

# CGSLB

## SOINS A DOMICILE

**Commission paritaire: 330**  
**Soins à domicile**

**2008**

D / 1831 / 2008 / 330 / 1200

## INTRODUCTION

---

Grâce à votre force de mobilisation et à votre détermination lors des nombreuses manifestations du Non-marchand, nous avons réussi à conclure des accords historiques.

Ces accords ont sans aucun doute eu une influence positive sur les conditions de travail et de rémunérations des travailleurs mais également sur la croissance de l'emploi dans les divers secteurs du Non-Marchand.

Notre priorité sera non seulement de voir les promesses effectivement concrétisées mais également d'œuvrer à la conclusion de nouveaux accords afin de poursuivre le processus entamé pour les travailleurs et d'assurer les services attendus par la population.

Nous n'avons pas la prétention au travers de cette brochure, de rassembler toute la réglementation sectorielle mais bien de vous informer d'une manière générale sur vos conditions de rémunérations et de travail qui ont été fixées par des dispositions légales et par des conventions collectives de travail pour votre secteur.

Si après la lecture de cette brochure, vous avez des questions spécifiques à votre secteur, n'hésitez pas à contacter un de nos secrétariats, le secrétaire permanent de votre zone ou le responsable de votre secteur à la CGSLB. Vous trouverez les adresses, numéros de téléphones ainsi que les adresses e-mails dans cette brochure.

Le Syndicat libéral = la voix du bon sens

La CGSLB poursuivra ses efforts afin de construire des conditions de travail et de rémunérations adaptées au secteur au bénéfice d'une meilleure qualité de vie.

Le syndical libéral a une vision libre et indépendante, une voix originale et des avis réfléchis.

Pour réaliser cette vision et faire entendre notre voix, nous avons besoin de vous.

Faites triompher le bon sens.

***Eric DUBOIS***  
***Responsable***  
***Sectoriel Non-Marchand***

***Jan VERCAMST***  
***Président***

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

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

Siège social CGSLB  
Bd Poincaré 72 / 74  
1070 Bruxelles  
Tél.: 02/558 51 50  
Fax : 02/ 558 51 51  
E-mail: [eric.dubois@cgsלב.be](mailto:eric.dubois@cgsלב.be)

# **I. SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

---

## **I.1. CLASSIFICATION**

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

## **I.2. NOUVELLE CLASSIFICATION**

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

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

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

La CGSLB est convaincue de l'importance de cette nouvelle classification.

Celle-ci est indispensable à l'évolution du secteur Non-Marchand.

<b>Personnel ouvrier</b>			
<b>Catégorie</b>	<b>Echelle</b>	<b>Âge de départ</b>	<b>Description</b>
Première	1.12	18 ans	Personnel non-qualifié, non-porteur d'un diplôme, brevet ou certificat
Deuxième	1.14	18 ans	Personnel semi-qualifié, ayant une formation ou une qualification professionnelle équivalent à l'Ens. Prof. Sec. Inférieur ou l'Ens. Techn. Sec. Inférieur incomplet.
Troisième	1.22	18 ans	Personnel qualifié bénéficiant d'une formation ou d'une qualification professionnelle équivalent à l'Ens. Prof. Sec. Supérieur ou l'Ens. Techn. Sec. Inférieur.
Quatrième	1.26	18 ans	Personnel qualifié bénéficiant d'une formation ou d'une qualification professionnelle égale à l'Ens. Techn. Sec. Supérieur.

## **Personnel administratif**

<b>Catégorie</b>	<b>Echelle</b>	<b>Âge de départ</b>	<b>Description</b>
Première	1.22	18 ans	Personnel dont la fonction est caractérisée par : - l'assimilation de connaissances au programme l'Ens. Primaire ; - l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.
Deuxième	1.26	18 ans	Personnel dont la fonction est caractérisée par : - l'exécution de travaux simples peu diversifiés dont la responsabilité est limitée par contrôle direct et constant ; - un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.
Troisième	1.50	20 ans	Personnel dont la fonction est caractérisée par : - un travail d'exécution autonome et diversifié, exigeant habituellement de l'initiative et du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution.
Quatrième	1.43 1.55	20 ans	Personnel dont la fonction est caractérisée par : - un temps limité d'assimilation ; - un travail autonome plus diversifié demandant de la part de celui qui l'exécute une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative, le sens de ses responsabilités ; - la possibilité d'exécuter tous les travaux inférieurs à leur spécialité ainsi que de rassembler tous les éléments des travaux qui leurs sont confiés.
Cinquième	1.55 1.61 1.77	23 ans	Personnel diplômé par l'Ecole de l'Ens. Techn. Supérieur.

## Personnel technique et paramédical

Catégorie	Echelle	Âge de départ	Description
Première	1.22	18 ans	Personnel dont la fonction est caractérisée par : - l'assimilation de connaissances équivalent à celles que donnent les écoles primaires, y compris le 4ème degré ; - l'exécution correcte d'un travail simple n'entraînant aucune responsabilité ; - une période d'assimilation d'une durée très limitée.
Deuxième	1.35	18 ans	Personnel dont la fonction est caractérisée par : - l'assimilation de connaissances équivalent à celles que donnent les études moyennes du degré inférieur ; - un travail simple, exécuté suivant un standard déterminé sous contrôle direct ; - une période d'assimilation d'une certaine durée permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail spécialisé.
Troisième	1.40 1.57	18 ans	Personnel dont la fonction est caractérisée par : - l'assimilation de connaissances équivalent à celles que donnent les études moyennes du degré inférieur complétées par une spécialisation ou une formation professionnelle acquise par la pratique ou l'exercice de métiers identiques ou similaires ; - l'exécution d'un travail autonome exigeant de l'initiative, du jugement et la pratique d'appareils spécialisés.
Quatrième	1.43 1.55	20 ans	Personnel porteur d'un diplôme délivré par une école d'Ens. Technique. moyen Supérieur.
Cinquième	1.55 1.61 1.77	23 ans	Personnel porteur d'un diplôme délivré par une école d'Ens. Technique Supérieur.

