 avril 1971 fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux organismes régionaux et locaux assurant le prêt de moyens audiovisuels au service de l'éducation permanente ;
 - 2.7. le secteur des Télévisions locales, réglementé par le décret du 27 février 2003 sur la radiodiffusion ;
 - 2.8. le secteur des Ateliers de production, réglementé par l'arrêté de l'Exécutif du 26 juillet 1990 relatif à l'agrément et au subventionnement des ateliers de production et d'accueil en matière de films et de vidéogrammes et par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 23 février 2000 agréant l'asbl Atelier de création sonore et radiophonique en qualité de structure d'accueil en matière de création radiophonique ;
 - 2.9. le secteur de la Lecture publique, réglementé par le décret du 30 avril 2009 relatif au développement des pratiques de lecture organisé par le réseau public de la lecture et les bibliothèques publiques.

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

Considérant que les modalités de mise en œuvre, notamment sur les modalités de subventions, feront l'objet de protocoles sectoriels tripartites ;

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

Considérant que le cadastre de l'emploi visé par le présent accord est celui, validé, tel que repris au tableau annexé au présent accord et concerne 17.307,05 équivalents temps pleins ;

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

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

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

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

1. Mesures barémiques

- a) Pour l'année 2010, un montant de 4.382.552 € est dédié à cette mesure. Pour 2011, ce montant est indexé.

A titre temporaire pour les années 2010 et 2011, les montants sont liquidés aux travailleurs sous la forme d'une prime unique.

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

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

Les principes suivants sont appliqués pour tous les secteurs :

- les conventions sectorielles tripartites tenteront de fixer un mécanisme simple visant à ce que l'octroi de la prime unique, en application du présent accord, n'entraîne pas un dépassement des barèmes cibles et fixeront les modalités de mise en œuvre d'un mécanisme de pondération afin de valoriser les catégories d'emplois les plus éloignées de l'objectif de 100%.
Par dérogation à ce dernier point, pour le secteur de l'enfance, le mécanisme de pondération sera constitué de deux groupes (d'une part, les infirmières brevetées, les infirmières graduées, les assistants sociaux et les puéricultrices et, d'autre part, le personnel de cuisine, d'entretien et administratif). Pour les postes non-couverts par une « subvention traitement » en application de

l'arrêté « milieux d'accueil », les subsides seront liquidés via le forfait dit « non-marchand » aux employeurs qui auront fait la preuve a priori de l'utilisation des moyens à des coûts nouveaux engendrés par la revalorisation barémique de leurs travailleurs en application du présent accord ;

- pour les travailleurs sous contrat en 2011, le calcul sera effectué en fonction de la durée de prestation. Pour les travailleurs à temps partiel, la prime sera calculée au prorata du régime de travail. Seront exclus du calcul de cette prime, les travailleurs ayant presté moins de 15 semaines sur l'année ;
- pour les travailleurs n'étant plus sous contrat de travail en 2011, et ayant été sous contrat en 2010, la prime sera calculée en fonction de la durée d'occupation. Pour les travailleurs à temps partiel, la prime sera calculée au prorata du régime de travail. Seront exclus du calcul de cette prime, les travailleurs ayant presté moins de 15 semaines sur l'année ;
- le congé de maternité est assimilé à une période de prestation.

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

a) Secteur socioculturel

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

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

b) Secteur de l'Aide à la Jeunesse

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

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

c) Secteur de l'Aide aux détenus

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

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

d) Secteur de la promotion de la santé à l'école

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

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

e) Secteur des équipes SOS-Enfants

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

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

f) Secteur des milieux d'accueil subventionnés

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

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

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

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

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

- b) A partir du 1er janvier 2012, le montant de 4.382.552 € sera dédié à la poursuite de l'harmonisation des barèmes cibles définis dans l'accord 2006-2009 des travailleurs des secteurs. A partir du 1er janvier 2012, le montant indexé sera dédié à la poursuite de l'harmonisation des barèmes des travailleurs des secteurs. Pour les milieux d'accueil de l'enfance, la convention collective de travail mettant en œuvre ce point couvrira le même champ d'application que les conventions collectives de travail concrétisant les accords non-marchand précédents. A cette fin, les parties s'engagent à rechercher les moyens budgétaires permettant aux secteurs de l'ATL, de l'accueil d'urgence, de l'accueil flexible et de l'accueil d'enfants malades de maintenir les mêmes niveaux de barèmes que les secteurs couverts par le financement du présent accord non-marchand.

2. Prime syndicale

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

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

Consolidation de l'accord précédent

Secteur socioculturel

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

Par ailleurs, une mise en chantier de la réforme du décret « emplois » dans le secteur socioculturel débutera avant le 31 décembre 2011.

Secteur de l'Aide à la Jeunesse

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

Secteur de la promotion de la santé à l'école

A partir de 2011, un montant de 104.000 € est affecté à la prise en compte du barème spécifique des infirmières en santé communautaire.

Secteur des milieux d'accueil subventionnés

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

Accord Carde du 30 mai 2018 pour le secteur non-marchand en Communauté française 2017-2019

Cadre général

Depuis 2000, la Communauté française conclut avec les partenaires sociaux des « accords du non-marchand » destinés à améliorer l'attractivité de ce secteur essentiel pour la cohésion sociale.

Dans l'objectif de conclure un nouvel accord sous cette législature, le Gouvernement a approuvé les 10 mai et 4 octobre 2017 l'octroi de moyens pour la conclusion de l'accord non-marchand 2017-2019.

Les moyens se déclinent comme suit :

- A partir de 2017, une enveloppe de 5.000.000 euros est dégagée ;
- Cette enveloppe est portée à 15.000.000 euros en 2018 (dont 4.000.000 euros pour la consolidation de l'accord précédent et 11.000.000 euros pour le nouvel accord, en vue, notamment, d'intégrer les CEC dans le nouvel accord) ;
- Et à 25.000.000 euros à partir de 2019 (dont 4.000.000 euros pour la consolidation et 21.000.000 pour le nouvel accord).

Compte tenu des délais et afin de s'assurer de la mobilisation en engagement et en liquidation des 5.000.000 euros prévus au budget 2017, il a été décidé que ce montant devait être liquidé sous la forme d'une prime unique, octroyée effectivement à l'ensemble des travailleurs repris dans les cadastres au 1^{er} juillet 2017, par un accord séparé, conclu entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, le 25 octobre 2017.

Répartition des moyens disponibles pour l'exercice budgétaire 2018 et à partir de 2019

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

3. Pour le socioculturel :

- 3.1. Les Centres culturels, réglementés par le décret du 21 novembre 2013 relatif aux Centres culturels ;
- 3.2. L'Education permanente, réglementée par le décret du 17 juillet 2003 relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'Education permanente ainsi que les associations reconnues en vertu des arrêtés royaux de 1921 et 1971 ;
- 3.3. Les Organisations de Jeunesse agréées dans le cadre du décret du 26 mars 2009 fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux Organisations de jeunesse ;
- 3.4. Les Centres de Jeunes agréés dans le cadre du décret du 20 juillet 2000 déterminant les conditions d'agrément et de subventionnement des maisons de jeunes, centres de rencontres et d'hébergement et centres d'informations des jeunes et de leurs fédérations ;
- 3.5. Les Fédérations sportives, réglementées par le décret du 8 décembre 2006 visant l'organisation et le subventionnement du sport en Communauté française et le décret du 30 mars 2007 organisant la reconnaissance et le subventionnement d'une association de fédérations sportives francophones ;
- 3.6. La Médiathèque de la Communauté française agréée par l'arrêté royal du 7 avril 1971 fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux organismes régionaux et locaux assurant le prêt de moyens audiovisuels au service de l'éducation permanente, devenue PointCulture par modification de ses statuts du 5 juillet 2013 ;
- 3.7. Les Télévisions locales et la Fédération des télévisions locales, réglementées par le décret coordonné du 26 mars 2009 sur les services de médias audiovisuels ;
- 3.8. Les Ateliers de production et d'accueil, réglementés par le Chapitre 1^{er} du Titre VI du décret du 10 novembre 2011 relatif au soutien au cinéma et à la création audiovisuelle, à l'exception des ateliers d'écoles visés à l'article 62, 3^o, et le Chapitre II du titre IX du décret coordonné du 26 mars 2009 sur les services de médias audiovisuels pour ce qui concerne l'atelier de création sonore et radiophonique ;

- 3.9. La Lecture publique, réglementée par le décret du 30 avril 2009 relatif au développement des pratiques de lecture organisé par le réseau public de la lecture et les bibliothèques publiques.
- 3.10. Le secteur des Centres d'Expression et de Créativité, réglementé par le décret du 30 avril 2009 relatif à l'encadrement et au subventionnement des fédérations de pratiques artistiques en amateur, des fédérations représentatives de centres d'expression et de créativité et des centres d'expression et de créativité et singulièrement les opérateurs visés à l'article trois 5°, 6°, 7° et à l'article 4 §2 du décret susmentionné.
- 3.11. Les Coordinations d'Écoles de Devoirs réglementées par le décret relatif à la reconnaissance et au soutien des écoles de devoirs du 28 avril 2004.

4. Pour le socio-sanitaire :

- 4.1. Les milieux d'accueil subventionnés, en ce compris les accueillantes conventionnées relevant du passage au statut salarié des accueillant(e)s conventionné(e)s tel que prévu par le Gouvernement, en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil ;
- 4.2. Les services d'accueil d'enfants malades à domicile agréés et subventionnés en vertu de l'arrêté du 17 décembre 2014 fixant la réglementation des services d'accueil d'enfants malades à domicile ;
- 4.3. Les opérateurs d'accueil extrascolaire agréés et subventionnés en vertu des articles 35, §2 et 35/1 du décret du 3 juillet 2003 relatif à l'accueil d'enfants durant leur temps libre et au soutien de l'accueil extrascolaire ;
- 4.4. Les services agréés et subventionnés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mars 1999 relatif aux conditions générales d'agrément et d'octroi des subventions pour les services visés à l'article 43 du décret du 4 mars 1991 relatif à l'Aide à la Jeunesse ;
- 4.5. Les services d'accrochage scolaire agréés et subventionnés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 mai 2009 relatif aux services d'accrochage scolaire ;
- 4.6. Les services d'accueil spécialisé de la petite enfance autorisés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2009 portant réglementation générale et fixant les modalités de subventionnement des milieux d'accueil organisés par « l'Office » et des services d'accueil spécialisé de la petite enfance ;
- 4.7. Les équipes SOS-Enfants agréées en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juin 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des équipes SOS-Enfants en application du décret du 12 mai 2004 relatif à l'aide aux enfants victimes de maltraitance ;
- 4.8. Le secteur des Services de Promotion de la Santé à l'École, réglementé par le décret du 20 décembre 2001 relatif à la promotion

- de la santé à l'école et le décret du 16 mai 2002 relatif à la promotion de la santé dans l'enseignement supérieur hors universités ;
- 4.9. Le secteur réglementé par le décret relatif à l'agrément et au subventionnement des partenaires apportant de l'aide aux justiciables du 13 octobre 2016.

Considérant que la mise en œuvre du présent accord est subordonnée à la signature des conventions collectives de travail, lesquelles prendront effet au 1^{er} juillet 2018 dans les différentes commissions et sous-commissions paritaires concernées ;

Considérant que le cadastre de l'emploi visé par le présent accord est celui validé tel que repris au tableau budgétaire annexé au présent accord et concerne 21.019,94 équivalents temps plein arrêté à la date du 1^{er} juillet 2017 ;

Considérant que les nouveaux barèmes-cibles sont calculés sur base des barèmes-cibles des accords précédents portés à 101 % ;

Convenant toutefois que :

- Tant que le secteur socioculturel n'aura pas atteint cet objectif de 101%, via des financements adéquats, ce dernier ne sera pas augmenté dans un prochain accord. Et ce sans préjudice des possibilités d'harmonisation pour les autres secteurs sur l'ensemble des éléments de rémunération comme par exemple les sursalaires de prestations irrégulières (nuits, week-end, jours fériés) ;
- Pour les prochains accords, les parties signataires conviennent de se concerter entre elles et avec les Régions afin de solliciter une progression des barèmes des secteurs visés par l'accord vers les barèmes cibles à 101% de manière harmonisée avec les secteurs agréés par les Régions ;
- Le Gouvernement s'engage à ne procéder à aucune nouvelle économie linéaire dans les secteurs concernés par l'accord jusqu'à la fin de la législature en cours ;
- Dans le cadre des discussions entamées par la Région Wallonne avec la Communauté française en vue d'opérationnaliser la réforme en projet du système APE dans les compétences de cette dernière, le Gouvernement de la Communauté française s'engage à solliciter, comme préalable à toute négociation, la communication aux parties d'un cadastre des bénéficiaires APE afin de s'assurer que tous les opérateurs contribuant à l'exercice de ses missions sont correctement périmétrés et de mesurer précisément l'impact du changement de système pour chacun d'entre eux. Les parties signataires s'engagent à mettre en place un groupe de négociation pour évaluer les effets de la réforme à toutes les étapes de son processus d'adoption et en négocier la mise en œuvre. En fonction des travaux de ce groupe, et des négociations avec le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Communauté française s'engage à intégrer le dispositif dans ses compétences en veillant au financement adéquat des postes cadastrés dans l'accord, de façon à garantir

dans toute la mesure du possible le maintien de cet emploi, au regard des moyens qui seront affectés par la Région wallonne à cette réforme.

Pour les prochains accords, les parties signataires s'engagent à globaliser la réflexion sur les barèmes pour le secteur de l'Aide à la Jeunesse et le secteur des SASPE afin de maintenir une mise en œuvre cohérente de l'accord. Les parties signataires s'engagent à assurer un financement adéquat de celui-ci dans les deux secteurs.

Les partenaires s'engagent, en vue des négociations d'un prochain accord, à mener, une réflexion sur la possibilité d'harmoniser les différents barèmes existants dans les trois commissions paritaires concernées pour la fonction de puéricultrice et à évaluer les impacts d'une telle possibilité.

Considérant qu'à partir de la signature de l'accord, le Gouvernement s'engage à intégrer l'ensemble des mesures prises en application du présent accord dans les réglementations sectorielles ;

Considérant la décision du Gouvernement de la Communauté française du 10 mai 2017 d'octroyer des moyens pour la conclusion de l'accord non-marchand 2017-2019 ;

Considérant la décision du Gouvernement de la Communauté française du 4 octobre 2017 d'octroyer de moyens additionnels pour la conclusion de l'accord non-marchand 2017-2019, soit :

- Pour l'année 2018 : 15.000.000 euros (4.000.000 euros pour la consolidation de l'accord précédent et 11.000.000 euros pour le nouvel accord en vue, notamment, d'intégrer les CEC dans le nouvel accord).
- Et à partir de 2019 : 25.000.000 euros (4.000.000 euros pour la consolidation et 21.000.000 euros pour le nouvel accord).

Ces montants seront augmentés en cas de dépassement de l'indice-pivot, sans préjudice des dispositions réglementaires qui s'appliquent déjà dans les secteurs en matière d'indexation.

Considérant que le Gouvernement s'engage dès que les CCT auront été conclues, à assurer le financement des mesures retenues et à prendre toutes les dispositions réglementaires nécessaires à leur mise en œuvre de façon telle que toute création ou toute extension de services prenne en compte les éléments prévus dans lesdits accords ;

Cet engagement comprend la prise en compte, après évaluation détaillée des coûts réels, de l'impact du présent accord sur les postes APE qui en relèvent au regard de la forfaitisation des réductions de cotisations sociales envisagée par la réforme en projet du dispositif APE, pour le différentiel généré par l'augmentation barémique prévue dans le présent accord, dès le moment de la mise en œuvre de ladite réforme et à défaut de l'introduction dans celle-ci d'un mécanisme permettant de couvrir intégralement lesdits impacts. A cet égard, les administrations concernées mettront

en place toutes les dispositions utiles à la récolte des informations nécessaires pour effectuer ces calculs de coûts réels.

Considérant qu'en matière de tax-shift, le Gouvernement s'engage, si des moyens devaient être économisés par ses services, à ce qu'ils soient investis dans une politique de soutien à l'emploi dans les secteurs visés et en négociation avec les partenaires sociaux ;

Il est proposé de répartir les moyens disponibles comme suit :

1. Secteur socioculturel

1.1 Consolidation de l'accord précédent

A partir du 1^{er} janvier 2018, un montant de 3.637.047 euros est affecté au subventionnement supplémentaire pour les travailleurs non repris au cadastre du précédent accord (2010-2011), sur base d'un cadastre arrêté au 1er juillet 2017.

Le Gouvernement s'engage à prendre toutes les dispositions réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre en ce compris le principe du calcul annuel de l'évolution du cadastre.

1.2 Intégration du secteur des Centres d'expression et de créativité

A partir du 1er janvier 2018, un montant de 1.021.896 euros est affecté à l'intégration des travailleurs du secteur des Centres d'Expression et de Créativité, réglementé par le décret du 30 avril 2009 relatif à l'encadrement et au subventionnement des fédérations de pratiques artistiques en amateur, des fédérations représentatives de centres d'expression et de créativité et des centres d'expression et de créativité tels que cadastrés (consolidation avec intégration).

A cet effet, l'article 1^{er} et l'article 2 du décret du 24 octobre 2008 déterminant les conditions de subventionnement de l'emploi dans les secteurs socioculturels de la Communauté française seront modifiés pour intégrer dans son champ d'application les bénéficiaires de ce secteur.

De plus, les moyens économisés par le service seront réinvestis dans une politique de soutien à l'emploi pour ce secteur. Ils doivent servir à valoriser les subventions supplémentaires à l'emploi et les subventions à l'emploi visées aux articles 30 al. 1^{er} 2^o et 3^o, 31 al. 1^{er} 2^o et 3^o et 32 al. 1^{er} 2^o et 3^o et à l'activation du soutien aux objectifs spécifiques visés à l'article 14 pour autant que l'association fasse la preuve que cette activation a un effet structurant sur les emplois sectoriels.

1.3 Intégration des Coordinations d'Écoles de Devoirs

A partir du 1^{er} janvier 2018, un montant de 55.696 euros est affecté à l'intégration des travailleurs du secteur des Coordinations d'Écoles de Devoirs réglementé par le

décret relatif à la reconnaissance et au soutien des écoles de devoirs du 28 avril 2004.

Une analyse juridique sera réalisée afin d'établir une concordance entre le décret du 28 avril 2004 relatif à la reconnaissance et au soutien des écoles de devoirs et le décret du 24 octobre 2008 déterminant les conditions de subventionnement de l'emploi dans les secteurs socioculturels de la Communauté Française. Cette harmonisation devra permettre aux coordinations d'écoles de devoirs d'atteindre un subside à l'emploi d'une valeur identique à ce qui se pratique dans l'ensemble du secteur non-marchand soit 14.75 points pour un « permanent ». Pour 2018, un montant de 95.245 euros est réservé au passage de 10 à 14,75 points pour 5 ETP pour cette période transitoire. Les crédits budgétaires Jeunesse intégreront à partir de 2019 les moyens nécessaires au maintien de ce subventionnement.

1.4 Poursuite de l'harmonisation barémique

A partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 5.311.785 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017, ce qui porte le barème cible de 94,14% à 97,14% en base 100%, soit de 93,12% à 96,09% en base 101%.

Ce montant est porté à 10.623.571 euros à partir du 1^{er} janvier 2019.

2 Secteur de l'Aide à la Jeunesse

A partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 2.279.833 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017.

Ce montant est porté à 4.559.665 euros à partir du 1^{er} janvier 2019 :

1. Prioritairement et préalablement, les barèmes des échelons 23 et 2A (ouvriers et éducateurs classe 2A) seront augmentés de manière à être portés de 95 % à 97 % du barème cible, à partir du 1^{er} juillet 2018.
2. La part de budget restante pour le secteur sera alors redistribuée de manière linéaire et homogène sur chaque échelon (y compris les échelons 23 et 2A), à partir du 1^{er} juillet 2018, pour la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés.

3 Secteur des équipes SOS-Enfants

A partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 9.410 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017.

Ce montant est porté à 18.820 euros à partir du 1^{er} janvier 2019.

Ces montants seront affectés à la revalorisation barémique pour les porter uniformément à 99,50% de la cible et devront permettre d'augmenter les subventions

à l'emploi des équipes pour couvrir les coûts supplémentaires engendrés par cette revalorisation.

4 Secteur des milieux d'accueil subventionnés

A partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 1.878.623 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017.

Ce montant est porté à 3.757.246 euros à partir du 1^{er} janvier 2019.

Une partie de ces montants sera prioritairement affectée, par solidarité, au secteur des SASPE pour permettre une application identique aux accords de l'Aide à la Jeunesse dans ce secteur.

Pour le reste, ces montants seront affectés :

1. A un premier pas vers la rencontre de l'objectif de la revalorisation des puéricultrices. À cet effet, une biennale supplémentaire (31 ans d'ancienneté) est créée permettant de reconnaître l'allongement réel des carrières ;
2. A la revalorisation barémique pour porter les barèmes uniformément à 98,40% de la cible pour les fonctions de terrain (barème de TMS et responsable d'équipe ainsi que de puéricultrice), à 97,28% de la cible pour les fonctions logistiques (barème du personnel de cuisine et d'entretien), et à 97% de la cible pour les fonctions administratives (barèmes « administratifs » et « autres gradués »).

Les subventions seront octroyées aux milieux d'accueil :

1. Via une augmentation des subventions à l'emploi afin de couvrir les coûts supplémentaires engendrés par cette revalorisation barémique pour les emplois subventionnés ;
2. Via l'octroi du forfait par place dit « forfait non-marchand » aux employeurs qui auront fait la preuve a priori de l'utilisation des moyens à des coûts nouveaux engendrés par la revalorisation barémique pour les emplois non-subventionnés.

Les services d'accueillantes conventionnées ne bénéficient pas quant à eux du forfait non-marchand, étant donné que les services ne disposent pas d'emploi non-subventionné pour accueillir les enfants, en plus des emplois subventionnés par l'ONE en vertu de la réglementation.

