

**CGSLB**

**CP 332.01**

**Milieux d'accueil enfants (MAE)**

**recueil de conventions  
collectives de travail (CCT)**





# **CGSLB**

## **SYNDICAT LIBERAL**

Recueil de CCT

**MILIEUX D'ACCUEIL D'ENFANTS**

*Commission paritaire 332.01*

# TABLE DES MATIERES

<b>Table des matières</b>	<b>2</b>
<b>Liens intéressants pour IE SECTEUR DES milieux d'accueil d'enfants.</b>	<b>5</b>
<b>Commission Paritaire 332.00</b>	<b>6</b>
<b>Arrêté royal instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence</b>	<b>6</b>
<b>Accords Politiques</b>	<b>8</b>
<b>Accord-cadre pour le Secteur non-marchand de la Communauté Wallonie-Bruxelles 2001-2005 du 29 juin 2000.</b>	<b>8</b>
<b>Accord Cadre 2006-2009 pour le secteur-marchand de la Communauté française</b>	<b>13</b>
<b>Mise en œuvre de l'Accord-cadre 2006-2009 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles</b>	<b>13</b>
Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2007-2009	15
<b>Classification de fonction et barèmes</b>	<b>22</b>
<b>Classification de fonction</b>	<b>22</b>
Convention collective de travail 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'	22
Convention collective de travail relative à la revalorisation barémique en application de l'accord cadre du 7 juillet 2006 en Communauté germanophone	24
Convention collective de travail 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	28
Convention collective de travail 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	29
<b>Ancienneté</b>	<b>30</b>
Convention collective de travail fixant le calcul de l'ancienneté lors du recrutement de certains travailleurs	30
Convention collective de travail concernant l'accord d'application aux milieux d'accueil d'enfants de la communauté française Wallonie-Bruxelles.	31
<b>Indexation du salaire</b>	<b>32</b>
Convention collective de travail relative au paiement de l'indexation des traitements (excepté la Communauté germanophone).	32
<b>Salaire</b>	<b>33</b>
Convention collective de travail relative à la garantie d'une rémunération minimum	33
<b>Barèmes applicables depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2008 (MAE)</b>	<b>34</b>
<b>Primes, avantages et indemnités</b>	<b>37</b>
<b>Allocation de fin d'année</b>	<b>37</b>
Convention collective de travail octroyant une allocation de fin d'année pour l'année 1988 et les années suivantes	37
Convention collective de travail relative à l'allocation d'une prime de fin d'année (Communauté germanophone)	38
<b>Prime en raison de la nature spécifique du travail</b>	<b>40</b>
Convention collective de travail concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement (58 ans)	40
<b>Jours de congés</b>	<b>42</b>

Convention collective de travail 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')	42
Convention collective de travail relative à la mise en œuvre 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	43
<b><i>Temps de travail</i></b>	<b>46</b>
<b>Durée hebdomadaire du travail</b>	<b>46</b>
Convention collective de travail relative à la réduction de la durée hebdomadaire du travail	46
<b>Durée minimale des prestations de travail à temps partiel</b>	<b>47</b>
Convention collective de travail concernant le travail à temps partiel et la durée minimale des prestations de travail	47
<b><i>Interruption de la carrière professionnelle et crédit-temps</i></b>	<b>50</b>
Convention collective de travail relative à l'interruption de la carrière professionnelle	50
<b>Crédit-temps</b>	<b>53</b>
Convention collective de travail 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	53
<b>Plan tandem</b>	<b>56</b>
Convention collective de travail instaurant les dispositions quant à l'aménagement de la fin de la carrière professionnelle, dénommé 'plan tandem' - milieux d'accueil de l'enfance	56
<b><i>Frais de transport</i></b>	<b>59</b>
Convention collective de travail fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs.	59
<b><i>Délégation Syndicale</i></b>	<b>62</b>
<b>Statut de la délégation syndicale</b>	<b>62</b>
Convention collective de travail fixant le statut de la délégation syndicale.	62
<b>Formation syndicale</b>	<b>73</b>
<b>Formation syndicale</b>	<b>74</b>
Convention collective de travail concernant la crédit d'heures pour la formation syndicale.	74
<b>Conseil d'entreprise</b>	<b>75</b>
Décision du règlement d'ordre intérieur-type pour les conseils d'entreprise	75
<b><i>Prime syndicale</i></b>	<b>82</b>
Convention collective de travail du 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	82
<b><i>Divers</i></b>	<b>85</b>
<b>Jour de Carence</b>	<b>85</b>
Convention collective de travail relative au salaire garanti en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail	85
Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé	85
Convention collective de travail relative au montant et mode de perception de la cotisation pour les initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque - Aide sociale et soins de santé hors milieux d'accueil d'enfants.	89
<b><i>Prépension</i></b>	<b>91</b>
<b>Prépension conventionnelle à mi-temps</b>	<b>91</b>
Convention collective de travail relative à la prépension conventionnelle à mi-temps	91
<b>Prépension après licenciement</b>	<b>94</b>



# 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](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 Etablissements et Services de Santé (SCP 332)** :  
<http://www.apefasbl.org/les-fonds/les-fonds-maribel-social-1/fonds-maribel-social-pour-les-etablissements-et-services-de-sante>

**Plan tandem**: <http://www.plantandem.be/>

# 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 pré-gardiennats, 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 extrascolaire et les services de gardiennes encadrées à domicile;**
2. les services de garde à domicile d'enfants malades;
3. les centres de santé et les services de promotion de la santé à l'école;
4. les centres locaux de promotion de la santé;
5. les services communautaires de promotion de la santé;
6. les services de lutte contre la toxicomanie et de prévention des assuétudes;
7. les services de prévention et d'éducation à la santé;
8. les services d'aide sociale aux justiciables;
9. les centres de planning familial;
10. les centres de service social;
11. les centres de télé-accueil;
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".