## Personnel soignant

Catégorie	Echelle	Âge de départ	Description
Première	1.26	18 ans	Personnel dont la fonction est caractérisée par une qualification de l'Ens. Second. incomplète. Ex : Auxiliaire de soins, aide familiale, aide-senior, hôtesse de nursing.
Deuxième	1.35	18 ans	Personnel dont la fonction est caractérisée par une qualification du niveau secondaire supérieur minimum. Ex : Aide sanitaire, puéricultrice.
Troisième	1.40 1.57	18 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hospitalier breveté au sens de l'arrêté royal du 17 août 1957 ;</li> <li>- Garde-malade au sens de l'arrêté du Régent du 11 janvier 1946 créant un certificat de garde-malade et organisant les études qui conduisent à son obtention ;</li> <li>- Soigneur au sens de l'arrêté ministériel du 14 septembre 1926 concernant l'organisation de cours de soins en une année.</li> </ul>
Quatrième	1.43 1.55	20 ans	- Infirmier breveté au sens de l'arrêté royal du 9 juillet 1960
Cinquième	1.55 1.61 1.77	23 ans	- Infirmier gradué ou accoucheuse.
Sixième	(+ 2 ans) 1.55 1.61 1.77	23 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Infirmier gradué social et infirmier gradué possédant un diplôme de spécialisation supplémentaire ;</li> <li>- Infirmier en chef adjoint ;</li> <li>- Infirmier responsable d'une équipe de moins de 7 équivalents temps plein.</li> </ul>
Septième	1.78 S	23 ans	- Infirmier en chef responsable d'une équipe de soins comprenant au moins 7 équivalents temps plein de personnel soignant.

### I.3. BAREMES

Les barèmes repris ci-dessous sont ceux appliqués dans les institutions hospitalières privées et servent de référence pour l'harmonisation barémique.

Barèmes des Soins à Domicile depuis le 01 janvier 2008.

Echelle	1.12	1.14	1.22	1.26	1.35	1.40-1.57
Âge anc	18	18	18	18	18	18
-18	1,420.66	1,418.30	1.503,01	1.534,89		
0	1,474.00	1,498.32	1.583,03	1.614,90	1.718,90	1.762,02
1	1,597.46	1,625.97	1.710,69	1.742,56	1.846,56	1.895,38
2	1,605.85	1,641.50	1.726,62	1.759,34	1.863,34	1.895,38
3	1,614.24	1,657.02	1.742,55	1.776,12	1.880,12	1.927,39
4	1,622.63	1,672.54	1.758,49	1.792,90	1.896,90	1.927,39
5	1,631.02	1,688.06	1.774,42	1.809,68	1.913,68	1.959,40
6	1,639.41	1,703.58	1.790,36	1.826,46	1.930,46	1.959,40
7	1,647.80	1,719.10	1.806,29	1.843,23	1.947,24	2.215,46
8	1,656.19	1,734.62	1.822,22	1.860,01	1.964,02	2.215,46
9	1,664.59	1,750.14	1.838,15	1.876,80	1.980,80	2.247,47
10	1,716.25	1,809.30	1.903,47	1.942,62	2.046,64	2.290,14
11	1,724.64	1,828.17	1.922,77	1.962,74	2.066,76	2.333,25
12	1,733.03	1,847.04	1.942,06	1.982,87	2.086,89	2.333,25
13	1,741.43	1,865.91	1.961,35	2.003,00	2.107,01	2.376,76
14	1,749.82	1,884.78	1.980,64	2.023,13	2.127,14	2.376,76
15	1,758.21	1,903.65	1.999,94	2.043,25	2.147,27	2.420,28
16	1,766.60	1,922.51	2.019,23	2.063,38	2.167,39	2.420,28
17	1,774.99	1,941.39	2.038,53	2.083,50	2.187,53	2.463,80
18	1,783.38	1,960.25	2.057,82	2.103,64	2.207,65	2.463,80
19	1,791.77	1,979.12	2.077,11	2.123,76	2.227,78	2.507,31
20	1,800.17	1,997.99	2.096,41	2.143,89	2.247,90	2.507,31
21	1,808.56	2,016.86	2.115,70	2.164,02	2.268,03	2.550,83
22	1,816.95	2,035.72	2.134,99	2.184,14	2.288,16	2.550,83
23	1,825.34	2,054.59	2.154,28	2.204,27	2.308,29	2.594,35
24	1,833.73	2,073.46	2.173,58	2.224,40	2.328,78	2.594,35
25	1,842.12	2,092.33	2.192,87	2.244,52	2.349,30	2.637,86
26	1,850.51	2,111.20	2.212,16	2.264,65	2.369,83	2.637,86
27	1,858.90	2,130.07	2.231,46	2.284,78	2.390,35	2.681,38
28		2,148.94	2.250,75	2.304,91	2.410,88	2.681,38
29		2,167.81	2.270,04	2.325,32	2.431,41	2.724,89
30						2.724,89
31						2.768,41

Echelle	1.43-1.55	1.50	1.55-1.61 -1.77	1.55-1.61 -1.77+2 ans	1.78S
Âge anc	20	20	23	23	23
-18		1.540,26			
0	1.826,04	1.646,95	1.978,94	2.122,99	2.551,62
1	1.964,73	1.785,64	2.122,99	2.187,00	2.652,65
2	1.964,73	1.801,09	2.122,99	2.187,00	2.652,65
3	1.996,74	1.816,54	2.187,00	2.251,01	2.726,49
4	1.996,74	1.831,98	2.187,00	2.251,01	2.726,49
5	2.039,41	1.847,43	2.251,01	2.565,34	2.800,32
6	2.039,41	1.884,77	2.251,01	2.565,34	2.800,32
7	2.315,11	1.922,11	2.565,34	2.630,62	2.874,16
8	2.315,11	1.959,44	2.565,34	2.674,14	2.874,16
9	2.380,39	1.996,78	2.630,62	2.739,42	2.948,00
10	2.423,90	2.076,80	2.674,14	2.739,42	2.991,51
11	2.489,18	2.114,13	2.739,42	2.804,69	3.065,35
12	2.489,18	2.151,47	2.739,42	2.804,69	3.065,35
13	2.554,46	2.188,81	2.804,69	2.869,97	3.139,19
14	2.554,46	2.226,14	2.804,69	3.094,82	3.139,19
15	2.619,73	2.263,48	2.869,97	3.160,10	3.213,03
16	2.619,73	2.300,82	3.094,82	3.160,10	3.213,03
17	2.685,01	2.338,68	3.160,10	3.225,38	3.286,86
18	2.685,01	2.376,76	3.160,10	3.225,38	3.286,86
19	2.750,29	2.414,83	3.225,38	3.290,66	3.360,70
20	2.750,29	2.452,90	3.225,38	3.290,66	3.360,70
21	2.815,57	2.490,97	3.290,66	3.355,94	3.434,54
22	2.815,57	2.529,05	3.290,66	3.355,94	3.434,54
23	2.880,84	2.567,12	3.355,94	3.421,22	3.508,37
24	2.880,84	2.605,19	3.355,94	3.421,22	3.508,37
25	2.946,12	2.643,27	3.421,22	3.486,49	3.582,21
26	2.946,12	2.681,34	3.421,22		3.582,21
27	3.011,40	2.719,42	3.486,49		3.656,05
28		2.757,49			
29		2.795,56			