5 Secteur des services d'accueil spécialisé de la petite enfance

A partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 351.290 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017.

Ce montant est porté à 702.580 euros à partir du 1^{er} janvier 2019.

Ces montants seront affectés à une adaptation des barèmes identiques à celle du secteur de l'Aide à la Jeunesse afin de maintenir la cohérence entre les deux secteurs relevant de la même commission paritaire.

Les subventions du présent accord devront permettre d'augmenter les subventions à l'emploi des travailleurs des services pour couvrir les coûts supplémentaires engendrés par cette revalorisation barémique.

Le Gouvernement s'engage, quant à ce secteur, à mener une réflexion sur le subventionnement des postes de travail en prenant en compte l'ancienneté réelle des travailleurs en fonction, lors de la prochaine modification de l'arrêté du 30 avril 2009 relatif portant réglementation générale et fixant les modalités de subventionnement des services d'accueil spécialisé.

6 Secteur des services d'accueil d'enfants malades à domicile et des opérateurs d'accueil extrascolaire

A partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 266.385 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017.

Ce montant est porté à 532.770 euros à partir du 1^{er} janvier 2019.

Ces montants seront affectés de la même manière que pour les milieux d'accueil subventionnés.

Les subventions seront octroyées aux opérateurs et aux services concernés :

1. Via une augmentation des subventions à l'emploi afin de couvrir les coûts supplémentaires engendrés par cette revalorisation barémique pour les emplois subventionnés ;
2. Via une augmentation des subventions de fonctionnement qui devra être justifiée par des charges salariales.

7 Secteur des services de promotion de la santé à l'école

À partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 18.390 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017.

Ce montant est porté à 36.780 euros à partir du 1^{er} janvier 2019.

Ces montants sont affectés à la revalorisation barémique pour les porter uniformément à 99,40% de la cible.

En vue d'entamer un premier pas vers un rééquilibrage des subventions non-marchand dans le secteur, les subventions seront octroyées aux services dont les subventions non-marchand actuelles sont inférieures à la moyenne générale dans le secteur, et ce de manière proportionnelle à l'écart avec la moyenne générale.

8 Secteur des partenaires apportant de l'aide aux justiciables

A partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 25.924 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017.

Ce montant est porté à 51.848 euros à partir du 1^{er} janvier 2019.

Accord cadre tripartite pour le secteur non-marchand en fédération Wallonie-Bruxelles 2022-2025 du 28 avril 2023

Considérant que le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a décidé, dans le cadre du conclave budgétaire d'ajustement 2021, de dégager des moyens afin de conclure avec les partenaires sociaux un accord non marchand 2022-2025 ;

Considérant la décision du Gouvernement du 24 juin 2021 qui fixe ses moyens à 35M EUR en année pleine, la trajectoire progressive afin d'arriver à cette enveloppe pleine à horizon 2025 étant de 5 millions en 2022, 10 millions en 2023, 20 millions en 2024 et 35 millions en 2025 ;

Considérant que l'engagement du Gouvernement consiste à dégager un budget permettant de poursuivre la trajectoire de financement des barèmes cibles historiques dits de « 101 % » ;

Considérant que l'enveloppe dégagée permet d'atteindre cet objectif de manière globale pour l'ensemble des secteurs et que dès lors toutes mesures complémentaires ou alternatives, tout élément endogène ou exogène qui seraient susceptibles d'avoir une incidence budgétaire, doit trouver réponse dans le cadre de l'enveloppe définie ci-avant ;

Considérant que le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a pris acte le 1^{er} juillet 2022 de la répartition budgétaire intersectorielle formulée par les partenaires sociaux pour le financement d'un accord « non-marchand » dans les secteurs repris ci-dessous (ci-après « les secteurs ») :

Répartition validée en tripartite 16/06/22		Montant 2022	Montant 2023	Montant 2024	Montant 2025	
Secteurs	Répartition 16/06/22	% du budget total	5.000.000 €	10.000.000 €	20.000.000,00 €	35.000.000,00 €
Socio culturel	12.250.000 €	35,00%	1.750.000,00 €	3.500.000,00 €	7.000.000,00 €	12.250.000,00 €
ONE	14.224.000 €	40,64%	2.032.000,00 €	4.064.000,00 €	8.128.000,00 €	14.224.000,00 €
AAJ	8.311.000 €	23,75%	1.187.285,71 €	2.374.571,43 €	4.749.142,86 €	8.311.000,00 €
APMDJ	215.000 €	0,61%	30.714,29 €	61.428,57 €	122.857,14 €	215.000,00 €
Contrôle	35.000.000 €	100,00%	5.000.000,00 €	10.000.000,00 €	20.000.000,00 €	35.000.000,00 €

Considérant que ces montants se basent sur les budgets adoptés par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles en date du 24 juin 2021 ;

Considérant le contexte d'inflation des coûts de toute nature connu depuis lors, et plus particulièrement ceux de l'énergie et des rémunérations, le Gouvernement a décidé en date du 1^{er} juillet 2022 de procéder à l'indexation des enveloppes annuelles selon le mécanisme suivants: indexation de la provision inscrite au budget 2022 sur base des paramètres macroéconomiques revus et publiés par le Bureau Fédéral du Plan en septembre 2022 pour l'année 2022, et indexation des enveloppes annuelles de l'année n en année n+1, sans indexation du budget supplémentaire, sur base des derniers paramètres macroéconomiques annuels (indice santé) publiés par le Bureau Fédéral du Plan lors de l'élaborations des budgets initiaux et ajustés ;

Considérant que sur base de cette décision, le budget disponible pour l'accord non marchand en 2022 a été ajusté à 5,34 M EUR et celui l'initial 2023 s'élève à 10,34 M

EUR qui seront indexés conformément aux dispositions prévues dans le présent accord ;

Considérant *l'accord cadre pour le secteur du non-marchand en Communauté Française – répartition des moyens disponibles pour 2022* qui mobilise les moyens disponibles en 2022 sous la forme d'une subvention unique et exceptionnelle octroyée aux opérateurs ;

Considérant que les montants et les mesures de l'accord s'appliquent aux travailleurs repris dans le tableau qui figure à l'annexe I du présent accord et qui est établi sur base des données issues :

- Du cadastre de l'emploi non marchand en date du 31/12/2021 pour les secteurs socioculturels. Les données étant arrêtées sur base des justifications opérées en date du 27/02/2023 ;
- Du cadastre de l'emploi non-marchand en date du 31/10/2021 pour le secteur de l'Enfance ;
- De la mise à jour des ETP réalisée en date du 1^{er} février 2022 dans le secteur de l'Aide à la Jeunesse ;
- Du cadastre de l'emploi non marchand en date du 31/12/2021 pour le secteur des services partenaires des maisons de justices.

Considérant que les nouveaux travailleurs qui sont entrés et entreront en service après cette date, par augmentation du volume de l'emploi des services bénéficiaires ou par la mise en œuvre de nouvelles politiques, bénéficient de ces mesures au même titre que les travailleurs repris actuellement au tableau qui figure en annexe du présent accord ;

Considérant qu'il sera tenu compte de ces nouveaux emplois, et des conséquences y liées, dans le cadre du déploiement des politiques sectorielles ;

Considérant que l'application du présent accord nécessite une mise à jour annuelle des données nécessaires à la liquidation au sein de chaque secteur, afin que les subventions dues aux employeurs soient calculées et liquidées sur base des données les plus récentes.

Considérant que l'absence d'un cadastre de l'emploi exhaustif en Fédération Wallonie Bruxelles, ainsi que l'absence d'une méthodologie uniformisée et d'une gestion centralisée des données nécessaires à l'estimation budgétaire d'un tel accord - notamment dans son volet barémique – ont été pointées par l'ensemble des parties comme une difficulté majeure dans la négociation et l'évaluation des besoins des différents secteurs ;

Considérant la décision du comité de pilotage institué par le décret du 19 octobre 2007 du 20 octobre 2022 visant à intégrer, d'ici la fin de la législature, les secteurs de l'Aide à la jeunesse et de l'Office de la Naissance et de l'Enfance au sein de « SICE » afin de rassembler en une base de données unique les informations nécessaires au pilotage des politiques de subventionnement et de développement du secteur non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles, singulièrement en matière d'emploi. Cette base de données devra être alimentée par des données comparables entre elles et collectées sur la base d'une méthodologie uniformisée jusqu'à son degré maximum entre les différents secteurs tout en respectant les prescrits légaux qui encadrent les subventionnements des emplois ;

Considérant que les partenaires sociaux seront associés aux travaux de mise en œuvre du cadastre ;

Considérant que le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles s'engage à intégrer, dès que possible, les mesures prises en vertu du présent accord dans les réglementations sectorielles ;

Considérant que pour les travailleurs APE, vu la réforme APE qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et tant que cela se justifie, les administrations effectueront les calculs des subventions versées aux employeurs concernés en application du présent accord en tenant compte d'un taux plein de charges sociales patronales, et non plus du taux réduit qui était en vigueur avant cette réforme ;

Considérant l'objectif de tendre vers l'harmonisation du barème de puéricultrice/puériculteur vers le barème 2 A (1/43-1/55) en CP 332 en vigueur dans le secteur de l'Aide à la Jeunesse et des SASPE (SCP 319.02), les parties conviennent de la mise en place d'un comité d'accompagnement pour suivre les différentes étapes vers cette harmonisation.

* * *

Contenu de l'accord

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux travailleurs du non-marchand des secteurs agréés suivants :

1. Pour le secteur socioculturel :

- 1.1. Les Centres culturels, réglementés par le décret du 21 novembre 2013 relatif aux Centres culturels ;
- 1.2. L'Education permanente, réglementée par le décret du 17 juillet 2003 relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'Education permanente ainsi que les associations reconnues en vertu des arrêtés royaux de 1921 et 1971 ;
- 1.3. Les Organisations de Jeunesse agréées dans le cadre du décret du 26 mars 2009 fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux Organisations de jeunesse ;
- 1.4. Les Centres de Jeunes agréés dans le cadre du décret du 20 juillet 2000 déterminant les conditions d'agrément et de subventionnement des maisons de jeunes, centres de rencontres et d'hébergement et centres d'informations des jeunes et de leurs fédérations ;
- 1.5. Les Fédérations sportives, réglementées par le décret du 3 mai 2019 portant sur le mouvement sportif organisé en Communauté française et le décret du 30 mars 2007 organisant la reconnaissance et le subventionnement d'une association de fédérations sportives francophones ;
- 1.6. La Médiathèque de la Communauté française agréée par l'arrêté royal du 7 avril 1971 fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux organismes régionaux et locaux assurant le prêt de moyens audiovisuels au service de l'éducation permanente, devenue Point Culture par modification de ses statuts du 5 juillet 2013 ;
- 1.7. Les médias de proximité et le réseau des médias de proximité, réglementés par le décret du 4 février 2021 relatif aux services de médias audiovisuels et aux services de partage de vidéos ;
- 1.8. Les Ateliers de production et d'accueil, réglementés par le Chapitre 1er du Titre VI du décret du 10 novembre 2011 relatif au soutien au cinéma et à la création audiovisuelle, à l'exception des ateliers d'écoles visés à l'article 62, 3°, et le Chapitre II du titre IX du décret coordonné du 26 mars 2009 sur les services de médias audiovisuels pour ce qui concerne l'atelier de création sonore et radiophonique ;

- 1.9. La Lecture publique, réglementée par le décret du 30 avril 2009 relatif au développement des pratiques de lecture organisé par le réseau public de la lecture et les bibliothèques publiques ;
- 1.10. Le secteur des Centres d'Expression et de Créativité, réglementé par le décret du 30 avril 2009 relatif à l'encadrement et au subventionnement des fédérations de pratiques artistiques en amateur, des fédérations représentatives de centres d'expression et de créativité et singulièrement les opérateurs visés à l'article trois 5°, 6°, 7° et à l'article 4 §2 u décret susmentionné ;
- 1.11. Les Coordinations d'Écoles de Devoirs réglementées par le décret relatif à la reconnaissance et au soutien des écoles de devoirs du 28 avril 2004.

2. Pour le socio-sanitaire :

- 2.1. Les crèches et les services d'accueil d'enfants autorisés et ayant obtenus le droit au subside d'accessibilité ou au subside d'accessibilité sociale et/ou horaire renforcé en vertu de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le régime d'autorisation et de subvention des crèches, des services d'accueil d'enfants et des (co)accueillant(e)s d'enfants indépendant(e)s, à l'exception des accueillant(e)s conventionné(e)s ;
- 2.2. Les milieux d'accueil autorisés et subventionnés en vertu de l'arrêté du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil qui doivent encore se transformer dans le cadre de la réforme des milieux d'accueil ;
- 2.3. Les services d'accueil d'enfants malades à domicile agréés et subventionnés en vertu de l'arrêté du 17 décembre 2014 fixant la réglementation des services d'accueil d'enfants malades à domicile ;
- 2.4. Les opérateurs d'accueil extrascolaire agréés et subventionnés en vertu des articles 35, §2 et 35/1 du décret du 3 juillet 2003 relatif à l'accueil d'enfants durant leur temps libre et au soutien de l'accueil extrascolaire ;
- 2.5. Les services agréés et subventionnés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 décembre 2018 relatif aux conditions générales d'agrément et d'octroi des subventions pour les services visés à l'article 139 du décret du 18 janvier 2018 portant le Code de la prévention, de l'aide à la jeunesse et de la protection de la jeunesse ;
- 2.6. Les services subventionnés en application à la convention du 27 avril 2018 entre l'agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile et la Communauté française relative à l'accueil de mineurs étrangers non accompagnés. Ces services intégrant le périmètre de l'accord non marchand ;
- 2.7. Les services d'accrochage scolaire agréés et subventionnés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 mai 2009 relatif aux services d'accrochage scolaire ;
- 2.8. Les services d'accueil spécialisé de la petite enfance autorisés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2009 portant réglementation générale et fixant les modalités de subventionnement des milieux d'accueil organisés par « l'Office » et des services d'accueil spécialisé de la petite enfance ;
- 2.9. Les équipes SOS-Enfants agréées en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juin 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des équipes SOS-Enfants en application du décret du 12 mai 2004 relatif à l'aide aux enfants victimes de maltraitance ;
- 2.10. Les Services de Promotion de la santé à l'école relevant du secteur privé et subventionnés en vertu du décret du 14 mars 2019 relatif à la promotion de la santé à l'école et dans l'enseignement supérieur hors université ;

2.11. Le secteur réglementé par le décret relatif à l'agrément et au subventionnement des partenaires apportant de l'aide aux justiciables du 13 octobre 2016.

Article 2 : Mesures

Les mesures de l'accord sont les suivantes :

1. Socio-culturel :

Poursuite de la trajectoire d'évolution des barèmes des accords précédents pour viser, à terme, l'atteinte des barèmes cibles historiques dits de « 101% ». A cette fin, le Gouvernement s'engage à hauteur de 12.250.000 €, indexés conformément aux dispositions prévues dans le présent accord.

2. Socio-sanitaire

2.1. Enfance :

1° Poursuite de la trajectoire d'évolution des barèmes des accords précédents pour atteindre, à terme, les barèmes cibles historiques dits de « 101% ».

2° Revalorisation du barème de puéricultrices/puériculteurs de la CP332 afin de tendre vers le barème 2 A (1/43-1/55) en vigueur en aide à la jeunesse et en SASPE (SCP 319.02).

A ces fins, le Gouvernement s'engage à hauteur de 14.224.000 €, indexés conformément aux dispositions prévues dans le présent accord.

2.2. Aide à la jeunesse :

1° Poursuite de la trajectoire d'évolution des barèmes des accords précédents pour atteindre, à terme, les barèmes cibles historiques dits de « 101% ».

2° Revalorisation des heures inconfortables du samedi par l'octroi d'un supplément de salaire pour les prestations effectuées de 06h à 20h, afin d'augmenter l'attractivité des métiers.

A ces fins, le Gouvernement s'engage à hauteur de 8.311.000 €, indexés conformément aux dispositions prévues dans le présent accord.

2.3. Partenaires des maisons de justice :

Poursuite de la trajectoire d'évolution des barèmes des accords précédents, pour atteindre, à terme, les barèmes cibles historiques dits de « 101% ».

A cette fin, le Gouvernement s'engage à hauteur de 215.000 € indexés conformément aux dispositions prévues dans le présent accord.

Article 3

La mise en œuvre annuelle de ces mesures, et la liquidation des moyens y liés, sont subordonnées à la signature de conventions collectives de travail (CCT) dans chacune des sous commissions paritaires. La négociation de ces CCT débutera dès la signature du présent accord. L'ensemble des CCT devra être conclu au plus tard pour le 30 juin 2023.

Afin de garantir l'esprit qui a présidé aux négociations du présent accord, chacune des parties peut, dès signature de celui-ci et jusqu'à la conclusion de l'accord global visé à l'article 5 ci-dessous, demander la réunion d'un Comité de pilotage composé de représentant des travailleurs, des employeurs, du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et des différentes administrations concernées.

Le Comité de pilotage se réunira avant l'adoption par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles du budget 2025, afin d'évaluer :

- L'atteinte des objectifs fixés dans le cadre du présent accord et fera, le cas échéant, une proposition au Gouvernement pour atteindre en 2025 les barèmes à 100% dans le secteur socioculturel et à 101% dans les autres secteurs ;
- Le niveau d'atteinte de la mesure de revalorisation du barème de puéricultrices/puériculteurs de la CP332 afin de tendre vers le barème 2 A (1/43-1/55) en vigueur en aide à la jeunesse et en SASPE (SCP 319.02).

Article 4

L'application du présent accord et des mesures qui en découlent, est conditionnée à la liquidation des subventions aux employeurs repris dans le champ d'application figurant ci-dessus, conformément aux montants et aux modalités précitées.

Article 5

A la suite de cet accord cadre, dès que les CCT auront été conclues dans les différentes sous commissions paritaires concernées, ces CCT seront consolidées dans un document final « *Accord du non-marchand 2022-2025 global* » qui sera validé par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et signé par les mêmes parties au présent accord. Ce texte reprendra, sur base des rapports des discussions sectorielles, les mesures précises d'harmonisation dans le cadre desquelles lesdites conventions collectives de travail s'inscrivent.

Article 6

Dans le cas où l'objectif barémique des 101% n'est pas atteint pour l'ensemble des secteurs dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux signataires conviennent qu'une enveloppe budgétaire distincte sera dédiée en priorité à l'atteinte de cet objectif dans le cadre du prochain accord non marchand. Celle-ci sera répartie, avant et en dehors de toute répartition d'enveloppe pour d'autres mesures, entre tous les secteurs concernés.

ANNEXE I

Secteur	ETP	Budget
Socio culturel	7.332,24*	12.250.000 €
ONE	12.573,40	14.224.000 €
AAJ	5.450,65	8.311.000 €
APMDJ	311	215.000 €
TOTAL	25.618,38	35.000.000 €

* Ce total tient compte d'une majoration de 3,61% afin de corriger l'aspect « photographique » d'une prise en compte des ETP cadastrés.

CLASSIFICATION DE FONCTION ET BAREMES

Classification de fonction

Convention collective de travail du 13.01.2003 relative à la mise en oeuvre de l'accord-cadre 2001-2005 pour le secteur non-marchand de la communauté française Wallonie-Bruxelles - 2e phase effective au 01.10.02. - application au secteur des milieux d'accueil d'enfants

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

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

Article 5

§ 1er. Les parties signataires conviennent de poursuivre l'effort entamé en vue de l'alignement des barèmes du personnel des milieux d'accueil d'enfants sur les barèmes correspondants de la RGB (révision générale des barèmes) applicable à la fonction publique communautaire.

§ 2. Selon les fonctions et l'importance du rattrapage barémique à couvrir, l'alignement sur la RGB communautaire est totalement ou partiellement acquis au 1er octobre 2002 ou au 1er janvier 2003.

§ 3. Les barèmes définis à la présente convention collective de travail concernent le personnel d'encadrement et le personnel d'accueil qualifié.

Sont visées les fonctions suivantes :

- Infirmier(ère)s gradué(e)s - Assistant(e)s social(e)s et autres gradué(e)s :
- Infirmier(ère)s breveté(e)s
- Puériculteur(trice)s et accueillant(e)s qualifié(e)s

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er octobre 2002. Les effets s'en voient toutefois reportés au 1er janvier 2003 pour ce qui est de la mesure de relèvement barémique prévue pour les puériculteurs/trices et accueillant(e)s qualifié(e)s. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois notifié par courrier recommandé au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements et services de santé, qui en informe les parties signataires.

Convention collective de travail du 13.10.2003 relative à la mise en oeuvre de la 3e phase de l'Accord-cadre 2001-2005 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles

Article 1

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

Art. 2

Par travailleur bénéficiaire des avantages prévus par la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre l'ensemble des travailleurs employés et

ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

Art. 5

§ 1er. Les parties signataires conviennent de poursuivre l'effort entamé en vue de l'alignement des barèmes du personnel des milieux d'accueil d'enfants sur les barèmes correspondants de la RGB (Révision Générale des Barèmes) applicable à la fonction publique communautaire.

§ 2. Selon les fonctions et l'importance du rattrapage barémique à couvrir, l'alignement sur la RGB communautaire est totalement ou partiellement acquis au 1er octobre 2003.

§ 3. Les barèmes définis à la présente convention collective de travail concernent le personnel d'encadrement et le personnel d'accueil qualifié.

Sont visées les fonctions suivantes :

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

- Puériculteur(trice)s et accueillant(e)s qualifié(e)s.

Les parties signataires conviennent présentement de faire bénéficier les puériculteur(trice)s et accueillant(e)s qualifié(e)s d'une mesure de relèvement du groupe de qualification 2 vers le groupe de qualification 3 - dans la fonction RGB correspondante de niveau 3.

- Pour mémoire : Infirmier(ère)s breveté(e)s

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er octobre 2003.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois notifié par courrier recommandé au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements et services de santé, qui en informe les parties signataires.