## I.4. CONTRAT DE TRAVAIL

Une convention collective de travail relative à l'octroi du statut d'employé au personnel soignant (CCT du 30.06.2006) donne exécution du point 2.1 de l'accord social du 26 avril 2005 concernant les secteurs de santé fédéraux privés.

Les tâches exercées par les soignants s'inscrivent principalement dans la notion de travail intellectuel tel que libellé à l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats d'emploi.

## I.5. ANCIENNETE BAREMIQUE

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

L'ancienneté est calculée par mois de travail entamé.

Ex : Si quelqu'un entre en service le 20/09 ou, a atteint l'âge de départ de la catégorie à cette date, il a droit, le 01/09 de l'année suivante, à une augmentation de salaire parce qu'il compte une année d'ancienneté.

L'ancienneté qui figure dans les barèmes est en principe acquise dans un seul établissement.

Néanmoins, l'ancienneté acquise dans un autre établissement est prise en considération lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- Si vous avez travaillé dans un même type d'établissement, et dont l'interruption de travail est inférieure à 12 mois avant la date d'entrée en service, vous avez droit:

- A la rémunération de départ de la catégorie à laquelle vous appartenez pendant les trois premiers mois suivant l'entrée en service,
  - Entre le 4ème et le 12ème mois : à une ancienneté calculée sur base de la moitié de l'ancienneté acquise dans l'établissement précédent (à condition que vous ayez travaillé au moins 13 mois dans cet établissement),
  - A partir du 13ème mois, le reste de l'ancienneté acquise dans l'établissement précédent PEUT être pris en compte complètement ou partiellement (la moitié de l'ancienneté doit être appliquée).
- 
- Si vous avez été occupé, avant votre engagement, dans un établissement d'un autre type, ou dont l'interruption de travail est supérieure à 12 mois dans un même type d'établissement, vous avez droit :
  - Pendant les 6 premiers mois de votre engagement, à la rémunération minimum de départ de la catégorie dans laquelle vous êtes classés,
  - Entre le 7ème et le 12ème mois : à une ancienneté calculée sur base de la moitié de l'ancienneté acquise dans l'établissement précédent (à condition que vous ayez travaillé au moins 13 mois dans cet établissement),
  - A partir du 13ème mois, le reste de l'ancienneté acquise dans l'établissement précédent PEUT être pris en compte complètement ou partiellement (la moitié de l'ancienneté doit être appliquée).

Si le résultat du calcul de la moitié de l'ancienneté n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieure.  
 Remarque : « Projet Formation Art Infirmier ».

Le travailleur et l'employeur peuvent, au terme de la formation qualifiant le travailleur de praticien de l'art infirmier obtenue dans le cadre du projet de formation pour les praticiens de l'art infirmier, convenir d'une notification de fonction du travailleur.

Un avenant au contrat initial doit être rédigé et signé par l'employeur et le travailleur, comprenant obligatoirement les éléments suivants:

- la fonction nouvelle;
- la nouvelle échelle barémique et éventuellement la catégorie correspondante;
- la nouvelle ancienneté barémique telle que fixée en fonction de l'article 3 de la présente convention;
- la date d'entrée en vigueur de l'avenant.

L'ancienneté barémique du travailleur correspond à celle acquise dans la fonction précédente diminuée le cas échéant avec la différence entre l'âge du début de carrière de l'ancienne échelle barémique et l'âge du début de carrière de la nouvelle échelle barémique.

## **I.6. ALLOCATION DE FOYER / RESIDENCE**

**Une allocation de foyer est accordée :**

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

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

Quand les conjoints employés travaillent dans une même institution, l'allocation de foyer est accordée à celui qui jouit du plus faible salaire. Quand les salaires sont égaux, les conjoints peuvent déterminer à qui sera octroyée l'allocation de foyer.

Sont exclus de l'avantage de l'allocation de foyer, les travailleurs dont l'époux(se), ou le partenaire cohabitant, bénéficie de cet avantage, quel que soit son statut.

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

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

#### **1. pour les travailleurs dont la rémunération mensuelle brute est inférieure à 1904,27 € :**

- Allocation de foyer : 85,68 €
- Allocation de résidence : 42,84 €

#### **2. pour les travailleurs dont la rémunération mensuelle brute est comprise entre 1904,27 € et 2170,99 €**

- Allocation de foyer : 42,84 €
- Allocation de résidence : 21,42 €

#### **3. pour les travailleurs dont la rémunération mensuelle brute est supérieure à 2170,99 €**

- Allocation de foyer : /
- Allocation de résidence : /

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

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

## **I.7. PRESTATIONS IRREGULIERES**

On entend par prestations irrégulières :

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

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

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

- Pendant la journée du samedi : 50 %
- Pendant la journée du dimanche et des jours fériés : 56 %
- Travail de nuit les jours de la semaine et/ou samedi : 35 %
- Travail de nuit les dimanches et jours fériés : 56 %
- Service discontinu : 30 %

Ces conditions sont non cumulables.

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

## II. PRIMES

### II.1. PRIME DE FIN D'ANNEE

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

	Partie à titre définitif indexée	La partie variable du salaire brut* indexée en %
2007	291.27 €	2,50 %
2008	montant 2007 x (index octobre 2008 / index octobre 2007)	2,50 %

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

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



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

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

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

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

\* On entend par salaire brut indexé : Le produit de la multiplication de la rémunération brute barémique indexée due aux travailleurs concernés pour le mois d'octobre de l'année considérée par douze, le cas échéant y compris l'allocation de foyer ou de résidence, mais à l'exclusion de toutes autres primes, suppléments ou indemnités.