Convention collective de travail du 18.09.2006 concernant la mise en oeuvre de l'accord-cadre 2006-2009 pour les secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles convention collective de travail applicable au secteur des 'milieux d'accueil d'enfants'

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux Employeurs et aux Travailleurs des crèches, préguardiennats, services de gardiennes encadrées à domicile, maisons communales d'accueil de l'enfance, services de garde d'enfants malades à domicile, services d'accueil extrascolaire et des institutions et services similaires d'accueil d'enfants francophones, situés en Région wallonne, hors Communauté germanophone, et en Région de Bruxelles-Capitale, ressortissant à la sous-commission paritaire pour les établissements et services de santé.

Article 2

Par travailleur bénéficiaire des avantages prévus par la présente CCT, il y a lieu d'entendre l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

Article 3

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

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

Article 4

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

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

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

Article 6

§ 1

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

- au 1er juillet 2006 en annexe 1
- au 1er octobre 2007 en annexe 2
- au 1er octobre 2008 en annexe 3

Ils sont exprimés à la base annuelle 100 % (au 01/01/1990) en euros.

A la date d'entrée en vigueur de la présente CCT, ils font l'objet d'une liquidation à 137,28 % (indice pivot 116,15).

§ 2

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

Article 7

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur au 1er juillet 2006.

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

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

Convention collective de travail du 11 juillet 2023 concernant la mise en œuvre de l'accord -cadre tripartite pour le secteur non-marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles 2022-2025, applicable au secteur des milieux d'accueil de l'enfant francophones

Préambule

La présente convention est conclue en application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles 2022-2025 » du 28 avril 2023, article 2, 2.1.1 (poursuite de la trajectoire d'évolution des barèmes des accords précédents pour atteindre, à terme, les barèmes cibles historiques dits de « 101% », et ce sur base des moyens affectés en 2023 et en 2024.

Conformément au courrier daté du 11 juillet 2023, adressé par la Ministre de tutelle adressé interlocuteurs sociaux, et confirmant son engagement à poursuivre avec

détermination le chantier prioritaire d'harmonisation du barème des puéricultrices au travers d'un calendrier de travail serré, les parties s'engagent à mettre en œuvre au plus vite la revalorisation de la fonction de puéricultrice/puériculteur de la CP332, et d'en améliorer l'attractivité dans le cadre d'un budget sectoriel supplémentaire.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services organisant de manière régulière l'accueil d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les haltes-garderies - halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire, les services d'accueil d'enfants, les services d'accueil d'enfant malade à domicile, qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

Art. 2. Par "travailleurs bénéficiaires des avantages prévus par la présente convention collective de travail", il y a lieu d'entendre : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, sans distinction de genre, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

Art. 3 Les parties conviennent de poursuivre les revalorisations barémiques convenues et conformément à l'accord non-marchand tripartite 2022-2025 signé le 28 avril 2023.

Art. 4 Les barèmes définis à la présente convention collective de travail concernent différentes fonctions. La liste doit être considérée comme non exhaustive.

Functie/ Fonction	Loonschaal 305.02/ Barème 305.02	Loonschaal RGB (intermediaire referentie)/ Barème RGB (référence intermédiaire)	Loonschaal 305.01/ Barème 305.01	PC 332/ CP 332
Verpleger/SA en andere gegradueerden die verantwoordelijk zijn voor een team/ Infirmier/AS et autres gradués responsables d'équipe	Verpleegkundige 5de categorie/ Soignant 5ème catégorie	250 tot 270/3/ 250 à 270/3	1/55 - 1/61 - 1/77	1
Gebrevetteerd verpleger/ Infirmier breveté	Verpleegkundige 4de categorie/ Soignant 4ème	200/3 tot 210/3/ 200/3 à 210/3	1/43 - 1/55	2

	catégorie			
Kinderverzorger gelijkgesteld gekwificeerd opvangpersoneel/ Puériculteur - accueillant qualifié assimilé	Verpleegkundige 2de categorie/ Soignant 2ème catégorie	300/3 tot 310/3/ 300/3 à 310/3	1/35	3
Administratief personeel/ Personnel administratif	Administratief 3de categorie/ Administratif 3ème catégorie	200/1 tot 210/1/ 200/1 à 210/1	1/50	4
Ongeschoold arbeider/ Ouvrier non qualifié	Arbeider 1ste categorie/ Ouvrier 1ère catégorie	400/1 tot 410/1/ 400/1 à 410/1	1/12	5
Halfgeschoolde arbeider/ Ouvrier semi-qualifié	Arbeider 2de categorie/ Ouvrier 2ème catégorie		1/14	6
Andere gegradueerden niet- ploegverant- woordelijken/ Autres gradués non responsables d'équipe	Technisch en paramedisch 5de categorie/ Technique et paramédical 5ème catégorie	250 tot 260/3/ 250 à 260/3	1/55 - 1/61 - 1/77	7

L'augmentation visée par la présente convention collective de travail correspond à 76,12% de la différence entre le barème actuel et le barème cible à 100 % prévu dans le cadre de ces accords du non-marchand de la Fédération Wallonie Bruxelles.

Art. 5. § 1er. Figurent en annexe, pour l'ensemble du personnel visé à l'article 2 qui précède, les différents barèmes applicables au 1er juillet 2023.

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

Un salaire mensuel (ou horaire) indexé tel qu'il s'applique à la date d'entrée en vigueur est également mentionné.

A la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, toutes les rémunérations prévues dans la présente convention collective de travail ainsi que

les rémunérations effectivement payées font l'objet d'une liquidation à 199,99 p.c. en liaison avec l'indice-pivot 123,14 - base 2013 = 100. A chaque dépassement de l'indice-pivot, le coefficient de liquidation est multiplié par 1,02.

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

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er juillet 2023.

Elle remplace la convention collective de travail signée le 08 juin 2018, enregistrée le 06 juillet 2018 sous le numéro 146758/CO/332.

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

Convention collective de travail du 24 novembre 2017 relative à la mise en œuvre d'un projet pilote du statut complet de travailleurs salariés pour des accueillants d'enfants à domicile

Préambule

Depuis 2003, les accueillants conventionnés bénéficient d'un statut « sui generis ». La Communauté française souhaite faire évoluer ce statut vers un statut de travailleur salarié à domicile et met en place à cet effet un « test pilote » mieux décrit dans la décision du gouvernement du 8 novembre 2017 et repris dans la présente Convention sous le terme « test pilote ».

La présente CCT vise à permettre la concrétisation de ce test pilote initié avec le gouvernement de la Communauté française et l'ONE en vue de la mise en œuvre d'un statut complet de travailleurs salariés pour des accueillants d'enfants à domicile. Compte tenu de la spécificité du projet et des missions confiées aux accueillants, il convient de se doter d'un cadre particulier, adapté à l'activité et dérogeant à des conventions sectorielles le cas échéant.

Le test pilote est prévu pour une phase de 2 ans. En cas de prolongation, la présente Convention Collective de Travail reste d'application sauf si les parties signataires conviennent d'autres dispositions.

Sans préjudice des dispositions légales, la présente convention vise à régler les dispositions liées à la mise au travail.

Chapitre 1 : champ d'application

Article 1

La présente convention s'applique aux pouvoirs organisateurs des services agréés par l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) pour l'encadrement d'accueillants d'enfants conventionnés et / ou salariés dans le cadre du test pilote, en tant qu'employeurs et aux accueillants à domicile liés aux employeurs dont question ci-dessus par un contrat de travail à domicile, sous statut d'employé, dans le cadre du test pilote précité, en tant que travailleurs.

Par accueillant à domicile, on entend le personnel affecté à l'accueil des enfants, salarié dans le cadre d'un contrat de travail – d'employé - à domicile, engagé dans le cadre du test pilote, tant masculin que féminin.

Chapitre 2 : type de contrat

Article 2

Les parties conviennent que les accueillants sont engagés dans le cadre d'un contrat de travailleur – employé - à domicile conformément aux articles 119.1 et suivants de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 3

Conformément à l'article 3 bis de la Loi du 16 mars 1971 sur le travail, ce contrat de travailleur à domicile implique que l'accueillant n'est pas soumis aux sections 1, 2, 4, 5, 6 et 7 du chapitre 3 de cette loi du 16 mars 1971 sur le travail, ni dès lors, à certaines Conventions Collectives de Travail prises en application de ces dispositions de cette Loi. Un horaire reprenant la disponibilité pour les familles sera mentionné au contrat de travail ; il répondra aux exigences de l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE).

Article 4

Est considéré comme un temps plein : des prestations 10 heures par jour 5 jours par semaine, 220 jours par an.

Article 5

L'employeur peut contrôler l'exercice des missions confiées à l'accueillant dans le cadre des dispositions prévues par l'ONE. Le service devra intégrer dans son règlement de travail ou dans les contrats individuels les conditions et limites de ce contrôle. L'accueillant ne peut s'y soustraire.

Chapitre 3 – Lien au projet pilote

Article 6

Compte tenu des moyens disponibles, seule une partie des accueillants pourra intégrer le test pilote. Cette intégration se fera sur base volontaire.

L'employeur est tenu de respecter les conditions d'accès définies de manière concertée dans le cadre du test pilote.

Article 7

A défaut de dispositions concertées dans le cadre de l'arrêt du test pilote, le contrat prend fin de plein droit sans indemnité ni préavis à l'échéance du test pilote si celui-ci n'est pas reconduit. L'employeur informe l'accueillant de la fin de son contrat par courrier recommandé 3 mois avant la fin du projet et du contrat.

L'accueillant peut alors opter pour un autre emploi ou continuer les missions d'accueil. Dans ce dernier cas, l'employeur est tenu de reprendre l'accueillant dans le lien conventionnel qui préexistait à son passage dans le test pilote. S'il n'était pas accueillant autorisé dans le cadre du service avant son contrat de travailleur salarié à domicile, l'employeur lui proposera le statut sui generis d'accueillant conventionné.

Les dispositions générales de la loi du 3 juillet 1978 concernant les ruptures de contrat de travail s'appliquent hors la motivation et le délai prévus à l'alinéa 1^{er} du présent article.

Chapitre 5 - conditions de travail et de rémunération

Article 8

L'accueillant salarié bénéficie du même barème que les puéricultrices tel que défini par la convention collective de travail du 17 décembre 2012 (n° 113228 AR du 17 juillet 2013 – Moniteur belge du 22 octobre 2013) Par dérogation aux conventions collectives travail du 1^{er} juillet 1975 (n° AR du 27 avril 1977- MB 17 mai 1977) relative à l'ancienneté, du 10 décembre 2001 (n° 62123 - AR 8 janvier 2004 – MB 30 janvier 2004), du 13 janvier 2003 (n° 69148 AR du 24 août 2005 – MB 9 décembre 2005), du 13 octobre 2003 (n° 69151 AR 10 août 2005 – MB 9 novembre 2005), l'accueillant qui obtient le statut de travailleur salarié à domicile bénéficie d'une ancienneté de 0 année lors de son engagement dans ce cadre quel que soit son passé professionnel.

Article 9

Outre le barème, l'accueillant bénéficie d'un montant de défraiement correspondant à 10% de la rémunération mensuelle brute à titre de compensation pour les divers frais engagés pour l'exercice de sa fonction à son domicile (e.a. frais de chauffage, eau, électricité, de nourriture des enfants, de nettoyage et lessive, pour les produits de soin, internet, ...). La prime de fin d'année et le pécule de vacances ne sont pas pris en compte pour la base de calcul de ce montant.

Article 10

Les accueillants salariés bénéficient de 20 jours de congés légaux ainsi que les 5 jours prévus par la convention collective de travail du CCT du 13 janvier 2003 (AR 24 août 2005- MB 09 décembre 2005). En outre, de manière forfaitaire, ils bénéficient de 5 jours de congés supplémentaires. Ces 5 jours sont prévus pour un régime de travail à temps plein.

Article 11

Les accueillants conventionnés avec le service qui intègrent le test pilote dans le cadre du même service peuvent bénéficier des jours vacances annuelles, ainsi que des simple et double pécule de vacances, dès l'engagement, au prorata des mois d'accueil effectifs dans les 12 mois qui précèdent, et ce dans les mêmes conditions d'octroi et de calcul que s'ils avaient été en contrat de salarié pendant cette période. Les périodes couvertes par les congés de maternité ou de paternité, l'incapacité de travail, les vacances annuelles, les jours fériés ou de formation, sont assimilés aux périodes d'accueil.

Article 12

En application de l'article 2, §3 de la CCT 103, les accueillants visés par la présente CCT sont exclus du bénéfice du crédit-temps.

Chapitre 7 : dispositions finales

Article 13

La présente convention entre en vigueur à la date de la signature Elle est conclue à durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par les parties moyennant un préavis de 3 mois adressé par lettre recommandée au président de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone des soins de santé

Convention collective de travail du 25.06.2021 relative au statut complet de travailleurs salariés pour des accueillants d'enfants à domicile

Chapitre 1 : champ d'application.

Article 1er

La présente convention s'applique aux pouvoirs organisateurs des services agréés comme Services d'Accueil d'Enfants par l' Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), en tant qu'employeurs, et; aux accueillants d'enfants à domicile liés aux employeurs dont question ci-dessus par un contrat de travail à domicile, sous statut d'employé, en tant que travailleurs, ci-après dénommés « accueillants ».

Par accueillant, on entend le personnel affecté à l'accueil des enfants, salarié dans le cadre d'un contrat de travail employé à domicile, tant masculin que féminin.

Chapitre 2 : type de contrat

Article 2.

Les parties conviennent que les accueillants sont engagés dans le cadre d'un contrat de travailleur employé à domicile conformément aux articles 119.1 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 3.

Conformément à l'article 3bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le contrat de travailleur à domicile implique que l'accueillant n'est pas soumis aux sections 1, 2, 4, 5, 6 et 7 du chapitre 3 de cette loi, ni, des lors, a certaines conventions collectives de travail prises en application de ces dispositions de cette loi.

Article 4.

§1. Sont considérées comme un temps plein : des prestations journalières entre 7 heures et 10 heures par jour et hebdomadaires entre 38 et 50 heures par semaine. Par prestation, on entend le temps pendant lequel l'accueillant est à disposition de l'employeur, soit pour assurer l'accueil des enfants, soit pour la préparation ou le suivi de cet accueil, pour des formations, réunions, visites d'inspection ou visites médicales, ou toute autre activité liée à sa fonction.

Des prestations inférieures à 10h journalières ne peuvent en aucun cas dépendre de la volonté ou de circonstances relevant de l'accueillant. Un horaire de disponibilité pour l'accueil des enfants conforme aux exigences de l'ONE est mentionné dans le contrat de travail.

§2. Est considéré à temps partiel, l'accueillant qui n'assure des prestations telles que définies au §1er du présent article que pendant une fraction des limites reprises au §1er du présent article et donc qui bénéficie d'un salaire au prorata de la fraction de temps plein telle que reprise dans le contrat de travail. Un horaire de disponibilité pour l'accueil des enfants conforme aux exigences de l'ONE en la matière est mentionné dans le contrat de travail.

Article 5.

L'employeur peut contrôler l'exercice des missions confiées à l'accueillant dans le cadre des dispositions prévues par l'ONE. L'employeur devra intégrer dans son règlement de travail les conditions et limiter de ce contrôle. L'accueillant ne peut s'y soustraire.

Chapitre 3 - conditions de travail et de rémunération

Article 6.

L'accueillant salarié bénéficie du même barème que les puériculteurs - accueillants qualifiés assimilés tel que défini par la convention collective de travail du 8 juin 2018 (n° 146758 AR du 4 novembre 2018 - MB du 21 novembre 2018).

L'accueillant qui était lié par une convention avec un service et qui obtient le statut de travailleur salarié à domicile auprès du même service, bénéficie d'une ancienneté qui démarre le premier du mois d'entrée en service comme salarié.

Article 7.

Outre le barème, l'accueillant bénéficie d'un montant de défraiement correspondant à 10% de la rémunération mensuelle brute à titre de compensation pour les divers frais engagés pour l'exercice de sa fonction à son domicile (e.a. frais de chauffage, eau, électricité, de nourriture des enfants, de nettoyage et lessive, pour les produits de

soin, internet, ...). La prime de fin d'année et le double pécule de vacances ne sont pas pris en compte pour la base de calcul de ce montant.

Article 8

§1er Les accueillants a domicile bénéficient :

- des vacances légales telles que prévues par les lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (MB 30 septembre 1971) et ses arrêtes d'application, et; des jours de congés sectoriels tels que prévus par la convention collective de travail du 13 janvier 2003 (n° 69148 - AR 24 aout 2005 — MB 9 décembre 2005).

§2. En outre, les accueillants à domicile bénéficient de 5 jours de congés supplémentaires octroyés en compensation de l'horaire de disponibilité respectant les exigences de l'ONE tel que prévu a l'article 4 de la présente convention collective de travail. Ces 5 jours supplémentaires sont prévus pour un régime de travail à temps plein et proratisés pour les accueillants à temps partiel. Ils sont également proratisés en fonction du nombre de mois prestes ou assimilés durant l'année civile au cours de laquelle ils sont pris.

Article 9

§1". Les accueillants à domicile ont également droit à des vacances annuelles complémentaires aux conditions suivantes

- être engagé comme accueillant à domicile par le même service que celui avec lequel il était conventionné ;

avoir épuisé, le cas échéant, les jours de congés légaux (tels que prévus par les lois coordonnées du 28 juin 1971 et ses arrêtes d'application), et;

- respecter les conditions minimales de disponibilité d'accueil prescrites par l'ONE, telles que visées à l'article 4.

§2. Le nombre de jours de vacances total par accueillant à temps plein (conges légaux et conges complémentaires octroyés par le présent article, sans tenir compte des jours sectoriels prévus par la CCT du 13 janvier 2003 et des jours supplémentaires pour travail a domicile prévus par l'article 8, §2 de la présente convention collective de travail) est de maximum 20 jours par année civile (pour un régime de 5 jours/semaine). La valeur de ces jours est proratisée en cas de travail a temps partiel.

§3. Si le contrat de travail débute après le 31 aout de l'année en cours, le nombre maximum de jours de congés complémentaires est de 2 jours par mois de travail effectif ou assimilé durant l'année civile en cours (pour un régime de 5 jours/semaine).

§4. L'employeur paie a l'accueillant qui prend ses conges complémentaires :

1° la rémunération normale afférente à ces jours de congés ;

2° un double pécule égal, par jour de conges complémentaires pris durant l'année en cours, a 1/20 de 92% de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours.

Article 10.

Les accueillants précédemment conventionnés avec le même service qui sont entrés en salariat pendant l'année, bénéficient de la prime de fin d'année globale telle prévue par la convention collective de travail du 19 septembre 1988 (n°21.236 - AR du 09 décembre 1988— MB du 17 décembre 1988) comme s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence (de janvier à septembre).

Chapitre 4 - dispositions finales

Article 11.

La présente convention collective de travail abroge et remplace la convention collective de travail du 24 novembre 2017 (n°144477 - AR du 17 août 2018 - MB du 7 septembre 2018) modifiée par la convention collective de travail du 20 avril 2018 (n°146027 - AR du 17 août 2018 - MB du 7 septembre 2018).

Elle entre en vigueur à la date de sa signature sous condition suspensive des modifications réglementaires prévues à l'article 4.1-3, §1er du contrat de gestion de l'Office de la Naissance et de l'Enfance 2021-2025 adopté par l'arrête du Gouvernement de la Communauté française du 24 juin 2021 portant approbation du contrat de gestion de l'Office de la Naissance et de l'Enfance 2021- 2025 (MB du 7 juillet 2021).

Elle est conclue à durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par les parties moyennant un préavis de 3 mois adressé par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire pour le secteur francophone et germanophone des soins de santé.

Convention collective de travail du 27 juin 2023 modifiant la Convention collective de travail du 25 juin 2021 relative au statut complet de travailleurs salariés pour des accueillant.e.s d'enfants à domicile (enregistrée sous le numéro 166097/CO/332)

Préambule

Etant donné la crise énergétique ;

Etant donné l'article 110 §1er de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 9 mai 2019 tel que modifié par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 mai 2023 ;

Les partenaires sociaux, conformément aux modifications des conditions de subventionnement de l'ONE, décident de modifier la CCT du 25 juin 2021 relative au statut complet de travailleurs salariés pour les accueillants d'enfants à domicile comme suit ;

Article 1 Champ d'application

La présente convention s'applique:

- aux pouvoirs organisateurs des services agréés comme « Services d'Accueil d'Enfants» par l' Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), en tant qu'employeurs, et;
- aux accueillant.e.s d'enfants à domicile lié.e.s aux employeurs dont question ci-dessus par un contrat de travail à domicile, sous statut d'employé, en tant que travailleurs, ci-après dénommés « accueillant.e.s ».

Par « accueillant.e », on entend le personnel affecté à l'accueil des enfants, salarié dans le cadre d'un contrat de travail employé à domicile, tant masculin que féminin.

Article 2

L'article 7 de la convention collective de travail du 25 juin 2021 est remplacé par ce qui suit :

« Article 7

Outre le barème, l'accueillant.e bénéficie d'un montant de défraiement correspondant à 15% de la rémunération mensuelle brute à titre de compensation pour les divers frais engagés pour l'exercice de sa fonction à son domicile (e.a. frais de chauffage, eau, électricité, de nourriture des enfants, de nettoyage et lessive, pour les produits

de soin, internet, ...). La prime de fin d'année et le double pécule de vacances ne sont pas pris en compte pour la base de calcul de ce montant. »

Article 3 Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juin 2023 sous la condition suspensive de la libération du subside adapté à 15% par l'Office de la Naissance et de l'Enfance auprès des pouvoirs organisateurs des Services d'Accueil d'Enfants.

Elle est conclue à durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par les parties moyennant un préavis de 3 mois adressé par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire pour le secteur francophone et germanophone des soins de santé.

Convention collective de travail du 23 septembre 2022 concernant l'ajout d'un barème de direction pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants (francophones), modifiant la Convention collective de travail du 8 juin 2018 (enregistrée sous le numéro 146758)

Mise en œuvre de la Réforme des Milieux d'Accueil de la Petite Enfance pour le secteur subventionné de la Fédération Wallonie Bruxelles

Préambule

Cette CCT est issue d'un accord tripartite entre les partenaires sociaux et le gouvernement de la Fédération Wallonie Bruxelles prévoyant que

- Le barème de direction prévu ci-après correspond au subside de base prévu par l'Office de la Naissance et de l'Enfance pour les postes de direction (Contrat de gestion de l'ONE 2021-2025, Article 1.1-4 et suivants, prévoyant un subside de renforcement pour mettre en œuvre le subside de base) ;
- Le barème 1/80 de la CP 330 est le barème cible applicable au personnel de direction. Le barème prévu dans la présente Convention collective de travail correspond à 88,5 % du barème 1/80 ;
- Ce pourcentage sera revu en fonction des budgets disponibles et sera éventuellement déjà revu en fin d'année 2022 si le budget alloué au subventionnement des postes de direction au sein de l'Office de la Naissance et de l'Enfance n'a pas été totalement dépensé ;
- Ce barème ne s'applique aux travailleurs que pour la partie de leur contrat dédiée aux postes de direction ;
- Ce barème ne s'applique que lorsque le milieu d'accueil perçoit le subside de renforcement pour son personnel. Les montants dégagés dans le Contrat de gestion 2021-2025 prévoient une programmation et un phasage du passage des milieux d'accueil dans ce subside de renforcement qui s'étale jusqu'en 2026.

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel à qui s'applique le subside de renforcement prévu par le Contrat de Gestion de l'ONE 2021-2025 (article 1.1-4 et suivants), tant féminin que masculin, des crèches et services d'accueil d'enfants bénéficiant du subside de base au sens

de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 mai 2019 fixant le régime d'autorisation et de subvention des crèches, des services d'accueil d'enfants et des (co)accueillant(e)s d'enfants indépendant(e)s et ressortissant à la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

Le tableau repris en annexe de la présente convention est le barème prévu pour les postes de direction au sein des milieux d'accueil d'enfants. Il s'applique à toute personne désignée par l'employeur comme ayant la fonction de direction au sein de la crèche et/ou du service d'accueil d'enfants, ayant été déclaré auprès de l'Office de la Naissance et de l'Enfance comme occupant cette fonction et possédant les qualifications requises au sens de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 mai 2019 et de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 mai 2019 fixant le régime transitoire des milieux d'accueil et ce, proportionnellement au temps de travail déclaré comme personnel de direction.

Les montants sont exprimés en euros. La base annuelle est définie à 100 % au 01/01/1990. Un salaire mensuel indexé tel qu'il s'applique à la date d'entrée en vigueur est également mentionné.

A la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, les rémunérations font l'objet d'une liquidation à 188,45 % en liaison avec l'indice pivot 103,04 - base 2013 = 100. À chaque dépassement de l'indice-pivot, le coefficient de liquidation est multiplié par 1,02.

Pour le surplus, ils évoluent conformément aux dispositions de la Loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements et subventions à charge du Trésor public.

Article 3

Le tableau repris à l'article 5 de la Convention collective de travail du 8 juin 2018 est complété avec la ligne qui suit

Fonction	Barème 305.02	Barème RGB (référence intermédiaire)	Barème 305.01	CP 332	Niveau atteint
Direction			1/80	8	88.5%

Article 4

La présente convention collective de travail et le barème de référence, à l'annexe 1, entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2022 sous la conditions suspensive de l'entrée en vigueur du nouvel arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant les barèmes de référence pour le calcul des subventions relatives au personnel des milieux d'accueil de la petite enfance et prévoyant le subventionnement sur base dudit barème, des postes de direction et à compter du jour où le personnel de direction de la crèche ou du service d'accueil d'enfants est effectivement subventionné selon les normes du subsidie de base visées aux articles 97 et 101 de l'arrêté du 2 mai 2019 dont question ci-avant selon la programmation définie par le Gouvernement et/ou l'ONE jusque 2026 conformément aux budgets prévus dans le Contrat de gestion de l'ONE 2021-2025.

La présente convention de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois, notifié par courrier recommandé au

Président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, qui en informe les parties signataires.

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 23 septembre 2022

8-Direction		
	Base annuelle	Base mensuelle indexée au 1-8-2022
		Coefficient
Ancienneté		1,9222
0	19.817,29 €	3.174,40 €
1	20.788,25 €	3.329,93 €
2	20.788,25 €	3.329,93 €
3	21.657,99 €	3.469,25 €
4	21.657,99 €	3.469,25 €
5	22.527,69 €	3.608,56 €
6	22.527,69 €	3.608,56 €
7	23.397,43 €	3.747,88 €
8	23.397,43 €	3.747,88 €
9	24.267,13 €	3.887,19 €
10	24.590,73 €	3.939,03 €
11	25.460,47 €	4.078,34 €
12	25.460,47 €	4.078,34 €
13	26.330,17 €	4.217,66 €
14	26.330,17 €	4.217,66 €
15	27.199,91 €	4.356,97 €
16	27.199,91 €	4.356,97 €
17	28.069,62 €	4.496,28 €
18	28.069,62 €	4.496,28 €
19	28.939,35 €	4.635,60 €
20	28.939,35 €	4.635,60 €
21	29.809,11 €	4.774,92 €
22	29.809,11 €	4.774,92 €
23	30.678,82 €	4.914,24 €
24	30.678,82 €	4.914,24 €
25	30.678,82 €	4.914,24 €
26	30.678,82 €	4.914,24 €
27	30.678,82 €	4.914,24 €
28	30.678,82 €	4.914,24 €
29	30.678,82 €	4.914,24 €

Ancienneté

Convention collective de travail du 01.07.1975 fixant le calcul de l'ancienneté lors du recrutement de certains travailleurs

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.

Convention collective de travail du 10.12.2001 (publié le 04.05.2001) concernant la valorisation de l'ancienneté - aux milieux d'accueil d'enfants de la communauté française Wallonie-Bruxelles.

Article 1

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

Article 8

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

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

Article 9

Lors d'un nouvel engagement et sous condition d'une prise en charge subsidiée suffisante à cet effet, l'employeur valorise l'ancienneté de carrière acquise chez les

employeurs précédents indistinctement du statut de mise au travail ou du temps de travail presté, pour autant qu'elle couvre une expérience dans la même fonction, selon la qualification ou le diplôme requis, ou une expérience jugée équivalente.

Article 10

Le salaire minimum garanti aux travailleurs est celui en vigueur pour les travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les Etablissements et Services de santé.

A la base 100 % (au 1er janvier 1990), le montant s'élève à 37.710 francs belges par mois et à 229 francs belges par heure.

A la base 100 %, le montant s'élève à 934,81 euro par mois et à 5,6770 euros par heure.

Salaire

Convention collective de travail du 19.05.1992 relative à la garantie d'une rémunération minimum

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

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

Article 7

La rémunération fixée à l'article 3 est liée 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 de 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.

Cette rémunération est mise en regard de l'indice-pivot 102,02 (base 1988), (138,01 - base 1984), coefficient de liquidation : 100 p.c.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 1992 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Barèmes

Convention collective de travail du 17.12.2012 (*Mise en oeuvre de l'Accord-cadre 2010-2011 pour le secteur non-marchand de la Communauté française*) applicable au secteur des milieux d'accueil d'enfants (francophones)

Article 1

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

Article 2

Par travailleur bénéficiaire des avantages prévus par la présente CCT, il y a lieu d'entendre l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

Article 3 :

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

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

Article 4 :

Les parties conviennent de poursuivre les revalorisations barémiques convenues lors des précédents accords conformément à l'accord non-marchand tripartite 2010 – 2011 signé le 19/9/2011.

Cette augmentation est linéaire selon deux groupes de fonction.

Article 5 :

Les barèmes définis à la présente CCT concernent différents personnels. La liste doit être considérée comme non exhaustive.

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

Article 6 :

§ 1

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

Ils sont exprimés à la base annuelle 100 % (au 01/01/1990) en euros.

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

Au 1er février, ils font l'objet d'une liquidation à 157,69 % (indice pivot 117,27 – base 2004 = 100)

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

§ 2

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

Article 7

§ 1

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

§ 2

Cette prime exceptionnelle pour l'année 2013 est d'un montant de 135,44 euros¹ pour des prestations à temps plein durant toute l'année. Elle est proratisée en cas de temps partiel ou d'occupation partielle. Elle est due pour les travailleurs qui disposent de barèmes inférieurs à ceux prévus par la présente CCT ou de barèmes qui ne sont ni équivalents ni jugés tels.

§ 3

Ce montant peut être ajouté, à titre ponctuel, à l'allocation de fin d'année de l'année 2013 si elle est payée. S'il n'est pas ajouté à l'allocation de fin d'année, le montant sera versé avant le 31 décembre 2013.

§ 4

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

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

On entend par « prestations assimilées » pour cette convention :

- la période d'absence liée au repos pré ou post natal telle que visée au chapitre 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail,

¹ Soit le montant 2011 de référence de 128,20 euros indexé sur base des indices santé octobre 2010 – octobre 2012

- les périodes couvertes par une rémunération (vacances annuelles, journées de récupération, période de maladie couverte par le salaire minimum garanti, accident du travail, jours de petit chômage)

Les périodes de prestation seront proratisées par douzième. Un douzième est dû par mois entamé.

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

§ 5

Le paiement de cette prime est conditionné à l'accord du Gouvernement pour l'octroi d'un montant compensatoire évalué a minima à 80.000 euros indexé.

Article 8:

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

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

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur au 1er janvier 2012.

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

anc.	1- Infirmier / AS et autres gradués responsables				2- Infirmier breveté			3- Puériculteur – accueillant qualifié assimilé			4- Personnel administratif					
	base annuelle	rémunération mensuelle indexée			base annuelle	rémunération mensuelle indexée		base annuelle	rémunération mensuelle indexée		base annuelle	rémunération mensuelle indexée				
	date d'appl coéf	1/01/2012	1/02/2012	1/12/2012	1/01/2012	1/02/2012	1/12/2012	1/01/2012	1/02/2012	1/12/2012	1/01/2012	1/02/2012	1/12/2012			
		1,546	1,5769	1,6084	1,546	1,5789	1,6084	1,546	1,5769	1,6084	1,546	1,5769	1,6084			
0	17.305,48	2.229,52	2.274,08	2.319,51	14.885,34	1.917,73	1.956,06	1.995,13	14.356,35	1.849,58	1.886,54	1.924,23	13.053,11	1.681,68	1.715,29	1.749,55
1	17.729,56	2.284,16	2.329,81	2.376,35	15.561,21	2.004,80	2.044,87	2.085,72	14.921,65	1.922,41	1.960,83	2.000,00	14.139,77	1.821,67	1.858,08	1.895,20
2	17.879,54	2.303,48	2.349,52	2.396,45	15.712,68	2.024,32	2.064,78	2.106,02	15.067,73	1.941,23	1.980,03	2.019,58	14.260,81	1.837,27	1.873,99	1.911,42
3	18.718,50	2.411,57	2.459,77	2.508,90	16.040,26	2.066,52	2.107,82	2.149,93	15.310,18	1.972,46	2.011,89	2.052,07	14.381,82	1.852,86	1.889,89	1.927,64
4	18.718,50	2.411,57	2.459,77	2.508,90	16.040,26	2.066,52	2.107,82	2.149,93	15.373,62	1.980,63	2.020,22	2.060,58	14.502,83	1.868,45	1.905,79	1.943,86
5	19.276,27	2.483,43	2.533,06	2.583,66	16.552,76	2.132,55	2.175,17	2.218,62	15.580,28	2.007,26	2.047,38	2.088,28	14.623,86	1.884,04	1.921,70	1.960,88
6	19.276,27	2.483,43	2.533,06	2.583,66	16.552,76	2.132,55	2.175,17	2.218,62	15.643,72	2.015,43	2.055,72	2.096,78	14.916,42	1.921,73	1.960,14	1.999,30
7	20.881,64	2.690,25	2.744,02	2.798,84	18.215,82	2.346,80	2.393,71	2.441,53	15.850,38	2.042,06	2.082,87	2.124,48	15.208,95	1.959,42	1.998,58	2.038,51
8	20.881,64	2.690,25	2.744,02	2.798,84	18.215,82	2.346,80	2.393,71	2.441,53	15.913,83	2.050,23	2.091,21	2.132,98	15.501,49	1.997,11	2.037,02	2.077,72
9	21.775,68	2.805,43	2.861,51	2.918,67	18.727,29	2.412,70	2.460,92	2.510,08	16.347,70	2.106,13	2.148,22	2.191,14	16.794,00	2.163,63	2.206,87	2.250,96
10	21.940,21	2.826,63	2.883,13	2.940,72	19.068,22	2.456,62	2.505,72	2.555,78	16.596,64	2.138,20	2.180,94	2.224,50	16.420,95	2.115,57	2.157,85	2.200,95
11	22.496,87	2.898,35	2.956,28	3.015,33	19.579,67	2.522,51	2.572,93	2.624,33	16.815,93	2.166,45	2.209,75	2.253,90	16.713,49	2.153,25	2.196,29	2.240,16
12	22.496,87	2.898,35	2.956,28	3.015,33	19.579,67	2.522,51	2.572,93	2.624,33	16.892,04	2.176,26	2.219,75	2.264,10	17.006,05	2.190,95	2.234,74	2.279,38
13	23.053,52	2.970,06	3.029,42	3.089,94	20.091,14	2.588,41	2.640,14	2.692,88	17.111,34	2.204,51	2.248,57	2.293,49	17.298,57	2.228,63	2.273,18	2.318,58
14	23.053,52	2.970,06	3.029,42	3.089,94	20.091,14	2.588,41	2.640,14	2.692,88	17.187,46	2.214,32	2.258,58	2.303,69	17.591,09	2.266,32	2.311,62	2.357,79
15	23.817,42	3.068,48	3.129,81	3.192,33	20.778,10	2.676,91	2.730,42	2.784,96	17.633,99	2.271,85	2.317,25	2.363,54	17.883,62	2.304,01	2.350,06	2.397,00
16	25.318,25	3.261,83	3.327,03	3.393,49	20.778,10	2.676,91	2.730,42	2.784,96	17.710,07	2.281,65	2.327,25	2.373,74	18.176,18	2.341,70	2.388,50	2.436,21
17	25.874,89	3.333,55	3.400,18	3.468,10	21.376,06	2.753,95	2.808,99	2.865,10	17.929,40	2.309,90	2.356,07	2.403,14	18.472,85	2.379,92	2.427,49	2.475,98
18	26.135,15	3.367,08	3.434,38	3.502,98	21.376,06	2.753,95	2.808,99	2.865,10	18.005,49	2.319,71	2.366,07	2.413,34	18.771,17	2.418,35	2.466,69	2.515,96
19	26.691,81	3.438,79	3.507,53	3.577,59	21.974,02	2.830,99	2.887,57	2.945,25	18.224,82	2.347,96	2.394,89	2.442,73	19.069,26	2.456,76	2.505,86	2.555,92
20	26.991,81	3.477,44	3.546,95	3.617,80	21.974,02	2.830,99	2.887,57	2.945,25	18.300,91	2.357,77	2.404,89	2.452,93	19.367,76	2.495,21	2.545,09	2.595,93
21	27.248,48	3.510,51	3.580,68	3.652,20	22.571,98	2.908,02	2.966,15	3.025,40	18.520,22	2.386,02	2.433,71	2.482,33	19.666,06	2.533,64	2.584,28	2.635,91
22	27.248,48	3.510,51	3.580,68	3.652,20	22.571,98	2.908,02	2.966,15	3.025,40	18.596,32	2.395,83	2.443,71	2.492,53	19.964,37	2.572,08	2.623,48	2.675,89
23	27.805,13	3.582,23	3.653,83	3.726,81	23.169,95	2.985,06	3.044,72	3.105,55	18.815,64	2.424,08	2.472,53	2.521,92	20.262,68	2.610,51	2.662,69	2.715,87
24	27.805,13	3.582,23	3.653,83	3.726,81	23.169,95	2.985,06	3.044,72	3.105,55	18.888,61	2.433,48	2.482,12	2.531,70	20.560,97	2.648,94	2.701,88	2.755,86
25	28.361,78	3.653,94	3.726,97	3.801,42	23.767,89	3.062,10	3.123,30	3.185,69	19.113,92	2.462,51	2.511,73	2.561,90	20.859,29	2.687,37	2.741,08	2.795,84
26	28.361,79	3.653,94	3.726,98	3.801,43	23.767,89	3.062,10	3.123,30	3.185,69	19.191,54	2.472,51	2.521,93	2.572,31	21.157,58	2.725,80	2.780,28	2.835,82
27	28.918,45	3.725,66	3.800,13	3.876,04	24.365,86	3.139,13	3.201,88	3.265,84	19.412,36	2.500,96	2.550,95	2.601,90	21.455,91	2.764,24	2.819,49	2.875,81
28	28.918,45	3.725,66	3.800,13	3.876,04	24.365,86	3.139,13	3.201,88	3.265,84	19.489,99	2.510,96	2.561,15	2.612,31	21.754,18	2.802,66	2.858,63	2.915,79
29	29.228,29	3.765,58	3.840,84	3.917,57	24.717,01	3.184,37	3.248,02	3.312,90	19.710,81	2.539,41	2.590,16	2.641,91	22.052,49	2.841,10	2.897,88	2.955,77
					24.717,01	3.184,37	3.248,02	3.312,90								
					25.068,15	3.229,61	3.294,16	3.359,97								

Convention collective de travail du 21.02.2014 applicable au secteur des milieux d'accueil d'enfants (francophones)

CCT du 21.02.2014 modifiant la CCT du 17.12.2012 (Mise en oeuvre de l'Accord-cadre 2010-2011 pour le secteur non-marchand de la Communauté française)

Article 1

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

Article 2

Par travailleur bénéficiaire des avantages prévus par la présente CCT, il y a lieu d'entendre l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

Article 3

A l'article 7 § 3 de la CCT du 17 décembre 2012 (113228/CO/332), les termes « avant le 31 décembre 2013 » sont remplacés par les termes « avant le 31 mars 2014 ».

Article 4

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur à sa date de signature.

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

Convention collective de travail du 16.10.2015 applicable au secteur des milieux d'accueil d'enfants (francophones)

CCT du 16 octobre 2015 modifiant la CCT du 17 décembre 2012

Préambule

La présente convention poursuit la mise en oeuvre de l'accord non-marchand 2010 — 2011 et en particulier le protocole sectoriel tripartite relatif aux institutions subventionnées par le Fonds des

Equipements et Services Collectifs (FESC). En effet, au moment de la signature de l'accord précité, ces institutions étaient financées par un Fonds relevant du pouvoir fédéral et n'étaient pas prises en considération pour le bénéfice de l'accord. Une dérogation transitoire a donc été prévue pour elles. Les parties étaient toutefois conscientes que la Communauté française, signataire de l'accord, en serait dans un délai rapproché, pouvoir de tutelle subsidiant et qu'elles devraient dès lors être intégrées dans le périmètre de l'accord.

Depuis le 1^e janvier 2015, les institutions relèvent effectivement de la Communauté française, les textes légaux fixent un objectif de subventionnement conforme aux dispositions barémiques de l'accord, une période transitoire jusqu'à octobre 2017 est prévue.

La présente CCT vise à mettre en oeuvre une étape intermédiaire sans attendre la fin de la période transitoire. Elle ne donne pas d'avantages supplémentaires par rapport aux acquis des secteurs concernés par l'accord mais détermine les modalités progressives de levée des dérogations et d'application progressive de l'accord.

Article 1

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

Article 2

Par travailleur bénéficiaire des avantages prévus par la présente CCT, il y a lieu d'entendre l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services

visés à l'article ter.

Article 3

Il est ajouté, à la CCT du 17 décembre 2012, un article 7 bis rédigé comme suit:

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

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

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

§ 3. Ce montant peut être ajouté, à titre ponctuel, à l'allocation de fin d'année de l'année 2015 si elle est payée. S'il n'est pas ajouté à l'allocation de fin d'année, le montant sera versé avant le 31 décembre 2015.

Article 4

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur à la date de signature. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois notifié par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

Convention collective de travail du 24.11.2017 modifiant la convention collective de travail du 17.12.2012

Préambule

La présente convention poursuit la mise en œuvre de l'accord non-marchand 2010 – 2011 et en particulier le protocole sectoriel tripartite relatif aux institutions subventionnées par le Fonds des Equipements et Services Collectifs (FESC). En effet, au moment de la signature de l'accord précité, ces institutions étaient financées par un fonds relevant du pouvoir fédéral et n'étaient pas prises en considération pour le bénéfice de l'accord. Une dérogation a donc été prévue pour elles. Les parties étaient toutefois conscientes que la Communauté française, signataire de l'accord, en serait dans un délai rapproché, pouvoir de tutelle subsidiant et qu'elles devraient dès lors être intégrées dans le périmètre de l'accord.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les institutions relèvent effectivement de la Communauté française, les textes légaux fixent un objectif de subventionnement conforme aux dispositions barémiques de l'accord, une période transitoire jusqu'à la fin décembre 2017 est prévue.

La présente convention collective de travail vise à mettre en œuvre une nouvelle étape intermédiaire sans attendre la fin de la période transitoire. Elle ne donne pas d'avantages supplémentaires par rapport aux acquis des secteurs concernés par l'accord, mais détermine les modalités progressives de levée des dérogations et d'application progressive de l'accord.

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

Il est ajouté, à la convention collective de travail du 17 décembre 2012 (enregistrée le 1^{er} février 2013 sous le numéro 113228/CO/332), un article 7 quater rédigé comme suit :

« §1. Par dérogation, pour les établissements et services subventionnés par le FESC jusqu'au 31 décembre 2014, repris et subventionnés par l'ONE à partir du 1er janvier 2015 qui n'appliqueraient pas les barèmes prévus à la convention collective de travail du 17 décembre 2012 ou des barèmes équivalents, les revalorisations barémiques prévues à la convention collective de travail précitée sont remplacées, cette année encore, par une prime compensatoire exceptionnelle à payer en 2017.