## **II.2. PRIME D'ATTRACTIVITE**

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

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

### **A. PREMIERE PARTIE :**

La partie forfaitaire est fixée à 161,41 €.

A partir de 2007 : + 184€ (soit 352,32€),

A partir de 2008 : + 312 € (soit 509,57€ tel qu'indexé au 01/01/2008)

La période de référence est la période allant du 1er janvier au 30 septembre inclus de l'année considérée. Chaque mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième de cette prime octroyée.

### **B. DEUXIEME PARTIE :**

La partie variable égale à 0,53 % du salaire barémique annuel indexé du travailleur.

Les montants forfaitaires de chacune des parties de la prime d'attractivité mentionnés ci-dessus sont indexés chaque année.

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

## **II.3. PRIME OCTROYEE AUX INFIRMIERS-CHEFS ET CADRES INTERMEDIAIRES**

Aux infirmiers-chefs aux barèmes de la catégorie 7 qui ont une ancienneté barémique de 18 ans et plus, est accordé un complément de fonction supplémentaire mensuel de 69,43 €, c'est-à-dire 833,16 € sur base annuelle et ce à partir du 01.01.2008 (CCT du 30.06.2006)

### **III. PENSION COMPLEMENTAIRE**

---

Dans le dernier accord des secteurs de santé fédéraux, un montant a été prévu avec les intérêts nécessaires, pour démarrer en 2010 une pension extralégale (le deuxième pilier de pension) pour tout travailleur pensionné du secteur.

Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB ou sur [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be).



## **IV. TEMPS DE TRAVAIL**

---

### **IV.1. TRAVAIL HEBDOMADAIRE**

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

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

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

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

## IV.2. DISPENSE DE PRESTATIONS (45 – 50 – 55 ANS)

### **CATEGORIE 1**

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

- les ambulanciers des services d'urgence qui font partie du personnel des institutions visées dans le plan pluriannuel des secteurs fédéraux de la santé les kinésithérapeutes / ergothérapeutes / logopèdes / diététiciens ;
- les technologues en laboratoire ;
- les technologues en imagerie médicale ;
- les techniciens du matériel médical (notamment dans les services de stérilisation) ;
- les brancardiers ;
- les éducateurs intégrés dans les équipes de soins ;
- les assistants en logistique ;
- les assistants sociaux et les assistants psychologiques occupés dans les unités de soins ou intégrés dans le plan thérapeutique ;
- les personnes visées aux articles 54bis et 54ter de l'arrêté royal n° 78;
- les psychologues, orthopédagogues et pédagogues occupés dans les unités de soins ou intégrés dans le plan thérapeutique.

### **CATEGORIE 2**

Par personnel assimilé, on entend les travailleurs qui n'appartiennent pas à la liste ci-dessus et qui pendant la

période de référence de 24 mois précédant le mois dans lequel le travailleur atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans auront travaillé au moins 200 heures chez le même employeur, dans une seule ou plusieurs fonctions, pour lesquelles ils ont perçu le supplément pour prestations irrégulières (dimanche, samedi, jour férié, service de nuit ou services interrompus) ou toute autre indemnité relevant d'une Convention Collective de Travail, ou ont bénéficié d'un repos compensatoire suite à ces prestations.

Le travailleur qui n'a pas effectué 200 heures de prestations irrégulières chez le même employeur au moment où il atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans, accèdera au statut de travailleur assimilé et aura droit à la dispense de prestations dès qu'il aura effectué 200 heures de prestations irrégulières sur une période de 24 mois.

Pour le calcul du nombre d'heures de prestations irrégulières visé aux alinéas précédents, les périodes de suspension du contrat de travail déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés génèrent un nombre fictif (Y) d'heures de prestations irrégulières à ajouter au nombre d'heures effectivement prestées et calculées selon la formule suivante:

$$Y = A/B \times C$$

A = le nombre d'heures de prestations irrégulières réellement prestées

B = le nombre d'heures effectivement prestées pendant la période de référence prévue à l'alinéa 1 ci-dessus

C = le nombre d'heures de suspension du contrat de travail

A 45 ans, le personnel à temps plein, a droit à l'octroi d'une dispense de prestations de son temps de travail hebdomadaire moyen sous la forme de 96 heures de dispense de prestations payées par an.

Le personnel peut toutefois opter pour le maintien de ses prestations conformément à son temps de travail hebdomadaire contractuel. En contrepartie, le membre du personnel a droit à une prime égale à 5,26 %, calculée sur son salaire. A partir du 1er octobre 2005, les travailleurs n'ont plus le droit d'opter pour la prime de 5,26 % et le maintien des prestations, à l'exception du personnel infirmier, et des infirmiers chefs de service et chefs de service adjoints.

A 50 ans, le personnel à temps plein a droit à l'octroi d'une dispense de prestations de son temps de travail hebdomadaire moyen sous la forme de 192 heures de dispense de prestations payées par an, y compris les heures de dispense.

Le personnel peut toutefois opter pour le maintien de ses prestations conformément à son temps de travail hebdomadaire contractuel. En contrepartie, le membre du personnel a droit à une prime égale à 10,52 %, calculée sur son salaire. A partir du 1er octobre 2005, les travailleurs n'ont plus le droit d'opter pour la prime de 10,52 % et le maintien des prestations, à l'exception du personnel infirmier, et des infirmiers chefs de service et chefs de service adjoints.

A 55 ans, le personnel à temps plein a droit à l'octroi d'une dispense de ses prestations de son temps de travail hebdomadaire moyen sous la forme de 288 heures de

dispense de prestations payées par an, y compris les heures de dispense de prestations.

Le personnel, peut toutefois opter pour le maintien de ses prestations conformément à son temps de travail hebdomadaire contractuel. En contrepartie, le membre du personnel a droit à une prime égale à 15,78 %, calculée sur son salaire. A partir du 1er octobre 2005, les travailleurs n'ont plus le droit d'opter pour la prime de 15,78 % et le maintien des prestations, à l'exception du personnel infirmier, et des infirmiers chefs de service et chefs de service adjoints, visés à l'article 3.

#### ***IV. 2.1. Modalités d'octroi***

L'employeur doit présenter, au personnel infirmier, ainsi qu'aux infirmiers chefs de service et chefs de service adjoints qui les encadrent dans le courant du 3e mois précédant le mois dans lequel le travailleur atteint l'âge respectivement de 45, 50 ou 55 ans, le choix.

Le travailleur dispose d'un mois pour communiquer son choix à l'employeur. La dispense de prestations ou l'octroi du supplément entre en vigueur à partir du premier jour du mois au cours duquel les âges susmentionnés sont atteints. Le travailleur a le droit de déterminer son choix à chaque saut d'âge (50 et 55 ans). L'option de la dispense de prestations est toujours définitive. L'option de paiement d'une prime peut à tout moment être convertie en dispense de prestations de travail.

À partir de 50 ans, une combinaison de la dispense de prestations et de l'octroi d'une prime est possible.

Pour toutes les autres catégories du personnel, la dispense de prestations est octroyée d'office à partir du premier du mois dans lequel le travailleur atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans.

Pour le travailleur visé à un âge intermédiaire, la dispense prend effet le premier jour du mois suivant celui où le travailleur satisfait à toutes les conditions.

L'option de paiement d'une prime peut à tout moment être convertie en dispense de prestations de travail.

Les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application ont, à partir du 1er octobre 2005, annuellement droit à:

- 38 heures de dispense de prestations de travail à partir de 50 ans.
- 38 heures supplémentaires de dispense de prestations de travail à partir de 52 ans.

A partir du 1er octobre 2007, ces travailleurs auront annuellement droit à:

- 76 heures supplémentaires de dispense de prestations de travail à partir de 55 ans.

## U. CONGES

---

### U.1. VACANCES ANNUELLES

Tous les travailleurs ont droit à 2 jours de vacances supplémentaires en plus des jours de vacances légaux.

Les jours de vacances supplémentaires sont octroyés selon les mêmes modalités que les jours de vacances légaux.

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

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

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

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

### U.2. RAISONS FAMILIALES ET IMPERIEUSES

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

1. La maladie, l'accident ou le décès d'un descendant, du conjoint ou d'une autre personne qui appartient à la famille ;
2. La maladie, l'accident ou le décès d'un père, d'une mère ou d'un descendant habitant seul ;

3. Lorsque l'accueil des enfants du travailleur est nécessaire ;
4. Des dommages matériels graves aux biens du travailleur.

La sécurité sociale considère ces jours comme des jours assimilés. Le travailleur est tenu d'avertir l'employeur préalablement ou, s'il n'en a pas la possibilité, le plus rapidement possible. Le travailleur doit pouvoir prouver la raison impérieuse au moyen des documents appropriés ou, à défaut, par tout autre moyen de preuve.

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

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

Néanmoins, les heures prestées ce jour doivent être rémunérées.

## **U.3. INTERRUPTION DE CARRIERE**

### ***V.3.1. Le crédit-temps***

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

Le crédit-temps permet au travailleur de suspendre complètement ou partiellement ses prestations pour travailler à 4/5 temps ou à mi-temps. Pendant cette période de suspension, une indemnité lui sera payée.

Il existe trois versions différentes de crédit-temps qui peuvent être cumulées sur la carrière professionnelle :

### ***V.3.1.1 Le crédit-temps au sens strict***

C'est la possibilité de suspendre complètement ou de réduire ses prestations à mi-temps pendant une période d'1 an à 5 ans (sous conditions).

Une année d'ancienneté est requise.

<b>Interruption complète</b>		<b>Interruption à 1/2 temps</b>	
<b>- de 5 ans d'ancienneté</b>	<b>+ de 5 ans d'ancienneté</b>	<b>- de 5 ans d'ancienneté</b>	<b>+ de 5 ans d'ancienneté</b>
427,14 € brut	569,53 € brut	213,57 € brut	284,76 € brut

### ***V.3.1.2 La diminution de carrière à 4/5 temps***

Elle permet au travailleur à temps plein de réduire ses prestations à 4 jours semaine pendant une durée maximale de 5 ans sur l'ensemble de la carrière professionnelle. La réduction de temps peut se prendre sous la forme de 1 jour ou 2 demi jours par semaine.

Une ancienneté de 5 ans est requise et le salarié doit être à temps plein au moins 12 mois avant la demande.

	Travailleurs non-isolés	Travailleurs isolés
Montant brut	140,64€	181,50 €

### V3.1.3 La réduction des prestations pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans

Elle permet de réduire le rythme de travail en fin de carrière, en passant soit à 4/5 temps pour les travailleurs à temps plein soit à mi-temps pour les personnes occupées au moins à 3/4 temps et ce, durant une période illimitée.

Une ancienneté de 20 ans comme salarié est requise et de 3 ans chez l'employeur (parfois moins).

<b>Interruption complète</b>			
	moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	
		moins de 20 ans d'ancienneté professionnelle	20 ans d'ancienneté professionnelle
Montant brut	427,14 €	569,53 €	
	<b>Réduction de 1/5</b>		
Montant brut	-	140,64 € /181,50 € <sup>(1)</sup>	197,60 € /238,45 € <sup>(1)</sup>
	<b>Réduction de 1/2</b>		
Montant brut	213,57 €	284,76 €	425,40 €

<sup>(1)</sup> Si le travailleur habite seul ou s'il cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

Les allocations sont soumises à l'index. Les montants ci-dessus sont tels qu'indexés au taux en vigueur depuis le 01/01/2008.

Le principe est que le paiement de l'allocation est limité à 1 an sur l'ensemble de la carrière en règle générale.

Ce paiement peut cependant être étendu jusqu'à 5 ans maximum (à condition bien entendu que le droit au crédit-temps soit lui aussi prolongé) dans certaines circonstances précises.

Remarque: Tous les travailleurs ne pourront passimultanément être absent. Il existe donc des règles organisationnelles pour régler cela (pour votre secteur voir CCT du 10/12/2007).

## **U.4. CONGE THEMATIQUE**

Chaque employé a droit à la prise d'un congé thématique. L'employé peut interrompre sa carrière entièrement ou partiellement soit :

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

Une interruption de travail complète pour un des trois motifs susmentionnés, vous donne droit à 698,65 € par mois.