§ 2. Cette prime vient compenser totalement ou partiellement la différence entre les rémunérations payées durant l'année 2017 (salaire mensuel, pécule de vacances,

prime de fin d'année) et les barèmes prévus à la convention collective de travail du 17 décembre 2012 en ce compris la prime de fin d'année. Elle est due pour les travailleurs qui disposent de barèmes inférieurs à ceux prévus par la convention collective de travail précitée ou de barèmes qui ne sont pas équivalents.

Cette prime compensatoire pour l'année 2017 est d'un montant maximum de 1040,40 euros (brut pour des prestations à temps plein durant toute l'année. Elle est proratisée en cas de temps partiel ou d'occupation partielle. La valeur de la prime ajoutée aux rémunérations perçues ne peut excéder l'objectif barémique.

§ 3. Ce montant peut être ajouté, à titre ponctuel, à l'allocation de fin d'année de l'année 2017 si elle est payée. S'il n'est pas ajouté à l'allocation de fin d'année, le montant sera versé avant le 31 décembre 2017. »

Article 4

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur à la date de signature.

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

Convention collective de travail du 8.06.2018 applicable au secteur des MAE - Mise en oeuvre de l'Accord-cadre 2017 - 2019 du 30 mai 2018

Article 1

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

Article 2

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

Article 3 :

Pour les travailleurs occupés dans les institutions et services visés à l'article 1" qui ne font pas l'objet d'une intervention financière pour l'emploi de la Communauté française, cosignataire de l'Accord-cadre du 30 mai 2018, le bénéfice de tout ou partie des avantages accordés par la présente convention collective de travail peut toutefois se voir différé.

Les modalités du report font l'objet d'une concertation menée dans le cadre d'un comité ad hoc, mis sur pied par la Sous-Commission paritaire pour les établissements et services de santé et prolongé au sein de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, auquel participeront des représentants autorisés des Employeurs et des Travailleurs visés à l'article 1er.

Des modalités différenciées d'application pourront être convenues selon qu'il s'agit de sous-secteurs pour lesquels les parties ont convenu qu'ils devraient, compte tenu de leur statut, de leur objet et de leur financement public, rejoindre le cadre des accords du non-marchand.

Article 4

Les parties conviennent de poursuivre les revalorisations barémiques convenues lors des précédents accords conformément à l'accord non-marchand tripartite 2017 - 2019 signé le 30 mai 2018.

Article 5

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

Fonction	Barème 305.02	Barème RGB (référence intermédiaire)	Barème 305.01	CP 332	Niveau atteint
Infirmier/AS et autres gradués responsables d'équipe	Soignant 5è catégorie	250 à 270/3	1/55-1/61-1/77	1	98,40%
Infirmier breveté	Soignant 4è catégorie	200/3 à 210/3	1/43-1/55	2	98,40%
Puériculteur – accueillant qualifié assimilé	Soignant 2è catégorie	300/3 à 310/3	1/35	3	98,40%
Personnel administratif	Administratif 3è catégorie	200/1 à 210/1	1/50	4	97%
Ouvrier non qualifié	Ouvrier 1è catégorie	400/1 à 410/1	1/12	5	97,28%
Ouvrier semi qualifié	Ouvrier 2è catégorie		1/14	6	97,28%

Autres gradués non responsables d'équipe	Technique et paramédical 5è catégorie	250 à 260/3	1/55-1/61-1/77	7	97%
--	---------------------------------------	-------------	----------------	---	-----

Si le barème antérieur était supérieur au pourcentage à atteindre pour certaines anciennetés, il est maintenu au niveau atteint pour elles et progresse pour les autres anciennetés.

Article 6

§ 1 - Figurent en annexe, pour l'ensemble du personnel visé à l'article 2 qui précède, les différents barèmes applicables au 1^{er} juillet 2018

Ils sont exprimés en euros.

La base annuelle est définie à 100 % au 01/01/1990.

Un salaire mensuel (ou horaire) indexé tel qu'il s'applique à la date d'entrée en vigueur est également mentionné.

A la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, les rémunérations font l'objet d'une liquidation à 167,34 % en liaison avec l'indice pivot 103,04 - base 2013 = 100. À chaque dépassement de l'indice-pivot, le coefficient de liquidation est multiplié par 1,02.

§ 2 - Pour le surplus, ils évoluent conformément aux dispositions de la *Loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public.*

Article 7

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail signée le 17 décembre 2012 enregistrée le 1^{er} février 2013 sous le numéro 113228/CO/332. Elle entre en vigueur au 1^{er} juillet 2018.

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

PRIMES, AVANTAGES ET INDEMNITES

Allocation de fin d'année

Convention collective de travail du 19.09.1988 octroyant une allocation de fin d'année pour l'année 1988 et les années suivantes

Article 1

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

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

Article 2

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

Article 3

§ 1

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

§ 2

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

§ 3

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

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

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

§ 1

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

§ 2

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

Article 7

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

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

Prime en raison de la nature spécifique du travail

Convention collective de travail du 09.11.2011 relative à l'octroi d'une prime exceptionnelle 2010-2011 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles (secteur des milieux d'accueil de l'Enfance).

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans et qui sont subventionnés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 février 2003 portant sur la réglementation des milieux d'accueil (crèches, préguardiennats, maisons communales d'accueil de l'enfance, services d'accueillantes conventionnées ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé).

Article 2

Par "travailleur", il y a lieu d'entendre : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

Article 3

En application de l'accord non-marchand 2010-2011 du 19 septembre 2011, les parties conviennent de poursuivre les revalorisations barémiques entamées dans le cadre de l'accord non-marchand 2000-2005, pour les années 2010 et 2011 via l'application d'une prime exceptionnelle annuelle telle que reprise dans la présente convention.

Article 4

Pour les années 2010 et 2011, il est octroyé aux travailleurs une prime exceptionnelle. Ce montant peut être ajouté à l'allocation de fin d'année de l'année 2011, versée sur base de la convention collective de travail du 19 septembre 1988 (AR 09/12/1988 – MB 17/12/1988) octroyant au personnel des milieux d'accueil de l'enfance une allocation de fin d'année. S'il n'est pas ajouté à l'allocation de fin d'année, le montant sera versé avant le 31 décembre 2011.

Article 5

Pour le personnel infirmier, assistant social, de direction, puériculteur et autre ne pouvant prétendre au montant déterminé à l'article 6, le montant de la prime « brut travailleur » est de :

125,20 euros pour un travailleur occupé à temps plein durant toute l'année en 2010 et

128,20 euros pour un travailleur occupé à temps plein durant toute l'année en 2011

Article 6

Pour le personnel administratif et d'intendance (cuisine, entretien,...), qui n'avait reçu qu'une revalorisation partielle lors des précédents Accords Non marchand, le montant de la prime « brut travailleur » est de

- 243 euros pour un travailleur occupé à temps plein durant toute l'année en 2010 et

- 248,8 euros pour un travailleur occupé à temps plein durant toute l'année en 2011

Article 7

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

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

On entend par « prestations assimilées » pour cette convention :

- la période d'absence liée au repos pré ou post natal telle que visée au chapitre 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- les périodes couvertes par une rémunération (vacances annuelles, journées de récupération, période de maladie couverte par le salaire minimum garanti, accident de travail, jours de petit chômage).

Les périodes de prestation seront proratisées par douzième. Un douzième est dû par mois entamé.

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

Article 8

A partir du 1er janvier 2012, conformément à l'accord du 19 septembre 2011, le montant de l'enveloppe indexé sera intégré dans des dispositions barémiques à fixer par convention collective de travail.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2011. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois envoyé par recommandé au Président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Ecochèques

Convention collective de travail du 22.10.2021 octroyant des écochèques pour l'année 2021 au personnel de l'accueil de la petite enfance et des équipes SOS-Enfants

Préambule

Vu l'article 122 du décret-programme du 14 juillet 2021 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la crise du coronavirus, au plan de relance européen, à l'égalité des chances, aux bâtiments scolaires, à WBE, au droit des femmes, à l'enseignement supérieur, à la recherche scientifique, au secteur non-marchand, à l'éducation et aux fonds budgétaires ;

Vu les modalités de l'octroi d'un écochèque aux personnels de l'accueil de la petite enfance, telles que fixées par le Conseil d'administration de l'ONE le 25 août 2021 ;

Vu l'arrêté royal du 20 mai 2009 insérant un article 19quater dans 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 ;

Vu la Convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques, conclue au Conseil national du travail le 20 février 2009 ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er

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

- crèches (en ce compris les préguardiennats et les maisons communales d'accueil de l'enfance)
- services d'accueil d'enfants
- services d'accueil spécialisé de la petite enfance
- services d'accueil d'enfants malades à domicile
- équipes SOS-Enfants

ressortissant à la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par "travailleurs" on entend : les employées et employés et les ouvrières et ouvriers.

Article 2

La présente convention collective de travail a pour objet l'octroi exceptionnel pour l'année 2021 d'éco-chèques aux travailleurs visés par l'article 1er. Le choix pour la version papier ou la version élec-tronique se fait au niveau de chaque employeur.

Les éco-chèques seront octroyés dans le respect des conditions définies :

- à l'article 19quater, §§2 et 3, 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 tra-vailleurs ;
- par la convention collective de travail n°98 concernant les éco-chèques adoptée par le Conseil national du travail le 20 février 2009.

Article 3.

Aux fins de la présente convention, il convient d'entendre par éco-chèque, l'avantage destiné à l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la Convention collective de travail n°98 précitée.

Article 4

La valeur nominale maximum est de 10 € par éco-chèque.

Article 5.

§ 1er. Le montant total des éco-chèques sur la base annuelle de 2021 est de 250 euros pour un travail-leur à temps plein qui a presté les 12 mois de l'année civile 2021.

§ 2. Pour les travailleurs qui sont entrés au service de l'employeur ou ont quitté l'employeur au cours de la période de référence, c'est-à-dire l'année civile 2021, le montant est calculé au prorata des prestations effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

§ 3. Pour les travailleurs à temps partiel, le montant est proratisé sur base du régime de travail.

§ 4. En cas de suspension du contrat de travail, sont assimilées à des prestations :

- les jours pour lesquels les travailleurs concernés ont perçu une rémunération ou les jours pour lesquels le contrat de travail est suspendu en vertu de l'article 28, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
- les jours de congé de maternité visés à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;
- les jours de congé de naissance visés à l'article 30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- les jours de congé d'adoption visés à l'article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux con-trats de travail ;
- les jours de suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 42, § 1er, alinéa 1er, 3° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la con-vention collective de travail n° 12 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 rela-tive aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concer-nant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie pro-fessionnelle ;
- les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la con-vention collective de travail n° 13 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 rela-tive aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concer-nant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail ré-sultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une ma-ladie professionnelle ;

Article 6

§1er. Les éco-chèques sont octroyés à terme échu de l'année 2021, au plus tard au 31 janvier 2022 et à défaut dans le mois qui suit la liquidation par l'ONE de la subvention exceptionnelle.

§2. Le travailleur qui bénéficie d'éco-chèques sous forme électronique reçoit gratuitement un support à sa disposition (une carte).

§3. La validité des éco-chèques est limitée à 24 mois à partir de la date de leur mise à disposition du travailleur.

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue à durée déterminée. Cette convention collective de travail annule et remplace la convention collective de travail du 24 septembre 2021, n° 167718.

Elle entre en vigueur au 1er janvier 2021 et cesse de l'être le 31 mars 2022.

JOURS DE CONGES

Convention collective de travail du 10.12.2001 relative à la mise en œuvre de l'accord-cadre 2001-2005 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles - 1re phase effective au 1er octobre 2001 (secteur 'milieux d'accueil d'enfants')

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des crèches, pré-gardiennats, services de gardiennes encadrées à domicile, maisons communales et des institutions et services similaires d'accueil d'enfants, ressortissant à la sous-commission paritaire pour les établissements et services de santé.

Le personnel d'encadrement :

Sont visées les fonctions suivantes :

- Infirmier(ère)s gradué(e)s - Assistant(e)s social(e)s - et autres gradué(e)s
- Infirmier(ère)s breveté(e)s
- Puériculteur(trice)s

Le personnel administratif :

Est visée la fonction de rédacteur/trice :

Le personnel d'intendance :

Sont visées les fonctions d'entretien et de cuisine :

Article 11

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

Article 12

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

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

Convention collective de travail du 13.01.2003 relative à la mise en oeuvre de l'accord-cadre 2001-2005 pour le secteur non-marchand de la communauté française Wallonie-Bruxelles - 2e phase effective au 01.10.02. - application au secteur des milieux d'accueil d'enfants

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

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

Article 5

§ 1er. Les parties signataires conviennent de poursuivre l'effort entamé en vue de l'alignement des barèmes du personnel des milieux d'accueil d'enfants sur les barèmes correspondants de la RGB (révision générale des barèmes) applicable à la fonction publique communautaire.

§ 2. Selon les fonctions et l'importance du rattrapage barémique à couvrir, l'alignement sur la RGB communautaire est totalement ou partiellement acquis au 1er octobre 2002 ou au 1er janvier 2003.

§ 3. Les barèmes définis à la présente convention collective de travail concernent le personnel d'encadrement et le personnel d'accueil qualifié.

Sont visées les fonctions suivantes :

- Infirmier(ère)s gradué(e)s - Assistant(e)s social(e)s et autres gradué(e)s :
- Infirmier(ère)s breveté(e)s
- Puériculteur(trice)s et accueillant(e)s qualifié(e)s

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er octobre 2002. Les effets s'en voient toutefois reportés au 1er janvier 2003 pour ce qui est de la mesure de relèvement barémique prévue pour les puériculteurs/trices et accueillant(e)s qualifié(e)s.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois notifié par courrier recommandé au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements et services de santé, qui en informe les parties signataires.

Convention collective de travail du 25.06.2021 octroyant des jours de congé extralégaux supplémentaires au personnel des milieux d'accueil d'enfants

Préambule

Considérant l'inscription d'une provision budgétaire de cinq millions au budget initial 2021, destinée à financer des mesures récurrentes dans le secteur de l'enfance ;

Considérant le cahier de revendications soumis au Gouvernement par le front commun syndical le 15 juin 2020, particulièrement en sa partie relative aux revendications visant à améliorer l'attractivité et la tenabilité des carrières dans les secteurs du non-marchand subventionnés par la Fédération Wallonie – Bruxelles ;

Considérant le projet de protocole d'accord sectoriel dont la signature est prévue le 7 juillet 2021 relatif à l'attractivité et la tenabilité des carrières dans le secteur de l'enfance, particulièrement en son article 1er qui dispose qu'une convention collective de travail devra être conclue entre les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ;

Considérant que les partenaires sociaux s'engagent, lorsque la réforme des ATL sera adoptée, à mener un travail de réflexion sur la possibilité d'intégrer l'ensemble des travailleurs relevant du secteur de l'ATL dans le champ d'application de la présente convention collective de travail,

Les partenaires sociaux adoptent les dispositions suivantes.

Article 1er.

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

- crèches subventionnées (en ce compris les préguardiennats et les maisons communales d'accueil de l'enfance) ;
- services d'accueil des enfants subventionnés, à l'exception du personnel d'accueil des enfants ;
- services d'accueil d'enfants malades à domicile subventionnés ;
- services d'accueil spécialisé de la petite enfance ;
- accueils extrascolaires de type 2 subventionnés.

Par travailleurs, il y a lieu d'entendre l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'alinéa précédent.

Article 2.

§1er. Les parties conviennent d'octroyer annuellement, à partir de l'année 2021 :

- un jour de congé extralégal supplémentaire aux travailleurs ;
- un jour de congé extralégal supplémentaire aux travailleurs ayant atteint l'âge de 45 ans.

Le volume de congé supplémentaire prévu à l'alinéa précédent est défini selon une occupation à temps plein. En cas d'occupation à temps partiel, le bénéfice de ce volume de congé est octroyé au prorata du temps de travail par rapport à une occupation à temps plein.

§2. Le volume de congé supplémentaire prévu au paragraphe premier s'additionne aux 5 jours de congé supplémentaires prévus par la CCT du 10 décembre 2001 (n°62.123), précisée par la CCT du 13 janvier 2003 (n°69.148).

§3. Le volume de congé supplémentaire prévu au paragraphe premier n'est pas cumulatif de jours supplémentaires déjà octroyés dans l'institution ou le service. Si l'employeur octroie déjà un volume de congé correspondant à celui prévu au paragraphe premier, en sus des 20 jours de congé légaux et des 5 jours de congé sectoriels, il en reste à ce nombre de jours. S'il en octroie moins, il augmente ce volume jusqu'à atteindre le volume de congé prévu au paragraphe premier.

Article 3.

§1er. En ce qui concerne le jour de congé extralégal supplémentaire octroyé aux travailleurs, tel que visé à l'article 2, §1er, premier tiret, il est octroyé selon les mêmes modalités que celles reprises dans la CCT du 10 décembre 2001 telle que précisée par la CCT du 13 janvier 2003 susmentionnées.

En ce qui concerne le jour de congé extralégal supplémentaire aux travailleurs ayant atteint l'âge de 45 ans, tel que visé à l'article 2, §1er, second tiret, il est octroyé aux

travailleurs qui en bénéficient l'année au cours de laquelle les travailleurs ont atteint l'âge de 45 ans.

§2. Par dérogation au premier paragraphe, les congés octroyés en 2021 peuvent être octroyés et pris jusqu'au 30 juin 2022.

Article 4.

Il est prévu, dans la mesure du possible, une embauche compensatoire à hauteur des montants octroyés par l'Office de la Naissance et de l'Enfance pour financer le volume de congé supplémentaire visé à l'article 2.

Pour l'année 2021, vu la signature tardive de la présente convention, l'embauche compensatoire est réputée complète.

Article 5.

La présente convention collective entre en vigueur au 1er janvier 2021, sous condition suspensive de l'octroi du financement prévu par le protocole d'accord sectoriel précité.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Convention collective de travail du 22.10.2021 modifiant la CCT du 25.06.2021 octroyant des jours de congé extralégaux supplémentaires au personnel des milieux d'accueil d'enfants

Article 1^{er}.

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

- crèches subventionnées (en ce compris les préguardiennats et les maisons communales d'accueil de l'enfance) ;
- services d'accueil des enfants subventionnés, à l'exception du personnel d'accueil des enfants ;
- services d'accueil d'enfants malades à domicile subventionnés ;
- les services d'accueil spécialisés de la petite enfance ;
- accueil extrascolaire de type 2 subventionnés.

Par travailleurs, il y a lieu d'entendre l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'alinéa précédent.

Article 2.

L'article 2 §3 de la Convention collective de travail du 25 juin 2021 octroyant des jours de congé extralégaux supplémentaires au personnel des milieux d'accueil d'enfants est modifié comme suit :

« §3.A/ Le volume de congé supplémentaire prévu au paragraphe premier, 1^{er} tiret, n'est pas cumulatif de jours supplémentaires déjà octroyés dans l'institution ou le service pour autant que le total des jours de congé pour un travailleur à temps plein est de minimum 28 jours : Si l'employeur octroie déjà un volume de congé de minimum 28 jours correspondant à celui prévu au paragraphe premier, aux 20 jours de congé légaux, aux 5 jours de congé sectoriels et à des jours extralégaux propres à l'institution ou au service, il en reste à ce nombre de jours. S'il en octroie moins de 28 jours de congé au total pour un travailleur à temps plein, il augmente ce volume jusqu'à atteindre le volume de congé prévu au paragraphe premier.

Lorsque le plafond de 28 jours est atteint, une concertation sociale est organisée au sein des organes de concertation de l'institution ou à défaut avec les travailleurs afin d'affecter les moyens financiers dédiés au financement de la mesure congés à une mesure de renforcement de l'encadrement des enfants, correspondant au jour de congé supplémentaire tel que prévu au 1^{er} tiret non cumulé pour chacun des travailleurs concerné. Cette mesure de renforcement doit permettre de diminuer l'impact de l'intensité de travail, d'améliorer l'accès à la formation, et de soutenir des mesures de renforcement du bien-être au travail des travailleurs.

B/Le jour de congé extralégal supplémentaire pour les travailleurs à partir de 45 ans tel que prévu au paragraphe premier, 2^{ème} tiret, est cumulable avec les autres jours de congé, notamment extralégaux, déjà octroyés dans l'institution ou le service. Si des jours de congé spécifiques pour les plus de 45 ans existent déjà dans l'institution, la concertation sociale locale détermine l'octroi du jour de congé sectoriel ou des mesures alternatives qui doivent permettre pour les travailleurs de plus de 45 ans, de diminuer l'impact de l'intensité de travail, d'améliorer l'accès à la formation, et de soutenir des mesures de renforcement du bien-être au travail de ces travailleurs.

Article 3.

La présente convention collective entre en vigueur au 1^{er} janvier 2021, sous condition suspensive de l'octroi du financement prévu par le protocole d'accord sectoriel du 7 juillet 2021.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

TEMPS DE TRAVAIL

Durée hebdomadaire du travail

Convention collective de travail relative à la réduction de la durée hebdomadaire du travail

C.C.T. 12.10.1987 B.S. 08.06.1988 08336

C.C.T. 26.02.1991 B.S. 13.09.1991 20070

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 qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des centres de revalidation.