Le nombre d'enfants à charge n'a pas d'importance dans ce cas-ci.

Une réduction de moitié donne droit à une allocation 349,32 € par mois. Une réduction d'1/5 donne droit à une allocation

de 118,51 € par mois, sauf si le parent vit seul. Dans ce cas, l'allocation s'élève à 159,38 € par mois.

#### ***V.4.1. Congé palliatif***

Un employé à temps plein ou à mi-temps a le droit de suspendre ses activités professionnelles pendant 1 mois dans le cadre de congés palliatifs. Le travailleur à temps plein peut également choisir de réduire son temps de travail de moitié ou d'1/5.

Les congés palliatifs peuvent être prolongés d'un mois.

Par soins palliatifs, on n'entend pas seulement l'assistance médicale, mais aussi les soins psychologiques et administratifs.

Pour pouvoir bénéficier d'un congé palliatif, il faut que votre employeur soit en possession d'un certificat du médecin traitant mentionnant le nom du patient.

Le congé palliatif prend cours la semaine suivant l'introduction du certificat. Il peut prendre cours plus tôt avec l'accord de l'employeur.

Les pauses-carrière pour cause de soins palliatifs ne sont pas prises en compte dans la durée maximum de crédit-temps et dans la réduction de carrière.

Lorsque le travailleur a épuisé son droit au congé pour soins palliatifs, il bénéficie d'une « super-priorité » pour utiliser son droit au crédit-temps. En effet, ils ne sont pas comptabilisés dans le seuil organisationnel pendant un délai de 6 mois. De plus, dans la cascade des priorités développée par la convention collective de travail n°77bis, ces travailleurs ont été mis en tête des priorités, lorsque leur droit au congé spécifique est épuisé..

#### ***V.4.2. Congé pour l'assistance ou les soins d'un membre de sa famille lourdement malade***

Le travailleur a le droit de suspendre complètement son activité professionnelle (ou de moitié ou d'1/5) dans le cadre d'une assistance à un membre de la famille ayant de graves problèmes de santé.

Lors d'une suspension totale du travail, la période d'interruption ne peut dépasser 12 mois. Lorsqu'il s'agit d'une réduction de moitié ou d'1/5, la période d'interruption ne peut dépasser les 24 mois. Ces périodes doivent néanmoins être prises par tranches de minimum 1 mois et maximum 3 mois.

Dans le cas d'un enfant gravement malade de 16 ans maximum, les parents vivant seuls peuvent suspendre complètement leurs activités durant 24 mois maximum ou réduire leurs activités durant 48 mois maximum. Par "parent vivant seul", on entend le parent qui vit exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

Comme le congé est réservé à la famille (enfants et autres personnes apparentées) ou à toute autre personne habitant avec l'employé, le certificat doit mentionner le nom du patient. C'est le médecin traitant qui doit stipuler qu'une assistance ou des soins sont indispensables au rétablissement du malade.

Si vous souhaitez bénéficier du droit au congé thématique, vous devez en informer votre employeur par écrit, au moins sept jours avant la date de début souhaitée. Le document écrit doit mentionner la période durant laquelle vous souhaitez prendre ce congé thématique.

L'employeur peut, pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise, reporter par écrit la date de début du congé thématique endéans les deux jours ouvrables suivant la

réception de votre notification. Ce report peut durer jusqu'à sept jours.

Ce genre de congé n'est pas pris en compte dans la durée maximale du crédit-temps ou de la réduction de carrière. Lorsque le travailleur a épuisé son droit au congé pour assistance médicale, il bénéficie d'une « super-priorité » pour utiliser son droit au crédit-temps. En effet, ils ne sont pas comptabilisés dans le seuil organisationnel pendant un délai de 6 mois. De plus, dans la cascade des priorités développée par la convention collective de travail n°77bis, ces travailleurs ont été mis en tête des priorités, lorsque leur droit au congé spécifique est épuisé.

### ***V.4.3. Congé parental***

Lorsqu'un travailleur veut bénéficier d'une interruption complète de carrière pour l'éducation de ses jeunes enfants, il peut demander un congé parental. Ce congé dure 3 mois. Le travailleur à temps plein peut aussi choisir de réduire son temps de travail de moitié pendant 6 mois ou d'1/5 pendant 15 mois.

Les mois d'interruption de carrière ne doivent pas nécessairement se suivre. Le travailleur peut répartir la période d'interruption à sa guise:

- en périodes d'un mois dans le cas d'une interruption complète des activités;
- en périodes de deux mois ou d'un multiple de 2 dans le cas d'une réduction de moitié;
- en périodes de cinq mois ou d'un multiple de 5 dans le cas d'une réduction d'1/5.

Le travailleur peut également combiner les différentes formes d'interruption. Il peut, par exemple, pour un même enfant,

combiner un mois d'interruption complète avec deux mois de réduction de moitié et cinq mois de réduction d'1/5.

Le congé parental peut être pris :

- Depuis la naissance de l'enfant jusqu'à ses 6 ans ;
- Pour un enfant handicapé à au moins 66%, l'âge limite est fixé à 8 ans ;
- En cas d'adoption: endéans les 4 ans suivant son inscription comme membre de la famille avec une limite fixée à l'âge de 8 ans.

Il doit en être fait mention minimum 2 mois et maximum 3 mois à l'avance, par écrit, à l'employeur. Le travailleur doit de plus fournir des attestations (certificats de naissance ou d'adoption) à son employeur et ce, au plus tard au début de l'interruption ou de la réduction du temps de travail.

Le congé parental est un droit pour les travailleurs du secteur privé qui ont travaillé au moins 12 mois pour le même employeur dans les 15 mois précédant la demande.

Le congé parental peut être demandé séparément par les parents, et pour chaque enfant.

La période de congé parental n'est pas incluse dans le calcul du temps maximum pour le crédit-temps et la diminution du temps de carrière.

Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB ou sur [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be).



## VI. PREPENSION

La prépension est un régime de fin de carrière dans lequel le travailleur ou la travailleuse, licencié(e) par son employeur, et qui à la fois a atteint un certain âge et compte un certain nombre d'années de carrière professionnelle, reçoit des allocations de chômage et une indemnité complémentaire payée par cet employeur. Il ou elle bénéficiera de ce régime normalement jusqu'à l'âge de la pension.