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

Article 2

§ 1

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

§ 2

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

Article 3

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

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

Article 4

§ 1

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

§ 2

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

Article 5

§ 1

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

Pour les crèches, les préguardiennats et les services de gardiennat à domicile subsidiés par "Kind en Gezin", la date d'application sera fixée plus tard, par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

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

§ 2

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

Durée minimale des prestations de travail à temps partiel

Convention collective de travail du 25.02.1992 concernant le travail à temps partiel et la durée minimale des prestations de travail

Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail, notamment l'article 21, modifié par la loi du 27 juillet 1979 et remplacé par l'article 189 de la loi-programme du 22 décembre 1989;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, notamment l'article 11bis, inséré par la loi du 23 juin 1981 et modifié par l'article 182 de la loi-programme du 22 décembre 1989;

Article 1

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

1. **des crèches, préguardiennats et services de gardiennes encadrées à domicile subventionnés par "Kind en Gezin", par l'"Office de la Naissance et de l'Enfance" ou par la Communauté germanophone;**
2. des centres d'inspection médicale scolaire, centres de santé, services de santé mentale, centres de service social, centres pour les questions de la vie et de la famille, centres de planning familial, centres de consultations conjugales, centres de télé-accueil, ainsi que des organisations de volontaires sociaux, des services d'aide sociale aux justiciables et des services médicaux interentreprises reconnus par la Communauté flamande, la Communauté française, la Région wallonne et/ou bruxelloise ou la Communauté germanophone;
3. les centres de revalidation liés par convention à l'I.N.A.M.I. et les centres de revalidation précédemment conventionnés au Fonds national de reclassement social des handicapés pour autant que ces mêmes centres, services et organisations ressortissent à la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

On entend par travailleurs, le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

En application de l'article 182, point 2, alinéa 3 de la loi-programme du 22 décembre 1989, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps partiel peut dans les établissements ressortissant à la Sous-commission paritaire précitée être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein appartenant dans ces établissements à la même catégorie, à la condition :

- soit que ces mêmes travailleurs se trouvaient déjà engagés avant le 31 mars 1990 pour des prestations de travail à temps partiel inférieures à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein appartenant dans ces établissements à la même catégorie;
- soit que ceci s'impose pour que, sans redistribution du volume total des prestations de travail des travailleurs en service et appartenant à la même catégorie au sein de l'institution, ce volume total n'excède pas celui imposé par les normes réglementaires en matière d'agrément et de subventionnement de l'institution.

Article 3

En application de l'article 189 de la loi-programme du 22 décembre 1989, la durée de chaque période de travail peut dans les établissements ressortissant à la sous-commission paritaire précitée être inférieure à trois heures, à la condition :

- soit que déjà avant le 9 janvier 1990, la durée d'une période de travail prestée par les travailleurs concernés était inférieure à trois heures;
- soit que ceci se trouve justifié du fait du financement d'une période de travail inférieure à trois heures correspondant à l'ampleur limitée du travail et dans le cadre de prestations fixes établies selon un horaire normal figurant au règlement de travail.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 1992.
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 au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE ET CREDIT-TEMPS

Convention collective de travail du 11.12.1989 relative à l'interruption de la carrière professionnelle

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des crèches, pré-gardiennats et services de gardiennes encadrées à domicile subventionnés par l'Office de la Naissance et de l'Enfance et par "Kind en Gezin" qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

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

Article 2

La présente convention collective de travail donne exécution aux dispositions du Chapitre IV, section 5 "Interruption de la carrière professionnelle", prévues dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, telles que modifiées ultérieurement, et aux arrêtés d'exécution pris en la matière, pour ce qui concerne l'application des établissements mentionnés à l'article 1er.

Article 3

En vue d'obtenir des allocations d'interruption et à condition qu'ils aient déjà été occupés d'une façon ininterrompue pendant 24 mois au moins au sein du même établissement dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, les travailleurs occupés à temps plein et les travailleurs occupés à temps partiel peuvent interrompre complètement leur carrière professionnelle et seuls les travailleurs occupés à temps plein peuvent réduire leurs prestations de travail et ce seulement jusqu'à concurrence de 50 p.c. de leurs prestations de travail à temps plein.

Article 4

L'employeur peut uniquement refuser l'interruption de la carrière professionnelle et la réduction des prestations de travail s'il démontre l'existence d'une des circonstances suivantes :

- un chômeur complet indemnisé, qui bénéficie d'allocations de chômage pour toutes les journées de la semaine ou y assimilées, et qui répond en outre aux mêmes conditions de qualification et aux mêmes aptitudes que le travailleur à remplacer, n'est pas disponible comme remplaçant dans le ressort du service sous-régional de l'emploi dans lequel l'institution est établie. Si le travailleur à remplacer occupe une fonction subventionnée par "l'Office de la Naissance et de l'Enfance" respectivement "Kind en Gezin", le

remplaçant doit en outre satisfaire aux conditions en matière de subvention imposées par "l'Office de la Naissance et de l'Enfance" respectivement "Kind en Gezin";

- 20 p.c. du personnel occupé au 1er janvier dans l'établissement, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée ont déjà obtenu au cours de l'année civile en question une interruption de la carrière professionnelle ou une réduction des prestations de travail;
- l'établissement n'est pas en mesure de remplir par la suite les conditions d'agrément qui lui sont applicables. En tout cas, la puéricultrice peut se voir refuser les prestations de travail réduites si 1/3 des puéricultrices sont déjà occupées dans l'établissement pour des prestations inférieures à des prestations à temps plein.

Article 5

Vu les règles limitatives prévues par l'article 4, les règles de priorité suivantes sont fixées :

- première priorité : les travailleurs âgés de 50 ans et plus;
- deuxième priorité : les travailleurs ayant au moins un enfant à charge qui n'a pas atteint l'âge de 3 ans ou l'âge de 6 ans, s'il s'agit d'un enfant handicapé pour au moins 66 p.c., comme prévu par la loi sur les allocations familiales;
- troisième priorité : les travailleurs qui se chargent de procurer des soins à un membre de la famille habitant sous le même toit qui a besoin d'être soigné en permanence. Cette nécessité doit être attestée par une déclaration du médecin traitant;
- enfin : les autres travailleurs.

Article 6

Les demandes sont classifiées selon les règles mentionnées à l'article 5. Les demandes rangées sous le même groupe des motifs sont classées selon la date de la demande. La demande la plus ancienne entre en ligne de compte en premier lieu.

Article 7

Le travailleur doit communiquer par écrit la demande d'interruption de la carrière professionnelle ou de réduction des prestations de travail à l'employeur trois mois avant la prise de cours de cette interruption ou réduction. Le travailleur ne peut retirer sa demande qu'en le signalant par écrit à l'employeur.

Article 8

Par accord réciproque entre l'employeur et le travailleur l'interruption de la carrière professionnelle ou la réduction des prestations de travail peut toutefois prendre cours plus de trois mois avant ou après l'introduction de la demande.

Article 9

L'octroi de l'interruption de la carrière professionnelle ou de la réduction des prestations de travail et la détermination du début et de la durée de cette interruption

ou réduction sont réglés dans une convention écrite conclue entre l'employeur et le travailleur.

Article 10

La durée de l'interruption de la carrière professionnelle ou de la réduction des prestations de travail ayant pris cours peut, à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, être réduite à 6 mois au minimum et prolongée jusqu'à 12 mois, au maximum. Cela est constaté dans une convention écrite conclue entre l'employeur et le travailleur.

Article 11

Les interruptions de la carrière professionnelle ou réductions des prestations consécutives sont possibles à condition que le travailleur communique à cet effet par écrit la demande à l'employeur, 3 mois au préalable.

Article 12

La durée totale d'une ou de plusieurs interruptions de la carrière professionnelle et/ou réduction de prestations de travail ne peut dépasser 60 mois pendant la carrière complète du travailleur, sauf si le travailleur a atteint au moins l'âge de 50 ans au début de la réduction des prestations de travail.

Article 13

Pendant la durée de l'interruption complète de la carrière professionnelle, le contrat de travail est suspendu et le travailleur n'acquiert aucune ancienneté barémique.

Article 14

Le travailleur doit introduire la demande visant à obtenir l'allocation d'interruption dans les 30 jours suivant la prise de cours de l'interruption de la carrière professionnelle ou de la réduction des prestations de travail.

Article 15

Le rejet de la demande d'interruption de la carrière professionnelle ou de la réduction des prestations de travail sur la base des règles limitatives mentionnées à l'article 4 et des règles de priorité mentionnées à l'article 5 est communiqué par écrit, en mentionnant le motif, au demandeur. L'employeur doit donner suite à la demande du conseil d'entreprise et/ou de la délégation syndicale visant à obtenir toutes les informations permettant une appréciation du rejet.

Article 16

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1990 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Crédit-temps

Convention collective de travail du 09.09.2002 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants

Article 1

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

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

Article 2

Les parties signataires se réfèrent à la convention collective de travail n° 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 sein du Conseil National du Travail à l'avis no.1339 émis par le Conseil National du Travail le 14 février 2001, à la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et de la qualité de la vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001).

Article 3

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

Article 4

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

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

Article 5

En application de l'article 15, par. 7 de la convention collective de travail n° 77bis visée, le seuil du nombre total des travailleurs dans l'entreprise bénéficiant en même temps du droit découlant de cette convention collective de travail est porté de 5 % à 15 % du nombre total des travailleurs occupés dans l'institution à temps plein ou à temps partiel à la date du 31 décembre 2001.

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

Ne sont pas repris dans ce pourcentage de 15 % : les travailleurs bénéficiant d'un congé parental, d'un congé palliatif ou d'un congé pour assistance et soins à un membre de la famille gravement malade et le travailleur de 50 ans et plus bénéficiant d'une disposition de réduction de prestations de travail en vertu de la convention collective de travail n° 77bis visée ou dans le cadre du régime antérieur d'interruption de carrière professionnelle tel que prévu par la loi de redressement du 22 janvier 1985 (Moniteur belge du 24 janvier 1985).

Article 6

Tout travailleur âgé de 50 ans et plus, répondant aux conditions de temps de travail et d'ancienneté (de service chez l'employeur et durant la carrière) requises en vue du bénéfice des dispositions de réduction de prestations à mi-temps ou d'1/5 visées à l'article 9 de la convention collective de travail n° 77bis visée peut y prétendre, sans prise en considération du seuil de référence lié au nombre de travailleurs occupés au sein de l'institution. L'accord préalable de l'employeur est toutefois requis, en fonction de critères négociés avec la délégation syndicale là où elle existe.

Article 7

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

Article 8

La convention collective de travail n° 77bis de référence précitée est d'application pour tout ce qui n'est pas réglé par la présente convention collective de travail.

Article 9

La présente convention de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements et services de santé. Elle entre en vigueur le 9 septembre 2002.

Convention collective de travail du 15 janvier 2013 applicable au secteur des milieux d'accueil d'enfants (francophones) modifiant la CCT du 9/9/2002 – enregistrée sous le n° 65153/CO/305.02, rendue obligatoire par arrêté royal du 8/3/2009 – MB du 18/5/2009

Article 1er.

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

Article 2 :

Par travailleur bénéficiaire des avantages prévus par la présente CCT, il y a lieu d'entendre l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

Article 3 :

A l'article 2 de la CCT du 9 septembre 2002, il est ajouté à la fin du paragraphe : « pour tous les crédits-temps octroyés en application de cette convention soit avant la conclusion de la CCT 103 soit sur base des dispositions transitoires. »

Au même article, un nouveau paragraphe est ajouté : « § 2. Les parties signataires se réfèrent à la CCT n°103 conclue au sein du CNT le 27 juin 2012, à l'avis n° 1800 pour tous les crédits-temps octroyés à partir du 1er septembre 2012, hors application des dispositions transitoires. »

Article 4.

A l'article 3, un nouveau paragraphe est ajouté :

§ 2. En application de l'article 4 § 1 de la convention collective de travail n° 103, les parties conviennent que le crédit-temps avec motif peut être pris pour une période de 48 mois, tous motifs cumulés.

Article 5

A l'article 4, la phrase suivante est ajoutée après la 1ère phrase : « Les articles 3 et 6 de la CCT n° 103 font de même. »

Article 6

L'article 5 est remplacé par ce qui suit :

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

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

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

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

Article 7.

L'article 6 est remplacé par ce qui suit :

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

En application de l'article 8 § 3 de la CCT n° 103, les parties conviennent en outre que tout travailleur de 50 ans plus, comptant 28 années de carrière selon les modalités prévues par la convention et répondant aux autres conditions prévues peut bénéficier d'une réduction de carrière de 1/5ème. »

Article 8

A l'article 8 de la CCT du 9 septembre 2002, il est ajouté à la fin du paragraphe : « pour toutes les personnes bénéficiant d'un crédit temps octroyé en application de cette convention soit avant la conclusion de la CCT 103 soit sur base des dispositions transitoires. »

Au même article, un nouveau paragraphe est ajouté : « § 2. La convention n° 103 de référence précitée est d'application pour tout ce qui n'est pas réglé par la présente convention pour les travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps sur base de cette convention.»

Article 9

A l'article 9 de la CCT du 9/9/2002, le destinataire de la dénonciation est modifié comme suit : « au président de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé ».

Article 10.

La présente convention de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié

par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Elle entre en vigueur le 15 janvier 2013

Convention collective de travail du 11 juillet 2023 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

Préambule

L'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant 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 relève de 55 à 60 ans la limite d'âge pour les allocations pour les emplois de fin de carrière à partir du 1^{er} janvier 2015, avec une exception pour certaines catégories de travailleurs, pour lesquels la limite d'âge est relevée progressivement de cinq ans pour atteindre 60 ans au 1^{er} janvier 2019 :

1. Les travailleurs occupés dans un métier lourd
2. Les travailleurs ayant une longue carrière professionnelle (35 ans en tant que salarié)
3. Les travailleurs occupés dans une entreprise en difficultés ou restructuration

Ce même arrêté royal dispose qu'il est possible de déroger à ce relèvement progressif de la limite d'âge pour ces mêmes catégories de travailleurs au moyen d'une convention collective de travail du Conseil national du Travail qui prévoit une limite d'âge inférieure, sans que cette dernière ne puisse se situer en deçà de 55 ans.

La convention collective de travail n°170 signée au Conseil national du travail le 30 mai 2023 prévoit, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière pour ces trois catégories de travailleurs à 55 ans.

Les membres de la Commission paritaire décident de faire usage des possibilités ouvertes par la convention collective de travail n° 170 précitée (qui succède à la CCT n°157). A ce titre, ils font référence à la convention collective du travail du 9 septembre 2002 instaurant un système de crédit-temps pour les secteurs des milieux d'accueil d'enfants ainsi qu'à la convention collective du travail du 14 décembre 2005 instaurant des dispositions quant à l'aménagement de la fin de la carrière professionnelle, dénommé « Plan Tandem-Milieux d'Accueil de l'enfance ».

Article 1

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

Par "travailleurs" on entend: le personnel ouvrier et employé sans distinction de genre.

Article 2

Les parties signataires se réfèrent à la convention collective du 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, à la convention collective du travail du 9 septembre 2002 instaurant un système de crédit-temps pour les secteurs des milieux d'accueil d'enfants (enregistrée sous le n° 65153/CO/305.02, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 mars 2009 - *Moniteur belge* du 18 mai 2009 -, reprise par la convention collective de travail du 23 octobre 2007 (85891/CO/332) et modifiée par les conventions collectives de travail du 15 janvier 2013 (113863/CO/332) et du 20 octobre 2017 (144471/CO/332)) et à la convention collective du travail du 14 décembre 2005 instaurant le « plan-tandem » (enregistrée sous le n° 80544/CO/305, rendue obligatoire par arrêté royal le 05 mars 2007 -*Moniteur belge* du 26 mars 2007- reprise par la convention collective de travail du 23 octobre 2007 (85891/CO/332) et modifiée par les conventions collectives de travail du 05 octobre 2011 (107576/CO/332) et du 19 juin 2015 (128646/CO/332)).

Article 3

Par application de l'article 3 de la convention collective de travail n°170 du Conseil national du travail, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5^{ème} temps, comme prévu à l'article 6, § 5, alinéa 1^{er}, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 précité tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur:

- soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;

- soit ait été occupé depuis:

a) ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date;

b) ou bien au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec

complément d'entreprise. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date;
c) ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Article 4

Par application de l'article 4 de la convention collective de travail n° 170 du Conseil national du travail, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5^{ème} temps, comme prévu à l'article 6, § 5, alinéa 1^{er}, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 précité, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 si la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes:

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

Article 5

La présente convention de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Plan tandem

Convention collective de travail du 14.12.2005 instaurant les dispositions quant à l'aménagement de la fin de la carrière professionnelle, dénommé 'plan tandem' - milieux d'accueil de l'enfance

C.C.T. 14.12.2005

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail est d'application aux travailleurs et aux employeurs des crèches, préguardiennats, services d'accueil extra-scolaires, services d'accueillantes conventionnées, services d'accueil à domicile d'enfants malades, maisons communales d'accueil de l'enfance, des établissements et services similaires d'accueil d'enfants francophones ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé situés dans la Région

wallonne ou la Région de Bruxelles-Capitale, à l'exception de la Communauté germanophone.

Article 2

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

Article 3

Pour l'application de la présente convention, il faut entendre par "crédit-temps" : le système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps instauré par la convention collective de travail no.77 bis conclue au sein du Conseil national du Travail et adaptée pour le secteur par la CCT du 9 septembre 2002 en ce qui concerne le seuil et la durée.

Chapitre 2 : Conditions

Article 4

§ 1

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

§ 2

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

- être âgé de 50 ans ou plus;
- être au maximum de son ancienneté barémique de la sous-commission paritaire;
- être occupé au moins aux 75 % d'un temps plein;
- bénéficier d'une allocation octroyée dans le cadre des dispositions relatives au crédit-temps.

Article 5

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

Article 6

Le travailleur qui a interrompu son crédit-temps dans le système visé par la présente CCT, qui est revenu à son volume de travail initial et qui, ultérieurement, réduit à

nouveau son temps de travail, conformément aux dispositions relatives au crédit-temps, ne bénéficie plus de l'allocation complémentaire visée à l'article 7.

Chapitre 3 : Dispositions financières

Article 7

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

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

Article 8

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

Chapitre 4 : Obligation de remplacement

Article 9

§ 1

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

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

§ 2

L'obligation de remplacement est rencontrée quand, sur une année civile, les travailleurs remplaçants sont engagés sous contrat de travail ouvrier ou employé pour un volume total d'heures au moins égal au volume total d'heures que les travailleurs visés à l'article 4 ne prestent plus du fait qu'ils ont réduit leurs prestations. Pour ce faire, les employeurs associeront étroitement les travailleurs à la politique prévisionnelle de l'emploi en procédant à une consultation trimestrielle du conseil d'entreprise ou à défaut de comité pour la prévention et la protection au travail, de la délégation syndicale. A défaut de délégation syndicale, le personnel doit être consulté en la matière au moins une fois par trimestre.

Chapitre 5 : Dispositions finales

Article 10

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

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

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

Elle sera revue automatiquement si des modifications apportées à la convention collective de travail no.77bis ou à la législation qui s'y rapporte le nécessitent.

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

Convention collective du 19.06.2015 modifiant la CCT du 14/12/2005 instaurant des dispositions quant à l'aménagement de la fin de la carrière professionnelle, dénommé « Plan Tandem-Milieus d'Accueil de l'enfance », enregistrée sous le n° 80544/CO/305, arrêté royal du 05/03/2007 –MB du 26/03/2007, et modifiée par la CCT du 05/10/2011, enregistrée sous le n° 107576/C0/332, arrêté royal du 11/11/2013 – MB du 11/12/2013

Article 1

L'article 3 de la CCT du 14 décembre 2005 est supprimé et remplacé par : « Pour l'application de la présente convention, il faut entendre par crédit-temps : le système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps instauré par la convention collective de travail n° 77 bis conclue au sein du Conseil national du Travail, ou par la convention n° 103 conclue au sein du Conseil national du travail et par la CCT sectorielle du 09 septembre 2002 en ce qui concerne le seuil et la durée.

Les parties se réfèrent à la CCT n° 118 conclue au sein du Conseil national du travail le 27 avril 2015 et à l'avis n° 1938 en ce qui concerne le droit aux allocations ».

Article 2

L'article 4 paragraphe 2 de la CCT du 14 décembre 2005 est supprimé et remplacé comme suit : « Pour pouvoir bénéficier de l'allocation complémentaire visée à l'article 7, le travailleur doit :

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

Article 3

L'article 10 alinéa 2, « Elle sera revue automatiquement si des modifications apportées à la convention collective de travail n° 77 bis ou à la législation qui s'y rapporte le nécessitent », est supprimé.

Article 4

La présente convention collective de travail modifie la CCT du 14 décembre 2005 conclue au sein de la sous-Commission Paritaire des établissements et services de santé (SCP305.2) instaurant des dispositions pour l'aménagement de la fin de carrière (Plan Tandem - Milieux d'accueil d'enfants).

Article 5

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

FRAIS DE TRANSPORT

Convention collective de travail du 26.02.1991 fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs.

C.C.T. 26.02.1991

Modifiée par la C.C.T. du 02.03.94 et la CCT du 16.11.2001

Article 1

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

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

[Pour les travailleurs occupés par des établissements de consultation pour nourrissons, de crèches, de préguardiennats, de services de gardiennat à domicile, de centres d'inspection médicale scolaire, de centres de santé, de services médicaux interentreprises, de centres de santé mentale, de centres pour les questions de la vie et de la famille, de centres de services social, de centres de télé-accueil, de services d'aide sociale aux justiciables, des initiatives d'habitation protégée pour des patients psychiatriques et des centres de revalidation autonome, l'application de la présente convention collective de travail se limite à ceux dont la rémunération brute annuelle ne dépasse pas les [29.747,22 EUR à partir du 1er janvier 2002] (Modifié(e) : C.C.T. 02.03.94). La rémunération brute annuelle comprend :

- ***le salaire brut mensuel indexé multiplié par douze;***
- ***le cas échéant, le montant brut de la dernière allocation de fin d'année octroyée.***
- ***La rémunération brute annuelle ne comprend pas :***
- ***le pécule de vacances et les allocations éventuelles de caractère social telles que l'allocation de foyer ou de résidence,***
- ***les allocations familiales***
- ***toutes sortes de pensions.]*** (Modifié(e) : C.C.T. 00.00.01)

Article 2

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

§ 1

Les employeurs interviennent dans les frais de transport de tous les travailleurs conformément aux tableaux annexés à l'arrêté royal du 28 juillet 1962 fixant le montant et les modalités de paiement de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés, couvrant le nombre de kilomètres entre le lieu de résidence des travailleurs et le lieu de travail, quel que soit le moyen de transport.

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

§ 2

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

§ 3

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Elle entre en vigueur le 1er janvier 1991.

Article 2. Modification de la convention collective du 26/02/1991

Le paragraphe suivant est ajouté à l'article 2 de la convention collective de travail du 26/02/1991 fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs, enregistrée le ... sous le numéro 35.651/CO/305-02 : § 4.