Suite au pacte de solidarité entre les générations, les règles applicables en matière d'âge de départ possible et d'années de carrière professionnelle changent à partir du 1er janvier 2008.

De manière très synthétique, telle est la situation en 2008 (les conditions d'âge et de carrière professionnelle changeront progressivement dans les années à venir).

Âge	Carrière professionnelle
60 ans	30 ans pour les hommes 26 ans pour les femmes
58 ans	35 ans pour les hommes 30 ans pour les femmes
56 ans	33 ans et 20 ans de travail en équipe et de nuit ou ouvrier du bâtiment en incapacité de travail
56 ans	40 ans (travail effectif)
55, 56, 57 ans	(dans certains secteurs ou en entreprises) 38 ans

Pour le calcul de la carrière professionnelle on prend bien sûr en compte le travail effectif, le chômage, le service militaire, ... (selon des règles de calcul complexes).

L'existence d'une convention collective de travail est toujours requise. Dans votre secteur une CCT a été signée en Commission Paritaire le 08.10.2007, elle permet l'accès à la prépension à 56 ans (1/2tps) ou 58 ans. Cette CCT est à durée déterminée (31.12.2010).

Dans les entreprises en difficultés ou en restructuration il peut y avoir, moyennant certaines conditions, des prépensions à un âge inférieur que celui visé ci-dessus, avec comme minimum absolu 50 ans.

## **VI.1. A TEMPS PLEIN**

### ***VI.1.1. A partir de 58 ans (valable jusqu'au 31/12/2010)***

#### **Conditions :**

- être licencié par l'employeur,
- doit pouvoir justifier le nombre d'années d'activités professionnelles déterminé par le « Pacte de Solidarité entre les Générations » (pas nécessairement chez le même employeur),
- avoir atteint l'âge de 58 ans au moment de la cessation d'activité.

### ***VI.1.2. A partir de 56 ans (valable jusqu'au 31/12/2008)***

#### **Conditions :**

- être licencié par l'employeur ;
- doit pouvoir justifier 33 ans d'activité professionnelle (pas nécessairement chez le même employeur) ;

- avoir travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de travail avec des prestations de nuit entre 20h et 6h à l'exclusion des prestations se situant uniquement entre 6h et 14h ou qui habituellement commence à 5h ;
- avoir atteint l'âge de 56 ans au moment de la cessation d'activité.

## **VI.2. MI-TEMPS A PARTIR DE 56 ANS (VALABLE JUSQU'AU 31/12/2010)**

### **Conditions :**

- accord écrit de la réduction 1/2 temps des prestations de travail,
- avoir atteint l'âge de 56 ans au moment de la réduction 1/2 temps,
- avoir 12 mois dans le service à temps plein.

## VII. JOUR DE CARENCE

---

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

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

Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB ou sur [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be).

## VIII. FRAIS DE TRANSPORT

---

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

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

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

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

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

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

NOUS N'INTERVENONS PAS DANS  
VOS FRAIS DE DEPLACEMENT, MAIS  
NOUS FOURNISSONS UN VEHICULE  
DE SOCIÉTÉ



Fredix

## IX. PERIODE DE PREAVIS

### IX.1. OUVRIERS

Le tableau ci-dessous est valable pour les ouvriers avec moins de 5 ans d'ancienneté ou pour les ouvriers licenciés dans le cadre de la prépension.

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

\*Pour les ouvriers > 5 ans d'ancienneté → 3 mois / 5 ans d'ancienneté (voir IX.2)

### IX.2. EMPLOYES

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

La rémunération à prendre en considération est celle à laquelle le travailleur peut prétendre au moment où le préavis

lui est notifié et non pas la rémunération gagnée au cours des 12 derniers mois précédant le licenciement.

<b>Salaires brut/an</b>	<b>Ancienneté</b>	<b>Préavis donné par l'employeur</b>	<b>Préavis donné par l'employé</b>
Jusqu'à 28.580 €	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans Par 5 ans supplémentaires	3 mois 6 mois + 3 mois par période supplémentaire	1 1/2 mois 3 mois jamais plus de 3 mois
De 28.580€ à 57.162 €		A déterminer par convention ou par le juge mais pas inférieur à ce qui s'applique aux rémunérations jusqu'à 28.580 €	Jamais plus de 4 1/2 mois
+ 57.162 €		Idem que pour les employés entre 28.580 € et 57.162 €  La période de préavis peut aussi pourvoir aux conventions de travail établies après 1/1/1994	Jamais plus de 6 mois

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

## X. PRIME SYNDICALE

---

Une bonne action syndicale nécessite une solidarité des travailleurs qui se manifeste par l'affiliation à un syndicat. C'est la seule manière de défendre vos intérêts individuels et collectifs. Pour vous affilier, prenez contact avec un secrétariat CGSLB ou sur [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be). Si vous êtes affilié, vous payerez une cotisation à votre syndicat chaque mois. Afin de compenser partiellement les cotisations d'affiliation à la CGSLB, vous recevrez annuellement une prime syndicale de votre secrétariat.

La prime s'élève à 62 € pour un travailleur temps plein et 31 € pour un travailleur à temps partiel.

Pour en bénéficier, les conditions suivantes doivent être remplies :

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

Remarque : Une CCT particulière concerne « La Croix Jaune et Blanche ».

Pour percevoir votre prime syndicale, adressez-vous à votre secrétariat !

## **XI. DELEGATION SYNDICALE**

---

Depuis le 1er octobre 2007, le seuil minimum pour la création d'une délégation syndicale n'est plus que de 40 travailleurs dans les petites institutions et les services de santé fédéraux.

La CCT concernant le statut des délégations syndicales du 30 juin 2006 précise que la délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement qui pendant 6 mois précédant la demande d'installation occupe au moins le nombre suivant de membres du personnel, et ce quelle que soit la durée contractuelle de travail :

- 40 membres du personnel : entrée en vigueur au 01 octobre 2007
- 30 membres du personnel : entrée en vigueur au 01 octobre 2008
- 20 membres du personnel : entrée en vigueur au 01 octobre 2009

On entend par effectif occupé : Tous les membres du personnel qui sont soumis aux lois sur la sécurité sociale pour travailleurs, à l'exception des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat d'étudiant pendant les périodes des vacances scolaires et les personnes embauchées dans le cadre d'un contrat de remplacement en remplacement d'un travailleur dont le contrat est suspendu pour l'entièreté de sa durée contractuelle et pour autant que le remplaçant est comptabilisé.