Pour les travailleurs utilisant un vélo, les employeurs interviennent dans les frais de déplacement des travailleurs à concurrence d'un montant de 0,21 € par kilomètre pour le nombre de kilomètres séparant le lieu de domicile du travailleur de son lieu de travail, ou pour le nombre de kilomètres effectués à vélo en cas d'utilisation combinée avec un transport public ou une voiture. Le montant de 0,21 € évolue concomitamment au montant maximum exonéré fixé par l'article 38 §1, 14° du Code des Impôts sur le Revenu 1992.

Article 3. Dispositions finales

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

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

DELEGATION SYNDICALE

Statut de la délégation syndicale

Convention collective de travail du 11.05.2009 fixant le statut de la délégation syndicale.

Chapitre 1 CHAMP D'APPLICATION

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin, des établissements ressortissant à la Commission Paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Chapitre 2 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 2. Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentées à la Commission Paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis par la présente convention.

Article 3. Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

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

Article 4. Les organisations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.

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

Article 5. Les organisations signataires s'engagent à:

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

Chapitre 3 – INSTALLATION

Article 7. Seules les organisations syndicales reconnues, visées à l'article 2, sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation de la délégation syndicale.

Article 8.

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

L'établissement occupe au moins un effectif de 15 personnes en moyenne calculée sur les deux trimestres qui précèdent la demande. Cet effectif est calculé suivant les modalités prévues pour le Conseil d'Entreprise et le C.P.P.T. ;

ou

il occupe au moins 20 personnes physiques en moyenne sur les deux trimestres qui précèdent la demande hors les personnes engagées dans le cadre d'un contrat de remplacement ; ne sont pas visées par cette réserve, les personnes engagées pour le remplacement de travailleurs de 50 ans et plus bénéficiant des dispositions spécifiques de crédit-temps

et

la majorité du personnel de l'établissement - à l'exception de la (des) personne(s) désigné(e)s par le pouvoir organisateur pour le représenter - accepte d'être représenté par une délégation syndicale. Cette condition peut être vérifiée conformément aux articles 10 et 11.

Article 9.

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

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

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

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

Article 10.

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

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

Article 11.

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

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

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

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

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

Article 11 bis.

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

Article 11 ter

La procédure, en ce compris la protection ouverte à l'article 9§1, prend fin lors de l'installation de la délégation syndicale, et en tout cas 150 jours après le début de l'affichage s'il y en a un, ou à défaut 150 jours après la demande d'installation. Ces délais sont prolongés en cas de conciliation visée à l'article 11bis.

Chapitre 4. COMPOSITION

Article 12.

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

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

Article 13.

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

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

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

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

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

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

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

Article 14. Pour pouvoir être désigné délégué syndical, le membre du personnel doit remplir les conditions suivantes :

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

Article 15. Le mandat de délégué est d'une durée de 4 ans et est reconductible; il débute le jour de l'envoi du recommandé commun de désignation ou de répartition dont question à l'art. 12.

Chapitre 5. RENOUELEMENT

Article 16

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

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

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

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

Article 17.

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

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

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

§4. Pour que des candidats puissent bénéficier de la protection accordée aux délégués, les organisations syndicales adressent au président de la commission paritaire, par lettre recommandée, une liste reprenant les noms des personnes candidates. Chaque organisation peut déposer une liste reprenant au maximum autant de noms que de mandats attribués ou à pourvoir. Les organisations syndicales informent l'employeur du dépôt de cette liste par recommandé.

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

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

Article 18. En cas de fin de mandat d'un délégué, effectif ou suppléant, pour une raison autre que son expiration périodique normale, l'organisation syndicale dont dépend le délégué peut désigner un nouveau délégué ou modifier la composition de sa représentation, dans les limites des mandats effectifs et suppléants qui étaient les siens dans la composition initiale de la délégation. Dans ce cas, le nouveau mandataire achève le mandat de la personne qu'il remplace.

Chapitre 4 COMPÉTENCE ET FONCTIONNEMENT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Article 19. La compétence de la délégation syndicale s'étend pour l'ensemble du personnel aux domaines suivants :

- 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 2 à 6 de la présente convention.

Dans les institutions de moins de 50 travailleurs, en l'absence de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale exerce également les missions qui lui sont confiées par la loi du 4 août 1996 et ses

arrêtés d'exécution ainsi que par le chapitre V de la CCT n° 9 du Conseil National du Travail modifiée par la CCT 9 ter du 27 février 2008.

Article 20. La direction et la délégation syndicale se concerteront chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cette réunion doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande.

Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail.

Article 21. Les délégués syndicaux peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations syndicales.

La direction peut se faire assister par des représentants de son organisation patronale.

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

Article 22. La direction d'un établissement consulte la délégation syndicale lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les conditions de travail ou de rémunération.

Article 23. Les accords écrits relatifs à des matières collectives, conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction, par affichage dans les locaux de l'établissement, ou par tout autre moyen de communication approprié permettant de joindre tous les travailleurs, tel que le courrier électronique.

Article 24. La délégation syndicale peut, après avoir informé la direction et sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Article 25. Des assemblées du personnel peuvent avoir lieu dans l'établissement pendant les heures de travail. Le lieu, le moment et la durée de ces assemblées sont fixés en principe au moins 48 h à l'avance, de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. La continuation d'un service minimum déterminé de commun accord doit être assurée pendant ces assemblées dans chacune des sections de l'établissement. L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord. Le temps consacré à ces assemblées est convenu à l'avance et considéré comme prestation de travail et rétribué comme tel sans qu'il puisse donner lieu à sursalaire ou à récupération en cas de dépassement des heures normales de travail, sauf accord particulier entre les parties.

Article 26. Un délégué suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un délégué effectif lorsque celui-ci est empêché de participer à la réunion ou d'assumer son mandat.

Article 27. Le mandat du délégué syndical prend fin :

- à son expiration ;

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

Chapitre 5 STATUT DU DELEGUE

Article 28. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 29. Conscient de sa part de responsabilité dans la résolution des problèmes du personnel, le délégué envisage et traite les problèmes avec l'objectivité nécessaire.

Article 30. Le délégué, effectif ou suppléant, ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

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

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

Article 31. Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, au regard de l'article 30 alinéa 1, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission Paritaire ; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

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

Article 32. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Article 33. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 30 et 31 ci-dessus ;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de l'article 30 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 travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

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

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

- les membres du Conseil d'Entreprise ou du Comité pour la prévention et la protection au travail
- les candidats à ces organes dans les institutions où des élections doivent être organisées.

Article 34

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

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

Chapitre 6 CREDITS D'HEURES

Article 35

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

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

2 heures par mois par délégué pour l'exercice du mandat, en ce compris la préparation des rencontres avec l'employeur,

5 jours par an et par délégué pour la participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles,

10 jours par délégué et sur la durée du mandat pour la formation.

§3 - Dans les institutions comptant entre 30 et 49 travailleurs, outre le temps nécessaire pour l'exercice du mandat à convenir avec l'employeur, la délégation syndicale dispose de 7 jours par an et par délégué désigné, effectif ou suppléant,

pour la participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles et de 10 jours sur 4 ans pour la formation syndicale.

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

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

Article 36

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

Cette requête doit comporter :

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

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

Cette requête doit comporter :

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

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

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

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

Article 37.

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

Chapitre 7 dispositions finales et DURÉE DE VALIDITÉ DE LA CONVENTION

Article 38.

Les éléments de la CCT n° 5 au CNT qui ne sont pas modifiés par la présente convention restent d'application.

Les conventions qui seraient conclues en application de l'article 26 de la CCT n°5, concernant la prévention des grèves et lock-out, doivent concorder avec l'AR du 25/05/1951, rendant obligatoire la décision de la Commission Paritaire nationale des Services de Santé, prise en exécution de la loi du 19/08/1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix (MB du 10/06/1951).

Article 39

§1. Par « jour » on entend au sens de la présente convention des jours calendrier, sauf mention contraire explicite.

§2. Pour les courriers recommandés évoqués dans la présente CCT on entend par « réception » le troisième jour ouvrable qui suit l'envoi du recommandé.

Article 40.

La présente convention entre en vigueur 3 mois après sa signature et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit de six mois adressé au Président de la Commission Paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'Aide Sociale et des Soins de Santé.

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

Article 41.

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

§ 2 - La présente convention collective remplace la CCT du 8 juin 1972 conclue au sein de la CP 305, dans les limites du champ d'application défini à l'article premier ; elle abroge et remplace la CCT signée le 18 juin 1999 entre la FIMS et les organisations syndicales représentatives pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants affiliés.

Annexe : Annexe à la convention collective de travail du 11 mai 2009 fixant le statut de la délégation syndicale.

Date:

Nom et adresse de l'institution :

En application de la convention précitée, l' (les) organisation(s) syndicale(s) suivante(s) a (ont) demandé l'installation d'une délégation syndicale au sein de l'institution.

Nom de la ou des organisations :

La délégation syndicale a dans ses compétences :

- 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;

L'employeur et les organisations syndicales acceptent dans le cadre des relations et de la concertation sociales de respecter des principes généraux précisés dans la convention collective, basés sur un esprit de justice, d'équité et de conciliation.
Les personnes qui rempliront le rôle de délégué syndical seront désignées par la ou les organisations syndicales.

L'employeur souhaite s'assurer qu'au moins 50 % du personnel est favorable à l'installation de la délégation syndicale.

Pour ce faire, les travailleurs qui sont favorables à cette demande sont invités par la ou les organisations syndicales à confirmer leur accord au moyen de la liste ci-dessous.
Cette liste complétée ne sera pas communiquée à l'employeur, mais bien au Président de la Commission paritaire à seule fin de vérification.

NOM	SIGNATURE

CP332.00 : Conditions pour l'établissement d'une délégation syndicale

(En vigueur à partir du 11 août 2009)

L'ETABLISSEMENT OCCUPE AU MOINS UN EFFECTIF DE 15 PERSONNES ETP OU 20 PERSONNES PHYSIQUES EN MOYENNE CALCULEE SUR LES DEUX TRIMESTRES QUI PRECEDENT LA DEMANDE.

ET

La majorité du personnel de l'établissement accepte d'être représenté par une délégation syndicale.

LA OU LES ORGANISATION(S) SYNDICALE(S) ADRESSE(NT) LA DEMANDE D'INSTALLATION PAR PLI RECOMMANDE A L'EMPLOYEUR, AVEC COPIE AUX ORGANISATIONS SYNDICALES RECONNUES NON SIGNATAIRES DE LA DEMANDE.

SI ELLE(S) SOUHAITE(NT) LA PROTECTION D'UNE OU PLUSIEURS PERSONNES, ELLE(S) ADRESSE(NT) EGALEMENT COPIE DE LA DEMANDE D'INSTALLATION PAR RECOMMANDE AU PRESIDENT DE LA COMMISSION PARITAIRE, ACCOMPAGNEE DE LA LISTE DES PERSONNES A PROTEGER.

Délai de 14 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation
L'employeur demande, par lettre recommandée aux organisations syndicales demanderesse, que la condition de demande par une majorité des travailleurs soit vérifiée par la production d'une liste reprenant les signatures pour accord de la majorité des travailleurs.

Dans un **délai de 14 jours calendrier** à dater de la réception de la demande d'installation, L'employeur **NE DEMANDE PAS** la liste des signatures de la majorité des personnes demandant l'installation d'une délégation syndicale **OU NE RESPECTE PAS LES DELAIS IMPARTI.**

Délai de 30 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation
L'employeur informe le personnel de cette demande d'installation et de sa demande de vérifier la condition de demande par une majorité des travailleurs. Il affiche le document d'information type (figurant en annexe de la CCT) et le modèle de liste pour le recueil des signatures figurant en annexe à la présente convention collective ; il transmet aux organisations syndicales demanderesse une liste reprenant les noms et prénoms des travailleurs. Il communique également cette liste ainsi que la copie des documents affichés au Président de la Commission Paritaire.

Dans les **90 jours suivant l'affichage**, les **organisations syndicales transmettent les listes de signatures au président de la commission paritaire** qui vérifie si la condition de demande d'une délégation syndicale par une majorité des travailleurs

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

LA CONDITION DE DEMANDE PAR UNE MAJORITE DES TRAVAILLEURS EST CONSIDEREE COMME REMPLIE

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

Si après le délai d'appel, le résultat de la vérification est que **la condition de demande d'une délégation par la moitié du personnel N'EST PAS REMPLIE.**

La délégation syndicale ne peut pas être installée.

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

Si après le délai d'appel, le résultat de la vérification est que **la condition de demande d'une délégation par la moitié du personnel EST REMPLIE.**

LA DELEGATION SYNDICALE PEUT ETRE INSTALLEE.

Convention collective de travail du 24.11.2017 fixant le statut de la délégation syndicale – Décision unanime

En application de l'art. 35 de la CCT du 11 mai 2009 relative au statut de la délégation syndicale, les organisations membres de la CP 332 confirment l'interprétation suivante :

On entend par « jour par an » ou par « jour sur la durée du mandat » : un volume d'heures correspondant à un cinquième de la durée hebdomadaire d'un temps plein dans l'institution, en régime de cinq jours.

Formation syndicale

Convention collective de travail du 26.06.1980 concernant la crédit d'heures pour la formation syndicale.

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 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 en vue de leur participation à des cours de formation qui leur permettent d'accomplir leur mission au mieux.

Article 3

A cet effet, le crédit d'heures nécessaire est mis à la disposition des organisations représentatives 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 janvier 1981 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

Conseil d'entreprise

Décision du règlement d'ordre intérieur-type pour les conseils d'entreprise

Arrêté Royal 17.04.1985 (Publié au M.B. du 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.

PRIME SYNDICALE

Convention collective de travail du 27.01.2010 concernant l'octroi d'une prime syndicale au personnel occupé dans les milieux d'accueil de l'enfance à l'exclusion de la Communauté germanophone

Article 1er.

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

Article 2.

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

Article 3.

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

Article 4.

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

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

Article 5.

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

Article 6.

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

L'employeur concerné par le rappel transmet dans les 30 jours de la réception de celui-ci les formulaires à l'ensemble du personnel pour la ou les années concernées.

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

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

Article 7.

La présente convention collective de travail remplace, dans la limite de son champ d'application prévu à l'article 1er ci-dessus, la convention collective de travail du 22 septembre 2003 conclue en Sous-Commission paritaire pour les établissements et les services de santé (69149/CO/305.02 - AR 01/09/2004 – MB 04/10/2004).

Article 8.

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

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois notifié par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire qui en informe les autres parties.

Convention collective de travail du 18.01.2019, enregistrée sous le numéro 99211/CO/332 relative à la prime syndicale modifiant la CCT du 27 janvier 2010 concernant l'octroi d'une prime syndicale au personnel occupé dans les milieux d'accueil de l'enfance à l'exclusion de la Communauté germanophone

Article 1.

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

Article 2.

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

Article 3.

L'annexe visée à l'article 4 de la CCT du 27 janvier 2010 est remplacée par l'annexe qui suit.

Article 4 .

La présente convention produit ses effets à dater du 1^{er} janvier 2019.

Pour les primes payables en 2019 (cotisations 2018), de façon dérogatoire, les anciens formulaires peuvent encore être utilisés.

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis d'un an notifié par courrier recommandé au président de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, qui en informe les autres parties.

ANNEXE

Annexe à la Convention collective de travail du 27 janvier 2010 concernant l'octroi d'une prime syndicale au personnel des établissements et services de l'Accueil de l'enfance dépendant de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

FONDS INTERSYNDICAL DES SECTEURS DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE

SECTEUR MILIEUX D'ACCUEIL DE L'ENFANCE

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

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

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

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

A COMPLETER PAR L'EMPLOYEUR

IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR

Cachet de l'employeur.

NOM DE L'ASSOCIATION :

ADRESSE :

N° ONSS : .../.....-...

IDENTIFICATION DU TRAVAILLEUR

NOM

Prénom

ADRESSE :

PERIODE D'OCCUPATION :

FRACTION D'OCCUPATION : / 38 H

Je certifie les informations communiquées sincères et complètes

Signature de l'employeur ou de son représentant:

A COMPLETER PAR LE TRAVAILLEUR

ORGANISATION SYNDICALE :

N° D'AFFILIATION :

DATE D'AFFILIATION :

N° DE COMPTE POUR REMBOURSEMENT / /

COTISATION SYNDICALE : Temps plein Temps partiel

Je certifie les informations communiquées sincères et complètes

Date :

Signature

DIVERS

Promotion de l'emploi

C.C.T. 27/11/2007

Mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des Milieux d'accueil d'enfants situés en Région wallonne et en Région de Bruxelles capitale

CHAPITRE I. Cadre juridique

Article 1er.

La présente convention collective de travail est conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

CHAPITRE II. Champ d'application

Article 2.

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

CHAPITRE III. Définitions

Article 3

§ 1er. Par «travailleurs» on entend: le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

§ 2. Par «parties» on entend: les organisations représentatives d'employeurs et les organisations représentatives de travailleurs qui ont conclu la présente convention collective de travail.

§ 3. Par «secteur» on entend: les employeurs ressortissants à la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé et visés à l'article 2 de la présente convention collective de travail.

§ 4. Par «Arrêté Royal» on entend: l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

§ 5. Par «Ministres compétents» on entend:
les Ministres de l'Emploi et du Travail et des Affaires Sociales.

§ 6. Par «institution» on entend: l'institution qui introduit un acte de candidature auprès du fonds social visé au § 7 ci-après, afin de disposer de moyens visant à promouvoir l'emploi selon les dispositions de la présente convention.

§ 7. Par «Fonds Social» on entend: le «Fonds Maribel Social» institué par la convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

CHAPITRE IV. Réduction des cotisations O.N.S.S. -patronales

Article 4.

En vertu de l'article 2 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 et conformément aux dispositions de la présente convention, le secteur peut bénéficier d'une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

Le produit global de la réduction des cotisations visée à l'article 2, § 1er de l'arrêté royal du 18 juillet 2002, est calculé comme suit: le nombre de travailleurs, occupés au moins à mi-temps, multiplié par le montant de la réduction de cotisation fixée conformément à l'article 2 de l'arrêté royal.

Les parties conviennent de charger le « Fonds Maribel social » de la perception, du contrôle, de la gestion et de l'affectation du produit intégral de la réduction de la cotisation visée ci-dessus. L'affectation a lieu conformément aux dispositions fixées par le comité de gestion du

Fonds Maribel social.

CHAPITRE V. Perception et destination de la réduction de cotisation

Article 5.

Le secteur s'engage à un effort supplémentaire en faveur de l'emploi par un accroissement net du volume de l'emploi correspondant au minimum au produit de la réduction forfaitaire des cotisations patronales visé à l'article 4 de la présente convention.

Référence sera faite à cet effet au volume de l'emploi tel que précisé à l'article 50 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002.

Le plafond de l'intervention du fonds social dans le coût salarial annuel, par embauche complémentaire, peut être augmenté sans toutefois dépasser 64 937,84 € par an et par ETP. En exécution de l'article 12, alinéa 2 et 3 de l'arrêté royal, l'intervention du fonds sectoriel est toutefois limitée aux prestations rémunérées, effectives ou assimilées. Conformément à l'article 12 de l'arrêté royal, le comité de gestion peut prévoir d'indexer ses interventions et le plafond de 64.937,84 € susmentionné.

Article 6.

Le maintien et l'accroissement net de l'emploi et l'augmentation du volume de travail dont référence à l'article 7 de la présente convention doivent être réalisés au niveau:
- du secteur défini à l'article 2;

- et de chaque institution réalisant de l'emploi à l'aide des moyens financiers «Maribel social» provenant de l'arrêté royal et de la présente convention collective de travail. Si l'employeur doit appliquer la dérogation prévue à l'article 14 de l'arrêté royal, il doit satisfaire aux conditions posées à cet effet et obtenir au préalable l'accord du Fonds Maribel social sur base de critères objectifs mentionnés dans le document de travail tel que prévu par l'article 11 bis § 2 de l'AR.

Article 7.

Les institutions visées à l'article 2 et à l'article 3, § 6, de la présente convention qui ont l'intention de réaliser un effort supplémentaire en matière d'emploi en exécution de la présente convention doivent introduire au préalable un acte de candidature.

Article 8.

§ 1er. Le modèle de l'acte de candidature est établi par le Fonds Maribel Social.

§ 2. L'acte de candidature doit être accompagné de l'accord unanime du conseil d'entreprise ou, à défaut, du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, de la délégation syndicale. Si aucun de ces organes de concertation n'est présent dans l'institution, la procédure suivante s'applique: L'acte de candidature doit être affiché pendant une période de 14 jours en un lieu accessible à tous les membres du personnel et être signée par au moins 50 % des membres du personnel tel que figurant dans la déclaration DMFA du trimestre précédant celui de l'introduction de l'acte de candidature.

Le personnel peut communiquer ses éventuelles réserves via un secrétaire régional d'une des organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la sous commission paritaire.

Le jour où l'employeur affiche le projet de l'acte de candidature, il transmet une copie du projet de l'acte de candidature aux secrétaires régionaux des organisations représentatives des travailleurs qui sont représentées au sein de la sous-commission paritaire. À l'issue de la période d'affichage de 14 jours et à défaut de réserves formulées, l'acte de candidature est transmis au Fonds Maribel Social.

Article 9.

Après réception des actes de candidature, le Fonds Maribel Social élaborera une proposition de répartition des emplois supplémentaires disponibles qui sera basée sur les critères fixés dans le document de travail tel que prévu par l'article 11 bis § 2 de l'AR. Les employeurs désignés après cette procédure devront procéder aux engagements dans le respect des conditions prescrites par le comité de gestion et ce dans un délai de maximum six mois, à partir de la notification de l'attribution des emplois supplémentaires.

Article 10.