La délégation syndicale est compétente pour négocier dans une institution et veiller au respect de la législation sociale. Le

délégué syndical peut également, à titre individuel, assister un collègue dans les conflits avec son employeur. L'intérêt et le bénéfice d'une délégation syndicale dans une institution ne peuvent donc pas être sous-estimés.

Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB ou sur [www.cgsלב.be](http://www.cgsלב.be).





<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>I. SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>7</b>
I.1. Classification	7
I.2. Nouvelle classification	7
I.3. Barèmes	12
I.4. Contract de travail	14
I.5. Ancienneté barémique	14
I.6. Allocation de foyer / résidence	16
I.7. Prestations irrégulières	18
<b>II. PRIMES</b>	<b>20</b>
II.1. Prime de fin d'année	20
II.2. Prime d'attractivité	22
A. Première partie	23
B. Deuxième partie	23
II.3. Prime octroyée aux infirmiers-chefs et cadres intermédiaires intermédiaires	23
<b>III. PENSION COMPLEMENTAIRE</b>	<b>24</b>
<b>IV. TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>26</b>
IV.1. Travail hebdomadaire	26
IV.2. Dispense de prestations (45-50-55 ans)	27
Catégorie 1	27
Catégorie 2	27
IV.2.1. Modalités d'octroi	30

<b>V. CONGES</b>	<b>32</b>
V.1. Vacances annuelles	32
V.2. Raisons familiales et impérieuses	32
V.3. Interruption de carrière	33
V.3.1. Le crédit-temps	33
V.3.1.1 Le crédit-temps au sens strict	34
V.3.1.2 La diminution de carrière à 4/5 temps	34
V.3.1.3 La réduction des prestations pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans	35
V.4. Congé thématique	36
V.4.1. Congé palliatif	37
V.4.2. Congé pour l'assistance ou les soins d'un membre de sa famille lourdement malade	38
V.4.3. Congé parental	39
<b>VI. PREPENSION</b>	<b>42</b>
VI.1. Temps plein	43
VI.1.1. A partir de 58 ans	43
VI.1.2. A partir de 56 ans	43
VI.2. Mi-temps à partir de 56 ans	44
<b>VII. JOUR DE CARENCE</b>	<b>45</b>
<b>VIII. FRAIS DE TRANSPORT</b>	<b>46</b>
<b>IX. PERIODE DE PREAVIS</b>	<b>48</b>
IX.1. Ouvriers	48
IX.2. Employés	48
<b>X. PRIME SYNDICALE</b>	<b>50</b>
<b>XI. DELEGATION SYNDICALE</b>	<b>51</b>

## Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)

Boulevard Poincaré 72/74 – 1070 Bruxelles  
Tél. : 02/558.51.50 – Fax : 02/558.51.51  
<http://www.cgsלב.be> - E-mail : [cgsלב@cgsלב.be](mailto:cgsלב@cgsלב.be)

### Brabant wallon

[brabant.wallon@cgsלב.be](mailto:brabant.wallon@cgsלב.be)

1300 WAVRE	Avenue des Déportés 31-33	010/24.61.16
1370 JODOIGNE	Av. des Cdts Borlée 19E	010/81.10.13
1400 NIVELLES	Rue des Vieilles Prisons 7	067/21.10.09

### Zone de Bruxelles

[zone.bruxelles@cgsלב.be](mailto:zone.bruxelles@cgsלב.be)

1000 BRUXELLES	Boulevard Baudouin 11/1	02/206.67.11
1030 BRUXELLES	Rue Richard Vandevelde 66	02/242.09.57
1070 BRUXELLES	Boulevard Poincaré 72	02/558.52.40

### Charleroi

[charleroi@cgsלב.be](mailto:charleroi@cgsלב.be)

6000 CHARLEROI	Avenue des Alliés 8	071/20.80.30
----------------	---------------------	--------------

## Hainaut central

[hainaut.central@cgslb.be](mailto:hainaut.central@cgslb.be)

7000 MONS	Boulevard Gendebien 9	065/31.12.67
7100 LA LOUVIERE	Rue Charles Nicaise 1	064/22.20.21

## Hainaut occidental

[hainaut.occidental@cgslb.be](mailto:hainaut.occidental@cgslb.be)

7500 TOURNAI	Place Crombez 17	069/22.32.25
7700 MOUSCRON	Rue Aloïs Denreep 1	056/84.57.29
7780 COMINES	Rue de la Gare 59	056/55.50.93
7800 ATH	Rue de l'Esplanade 6	068/55.36.18
7890 ELLEZELLES	Rue d'Audenarde 44	068/54.24.15
7900 LEUZE	Grand'Rue 4/6	069/66.13.70

## Liège

[liege@cgslb.be](mailto:liege@cgslb.be)

4000 LIEGE	Boulevard Piercot 11	04/223.07.88
4300 WAREMME	Place Ernest Rongvaux 1a	019/32.76.76
4500 HUY	Rue C. et L. Godin 5	085/23.32.47
4800 VERVIERS	Rue de Bruxelles 35b	087/47.55.97

## Wallonie sud

[wallonie.sud@cgslb.be](mailto:wallonie.sud@cgslb.be)

5000 NAMUR	Rue Borgnet 12/1	081/23.07.93
5060 SAMBREVILLE	Rue des 2 Auvelais 1	071/74.11.32
5580 ROCHEFORT	Avenue d'Alost 2	084/22.27.15
6700 ARLON	Rue Général P. Molitor 24	063/21.74.54

## NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is printed at the top center. The page contains 15 horizontal dashed lines for writing.

## NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is centered at the top. The page contains 15 horizontal dashed lines for writing.

## NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is centered at the top. The page contains 15 horizontal dashed lines for writing.

## NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is printed at the top center. The page contains 15 horizontal dashed lines for writing.

## NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is centered at the top. The page contains 15 horizontal dashed lines for writing.

## NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is printed at the top center. The page contains 15 horizontal dashed lines for writing.