En vue de l'affectation de ses moyens, le Fonds Maribel Social tiendra compte des priorités qui seront arrêtées par le comité de gestion dont notamment:

- le maintien des emplois déjà attribués, en ce compris dans le cadre de la commission paritaire 305 pour les employeurs qui restent concernés;

- -l'affectation du personnel nouvellement engagé a des fonctions de nature a réduire la charge de travail du personnel existant;
- les travailleurs supplémentaires ne peuvent pas être chargés de prestations portées en compte pour l'obtention d'allocations à titre d'intervention dans les frais de personnel de la part d'une autorité subsidiante.

CHAPITRE VI. Garanties en matière d'affectation de la réduction des cotisations O.IM.S.S. pour l'emploi

Article 11.

En exécution de l'article 8, § 2 point f, de l'arrêté royal, chaque employeur bénéficiant de moyens financiers «Maribel social» transmettra au moins une fois par an un rapport au Fonds Maribel social d'après le modèle dressé par le Fonds Maribel social. Ce rapport contiendra au moins les données suivantes:

- une liste nominative des travailleurs embauchés en application de la présente convention, leur nombre d'heures de prestation, leur fonction, leur coût salarial, leur lieu d'emploi et, le cas échéant, leur date de fin d'emploi et le nom du travailleur remplaçant, ainsi que si, dans leur précédent emploi, ils avaient un lien quelconque avec l'établissement.. Le Fonds Maribel social peut, le cas échéant, fixer un autre délai de rapport.

Le Fonds Maribel social peut, si nécessaire, demander des renseignements supplémentaires auprès de l'employeur. Les employeurs s'engagent a fournir toutes les données, relatives à l'emploi dans le cadre du Maribel social, qui pourraient être demandées par le Fonds Maribel social.

Article 12.

Ce rapport devra doit être préalablement soumis a l'approbation des représentants des travailleurs selon la procédure requise.

CHAPITRE VII Dispositions finales et durée de validité

Article 13.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2008

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des services de santé.

Stabilité des contrats

Convention collective de travail du 24 février 2023 relative à la stabilité des contrats de travail adoptée en exécution du protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour le secteur non-marchand Bruxellois

Préambule

La présente convention collective de travail s'inscrit dans la volonté partagée des partenaires sociaux d'améliorer les conditions de travail, de renforcer l'attractivité du secteur en matière d'emploi et d'améliorer la qualité de l'accompagnement des personnes. Elle a pour objectif d'améliorer la stabilité des contrats de travail des travailleurs demandeurs, de pérenniser leur contrat de travail, d'augmenter leur temps de travail contractuel et de rémunération correspondante.

La présente convention collective de travail ne porte pas atteinte aux dispositions de la convention collective de travail n°35, conclue le 27 février 1981 au sein du Conseil national du travail, concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, et modifiée par la convention collective de travail n° 35bis conclue le 9 février 2000 au sein du Conseil national du travail, ni aux dispositions de la convention collective de travail n°161, conclue le 27 septembre 2022 au sein du Conseil national du travail, concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, ni aux dispositions de la loi programme du 22 décembre 1989 en ses articles 152 à 178, ni aux accords plus favorables aux travailleurs conclus au niveau des entreprises tombant sous le champ d'application de la présente convention.

Article 1er - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des institutions qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui sont agréées et/ou subventionnées par la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale.

Par « travailleurs », il faut entendre : le personnel ouvrier et employé, féminin et masculin.

Article 2 - Priorité aux travailleurs déjà en service en cas d'emploi vacant et/ou d'heures disponibles

§1er. En cas d'emploi vacant pour un contrat à durée indéterminée, priorité est donnée à l'engagement de travailleurs qui sont déjà en service dans l'entreprise sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée ou temporaire ou de remplacement, pour autant que le travailleur concerné soit demandeur et qu'il

réponde aux exigences posées en termes de qualifications et de compétences moyennant le cas échéant une formation.

§2. Lors de l'attribution d'un contrat de travail à temps plein, d'heures disponibles ou d'heures complémentaires contractuelles, priorité est donnée aux travailleurs à temps partiel qui sont déjà en service dans l'entreprise, pour autant que le travailleur concerné soit demandeur et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications et de compétences moyennant le cas échéant une formation.

Article 3 – Communication aux travailleurs en cas d'emploi vacant et/ou d'heures disponibles

Lorsqu'au sein de l'entreprise, des emplois tels qu'évoqués à l'article 2 sont vacants, l'employeur communique en temps utile et dans un délai raisonnable, l'information par écrit (mail ou intranet ou affichage dans les locaux du personnel) à tous les travailleurs de l'entreprise. A défaut de dispositif équivalent mis en place dans l'entreprise, la communication doit intégrer le document d'information repris en annexe 1 de la présente convention, le formulaire repris en annexe 2 de la présente convention ainsi que les modalités pratiques d'introduction d'une candidature.

Article 4 – Information aux travailleurs

§1er. Lors de l'entrée en vigueur de la présente convention et lors de l'entrée en fonction de chaque nouveau travailleur, l'employeur donne à chaque travailleur concerné une information relative à la présente convention ainsi qu'aux modalités pratiques d'introduction d'une candidature. Cette communication se fait sur la base du document repris en annexe 1 de la présente convention et du formulaire repris en annexe 2 de la présente convention ou selon un dispositif équivalent mis en place dans l'entreprise.

§2. À tout moment, le travailleur peut informer par écrit son employeur de son souhait d'augmenter le nombre d'heures de travail de son contrat à temps partiel ou de transformer son contrat à durée déterminée ou temporaire ou de remplacement en un contrat à durée indéterminée. Le travailleur utilise pour ce faire le formulaire repris en annexe 2 de cette convention ou un dispositif équivalent mis en place dans l'entreprise.

Article 5 - Réponse au travailleur qui a posé sa candidature

Lorsque la candidature d'un travailleur déjà au service de l'employeur n'est pas retenue pour l'engagement ou l'attribution d'un emploi vacant visés par l'une des priorités énumérées à l'article 2, l'employeur en informe personnellement et par écrit le travailleur concerné. Une explication écrite du refus doit lui être fournie et l'employeur peut formuler des suggestions visant à accroître les chances de succès du travailleur lors d'un prochain appel à candidature.

Article 6 - Information de la représentation des travailleurs

§1er. S'il existe au sein de l'entreprise un CE, un CPPT ou une délégation syndicale locale, dans ce cas l'employeur communique trimestriellement au CE ou, à défaut, au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale locale :

- le nombre de travailleurs sous contrats temporaires, de remplacement, à durée déterminée ou à temps partiel ayant introduit une candidature,
- les emplois vacants ou heures vacantes attribués en interne en application de la présente convention collective de travail ou, à défaut, en externe.,
- les emplois ou heures ayant fait, le cas échéant, l'objet d'une attribution ou d'un engagement externe.

§2. S'il n'existe pas au sein de l'entreprise de CE, de CCPT ou de délégation syndicale interne, dans ce cas l'employeur doit communiquer à la délégation syndicale inter-centres compétente, au minimum une fois par an, et au maximum trimestriellement si cette dernière le demande, les informations prévues au §1er de cet article pour la période des 12 mois maximum qui précède la demande.

§3. Sur cette base, l'instance paritaire prend les initiatives collectives qui lui paraissent nécessaires.

Article 7 - Accords préexistants ou complémentaires

§1er. Les accords préexistants au niveau de l'entreprise adoptés avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail restent d'application pour autant qu'ils soient plus favorables aux travailleurs que les dispositions de la présente convention.

§2. Des accords complémentaires spécifiques peuvent être passés au niveau de l'entreprise, sans toutefois porter atteinte aux dispositions de la présente convention collective de travail et pour autant qu'ils soient plus favorables aux travailleurs.

Article 8 - Dispositions finales

§1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 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 CP 332 - Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Annexe 1 : Information aux travailleurs

La convention collective de travail du 24 février 2023 relative à la stabilité des contrats de travail adoptée en exécution du protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour le secteur non-marchand Bruxellois vise à favoriser l'extension des contrats à temps partiel vers le temps plein, et le passage des contrats à durée déterminée vers des contrats à durée indéterminée.

Pour ce faire, la convention prévoit que vous puissiez poser votre candidature pour une extension de contrat ou pour un contrat à durée indéterminée via le formulaire

joint à cette information. Il vous est loisible d'utiliser d'autres moyens de communication formelle (mail, lettre, ...).

Il est utile de préciser votre demande, notamment concernant la fonction pour laquelle vous postulez, le nombre d'heures souhaité, ou les services souhaités...

Sur cette base, votre candidature sera prioritaire par rapport à une candidature externe à l'institution, pour autant que vous ayez posé votre candidature et que vous répondiez aux critères de qualifications et de compétences.

En tant que travailleur à temps partiel involontaire, si vous êtes bénéficiaire d'un complément ONEM à votre salaire temps partiel, vous avez l'obligation de demander l'augmentation de votre temps de travail contractuel pour conserver votre droit à ce complément.

Vous serez informés par votre employeur comme tout le personnel des possibilités qui s'ouvrent en la matière.

Si l'employeur ne vous a pas octroyé le poste vacant conformément à votre priorité, il est tenu de vous informer par écrit de sa décision.

Annexe 2 : Formulaire

Information de disponibilité pour une extension du nombre d'heures de contrat à temps partiel ou une transformation d'un contrat à durée déterminée/temporaire/de remplacement en un contrat à durée indéterminée

Je soussigné (nom + prénom)
.....
déclare travailler depuis le (date)
.....
dans la fonction de
.....

....

et souhaite faire usage de ma priorité à (cocher ce qui convient):

Une extension de mon contrat à temps partiel*
o Je souhaite être pris.e en considération pour les fonctions/départements suivants :

.....
.....

o Je souhaite étendre mon contrat vers heures maximum par semaine.

Une prolongation de mon contrat à durée déterminée/temporaire/de remplacement en un contrat à durée indéterminée.

Précisions supplémentaires :

Date ___/___/___

Nom et Signature

Important :

* En tant que travailleur à temps partiel involontaire, si vous êtes bénéficiaire d'un complément ONEM à votre salaire mi-temps, vous avez l'obligation de demander cette augmentation de votre temps de travail contractuel.

REGIME CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

Prépension conventionnelle - longue carrière

Convention collective de travail du 11 juillet 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 établissements ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par "travailleurs", on entend: l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, sans distinction de genre.

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.

Prépension conventionnelle – métiers lourds

Convention collective de travail du 11 juillet 2023 relative au cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 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 de la convention collective de travail n°166 du Conseil National du Travail

Article 1er. Champ d'application

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

Par "travailleurs", il faut entendre : le personnel ouvrier et employé, sans distinction de genre.

Art. 2. Bases juridiques

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

- l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;
- la convention collective de travail n° 166 du Conseil national du travail, 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.

Art. 3. Conditions d'octroi

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 33 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

Les travailleurs doivent en outre

- soit avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 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, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46sexies du 9 janvier 1995, n° 46septies du 25 avril 1995 et n° 46duodecies du 19 décembre 2001;

- soit avoir été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

1° 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 ;

ou

2° 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.

Est considéré comme un "métier lourd" :

1° le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes d'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 n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

2° le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept 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;

3° le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Est assimilé aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé

habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

1) des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;

2) des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

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. Le complément d'entreprise

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée (sauf autres modalités de calcul (plus favorables) convenue entre les parties signataires).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation 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 et de la prime de fin d'année

Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :

- la "prime moyenne pour employés" : la moyenne des primes des douze derniers mois;

- le "salaire mensuel pour ouvriers" : le salaire mensuel moyen calculé sur un trimestre, primes incluses;

- en cas de crédit-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.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

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

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Art. 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 6. 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. 7. Dispositions finales

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Convention collective de travail du 11 novembre 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, 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 de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n°168.

Article 1

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

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 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 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Convention collective de travail du 11 novembre 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, 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 de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n°169.

Article 1.

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

Par "travailleurs", on entend : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, sans distinction de genre.

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.

FORMATION

Convention collective de travail du 28.04.2011 relative au soutien à la formation en application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011

Article 1

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

Par "travailleurs" on entend: le personnel employé et ouvrier, 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, une enveloppe de 750.000 € est réservée à la formation.

Cette enveloppe est répartie au prorata du nombre d'équivalents temps plein arrêté au 31.12.2009, tel que repris au tableau annexé à l'Accord., soit 1581,07 ETP pour la CP 332 sur un total de 23.378,71 ETP.

Dans l'utilisation de ces moyens, il sera porté une attention :

- prioritaire à la formation qualifiante, classifiante et certifiante;
- à la formation continuée au regard de la fonction exercée;
- particulière au remplacement du travailleur en formation;

dans le cadre d'un plan de formation au niveau local.

En termes de modalités d'exécution au niveau des entreprises, cette matière est traitée dans les organes de concertation locaux conformément aux compétences qui leurs sont dévolues.

Pour les institutions où il n'existe pas de délégation syndicale, le plan de formation sera communiqué aux permanents syndicaux régionaux.

Article 3

Les parties conviennent d'informer le Gouvernement de la Région Wallonne de la bonne exécution de la présente convention.

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 332.

Convention collective du 19.09.2013 définissant la notion de « groupes à risque »

Article 1

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

Par travailleur, il y a lieu d'entendre le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles complémentaires applicables à tous les travailleurs et dès lors sans préjudice des dispositions propres à chacun des secteurs, ni des dispositions prises dans le cadre d'une convention collective conclue au sein d'une institution relevant du champ d'application de la Commission Paritaire.

Article 3

Les groupes à risque sont définis notamment comme suit :

1. Le chômeur de longue durée, à savoir :
 - le demandeur d'emploi qui, pendant les douze mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine ;
 - le demandeur d'emploi qui, pendant les douze mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage selon les dispositions de l'article 103 de l'Arrêté Royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

2. Le chômeur à qualification réduite, à savoir le demandeur d'emploi de plus de 18 ans, qui n'est pas titulaire :
 - soit, d'un diplôme de l'enseignement universitaire ;
 - soit, d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur de type long ou de type court.

3. Le demandeur d'emploi porteur de handicap qui, au moment de son engagement est enregistré auprès de l'organisme compétent pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées ou à un de ses ayants droit.

4. Le jeune à scolarité obligatoire partielle, à savoir le demandeur d'emploi âgé de moins de 18 ans qui est encore soumis à l'obligation scolaire et qui ne poursuit plus l'enseignement secondaire de plein exercice.

5. La personne qui réintègre le marché de l'emploi à savoir, le demandeur d'emploi qui remplit simultanément les conditions suivantes :

1° ne pas avoir bénéficié d'allocations de chômage ou d'allocations d'interruption de carrière au cours de la période de trois ans qui précède son engagement ;

2° ne pas avoir exercé une activité professionnelle au cours de la période de trois ans qui précède son engagement ;

3° avoir, avant la période de trois ans visée au 1° et 2°, interrompu son activité professionnelle, ou n'avoir jamais commencé une telle activité.

6. Le bénéficiaire du minimum de moyens d'existence, à savoir le demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, bénéficie sans interruption depuis au moins six mois du minimum de moyens d'existence.

7. Le travailleur peu qualifié, à savoir le travailleur de plus de 18 ans qui n'est pas titulaire de :

- soit, d'un diplôme de l'enseignement universitaire ;

- soit, d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur de type long ou de type court.

8. Les travailleurs touchés par un licenciement collectif ou un plan de restructuration.

9. Les travailleurs âgés de moins de 25 ans ou de plus de 45 ans,

10. les travailleurs qui reviennent au travail après au moins un an d'absence,

11. Les travailleurs des institutions et services comptant moins de 5 travailleurs et ceux dont l'institution a connu une fusion ou une dé-fusion.

12. Les travailleurs en fonction d'accueil de 1ère ligne.

13. Les travailleurs appelés à remplir de nouvelles missions du fait de changement de poste dans l'institution, confrontés, dans leur travail, à des modifications de la réglementation, ou amenés à faire face à un nouveau type de public,

14. Les travailleurs depuis moins d'un an ou plus de 10 ans dans le même service et la même fonction.

Article 4

Les catégories visées à l'arrêté royal du 19 février 2013 font également partie des groupes à risque.

À savoir :

1° les travailleurs âgés d'au moins 50 ans;

2° les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui sont menacés par un licenciement :

- a) soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours;
- b) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;
- c) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;

3° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend :

- a) les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée;
- b) les chômeurs indemnisés;
- c) les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi;
- d) les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail;
- e) les personnes ayant droit à l'intégration sociale 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 :

- a) les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;
- b) les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %;

- c) les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
- d) les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;
- e) la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins;
- f) les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale « Personnes handicapées » du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;
- g) la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;

5° les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Article 5

La présente convention collective de travail abroge la convention collective du travail du 27 novembre 2007 (n°86413/CO/332) ; elle entre en vigueur à la date de signature et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire.

Convention collective de travail du 25 novembre 2022 modifiant la Convention collective du 19 septembre 2013 définissant la notion de « groupes à risque »

Article 1er. La présente convention collective s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par "travailleurs", il y a lieu d'entendre : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Art. 2. Il est ajouté après l'article 4 de la convention du 19 septembre 2013 un article 4bis rédigé comme suit :

"Il est convenu d'affecter en moyenne 50 p.c. du produit des cotisations de 0,10 p.c. perçues pour l'ensemble des secteurs visés par la présente convention en faveur du groupe spécifique jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui appartiennent aux

groupes à risque définis dans 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, à savoir :

1. les jeunes demandeurs d'emploi;
2. les jeunes dans un régime de formation en alternance (par exemple l'enseignement secondaire en alternance auprès des CEFA francophones, l'enseignement secondaire professionnel à horaire réduit auprès des CDO flamands, l'enseignement à horaire réduit dans le TZU germanophone, l'apprentissage "industriel", l'apprentissage dans les systèmes de formation des indépendants et des PME (IFAPME, EFPM, IAWM, Syntra, etc.);
3. les jeunes qui suivent un enseignement de plein exercice, à l'exception de formations menant au grade de bachelier et de master;
4. les jeunes dans un PFI (FOREM), une FPI ou FPI-E (Bruxelles Formation), une IBO (VDAB) ou une IBU (ADG), y compris les éventuels sous-types ou variantes;
5. les jeunes en stage de transition;
6. les jeunes ayant droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale;
7. les jeunes qui réintègrent le marché du travail après une interruption d'au moins une année;
8. les jeunes en possession d'une "carte de réductions restructurations";
9. les jeunes avec une aptitude au travail réduite (pour la définition : voir l'article 1er, 4° de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité)."

Art. 3. La présente convention collective de travail modifie la convention collective de travail du 19 septembre 2013, enregistrée sous le numéro 117666/CO/332.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est conclue pour une durée déterminée se terminant le 31 décembre 2024.

Convention collective de travail du 28 octobre 2022 relative au montant et au mode de perception de la cotisation pour les initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les haltes-garderies - halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire, les services de gardiennes agréés et les services d'accueillantes d'enfants conventionnés, les services de garde à domicile d'enfants malades, qui

ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

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

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue en application:

de l'article 7, 1er de la convention collective de travail du 27 novembre 2007 relative à l'institution d'un fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds social pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants" et à la fixation de ses statuts;

de la section 1ère - Effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque (articles 188 à 191) - du chapitre VIII - Effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et plan d'accompagnement et de suivi actifs des chômeurs - de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 28 décembre 2006 - 3ème édition).

CHAPITRE II. - Dispositions

Art.3.

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 aux articles 3 et 4 de la convention collective de travail du 19 septembre 2013, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, relative à la définition des groupes à risque visés dans le secteur des soins de santé.

Art.4.

Pour les années 2023 et 2024, le coût de ces initiatives correspond au produit d'une cotisation de 0,10 p.c. pour chacun des trimestres. Ce pourcentage est calculé sur la base du salaire global des travailleurs, comme prévu par l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur belge du 2 juillet 1981) et les arrêtés d'exécution de cette loi, occupés par les employeurs visés à l'article 1er.

CHAPITRE III. - Modalités d'application

Art.5.

Les parties conviennent de confier la perception de la cotisation prévue à l'article 3, à l'Office national de sécurité sociale et cela pour le compte du «Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé» institué par la convention collective de travail du 27 novembre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé instituant un fonds de sécurité d'existence, dénommé «Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé» et fixant ses statuts.

Art.6.

Le produit de cette cotisation est affecté à la promotion de l'emploi, à l'embauche de personnel et à des initiatives de formation pour groupes à risque qui pourraient être engagés dans le secteur ou ont déjà été engagés.

Les parties signataires conviennent d'affecter 50 p.c. des montants perçus en vertu de la cotisation de 0,10 p.c. en faveur des jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui

appartiennent aux groupes à risque définis dans 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 à savoir:

1. les jeunes demandeurs d'emploi;
2. les jeunes dans un régime de formation en alternance (par exemple l'enseignement secondaire en alternance auprès des CEFA francophones, l'enseignement secondaire professionnel à horaire réduit auprès des COO flamands, l'enseignement à horaire réduit dans le TZU germanophone, l'apprentissage "industriel", l'apprentissage dans les systèmes de formation des indépendants et des PME (IFAPME, EFPM, IAWM, Svntra.);
3. les jeunes qui suivent un enseignement de plein exercice, à l'exception de formations menant au grade de bachelier ou de master;
4. les jeunes dans un PFI (POREM), une FPI ou FPI-E (Bruxelles Formation), une IBO (VDAB) ou une IBU (ADG), y compris les éventuels sous-types ou variantes;
5. les jeunes en stage de transition;
6. les jeunes ayant droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale;
7. les jeunes qui réintègrent le marché du travail après une interruption d'au moins une année;
8. les jeunes en possession d'une « carte de réductions restructurations »,
9. les jeunes avec une aptitude au travail réduite (pour la définition: voir l'article 1er, 40 de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité).".

Art.7.

La présente convention collective de travail est conclue à durée déterminée. Elle produit ses effets le 1 er janvier 2023 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2024.

INNOVATION

Convention collective de travail du 21.11.2014 relative à l'innovation.

Article 1

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

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

Article 2

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

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

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

Article 3

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

Chacune des parties peut la dénoncer moyennant un préavis de 6 mois, adressé par lettre recommandée au président de la sous-commission paritaire. Le délai de 6 mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président.