## **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 décroïsonnement, 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 œuvre 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**

#### **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

#### G. 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 concéder 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).

En millions €	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
<b>Total Accord 2001-2005</b>	<b>25,363</b>	<b>53%</b>	<b>22,069</b>	<b>47%</b>	<b>47,432</b>
<b>Accord 2006-2009</b>	<b>10,000</b>	<b>33 %</b>	<b>20,250</b>	<b>67 %</b>	<b>30,250</b>
<b>Total</b>	<b>35,363</b>	<b>46 %</b>	<b>42,319</b>	<b>54 %</b>	<b>77,682</b>

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

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<sup>er</sup>.

#### **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<sup>er</sup> juillet 2006, 1<sup>er</sup> octobre 2007, 1<sup>er</sup> octobre 2008.

**§2** – Les revalorisations correspondent, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2008, à 45 % de l'écart entre les barèmes application à partir du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2006 en annexe 1
- au 1<sup>er</sup> octobre 2007 en annexe 2
- au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2007-2009**

Considérant que « le secteur non-marchand, représenté essentiellement par le secteur associatif, représente 29,8% de l'emploi salarié en Wallonie et a connu une augmentation de ses effectifs de plus de 10% en une quinzaine d'années ».

Considérant que « son activité, en partie complémentaire à celle des services publics pour l'accomplissement de certains services d'utilité publique, se déploie essentiellement dans les domaines de la santé, de l'action sociale et de l'insertion socioprofessionnelle, de l'éducation et du socioculturel ».

Considérant qu'il « s'agit donc d'un secteur socialement et économiquement important qui contribue à la richesse régionale et en faveur duquel il importe :

- de poursuivre la politique d'emplois, en orientant ceux-ci vers des filières telles que la culture, l'environnement, les nouvelles technologies et les loisirs. **Ces emplois renforceront également les services** aux personnes âgées, aux personnes handicapées, **à la petite enfance** et aux personnes en insertion socioprofessionnelle;
- d'améliorer le système de subvention publique aux organismes non marchands dans le cadre des politiques sectorielles concernées ».<sup>1</sup>

Considérant que les signataires entendent inscrire le présent accord dans le cadre des objectifs énoncés par le Contrat d'Avenir pour les Wallonnes et les Wallons et qu'il vient en complément de l'accord-cadre intervenu pour le secteur entre 2000 et 2006, qui portait essentiellement sur des mesures de revalorisation barémique qui restent garanties.

Considérant que le présent accord-cadre s'applique aux Commissions paritaires et services suivants :

- **CP 305.02**
  - o Services de Santé mentale;
  - o Centres de planning et de consultations familiale et conjugale;
  - o Centres de service social;
  - o Centres de coordination de soins et de services à domicile;
  - o Centres de télé-accueil;
  - o Services d'aide aux justiciables;
  - o Espaces-Rencontres;
  - o Services d'insertion sociale;
  - o Associations de santé intégrée;
  - o Associations spécialisées en assuétudes.
- **CP 318.01**
  - o Services agréés d'aide aux familles et aux personnes âgées.
- **CP 319.02**
  - o AWIPH – Secteur accueil - hébergement – accompagnement;
  - o Maisons d'accueil et de vie communautaire.
- **CP 327**
  - o AWIPH – ETA.
- **CP 329**
  - o Centres régionaux d'intégration;
  - o AWIPH CFP;
  - o OISP-EFT;
  - o MIR.

Considérant que les parties ont veillé à ce que le financement des mesures du présent accord-cadre est fixé en fonction de l'ensemble du personnel subventionné par la Région wallonne, y compris le personnel rentrant dans le cadre des mesures d'aide à l'emploi et MARIBEL.

Considérant que le cadastre de l'emploi visé par le présent accord concerne actuellement 19.819,05 ETP (APE, PTP et MARIBEL compris).

---

<sup>1</sup> Le Contrat d'Avenir pour les Wallonnes et les Wallons – 20 janvier 2005

Considérant qu'au delà des mesures prévues dans le présent accord, des mesures particulières relatives aux Services Agréés Non Subventionnés (SANS) du secteur de l'intégration des personnes handicapées feront l'objet de négociations spécifiques en dehors de l'accord-cadre.

Considérant que dans les mêmes conditions, des mesures particulières relatives aux gardes à domicile des services agréés d'aide aux familles et aux personnes âgées feront l'objet de négociations spécifiques en dehors de l'accord-cadre à l'occasion de la réalisation du nouveau décret régissant le secteur.

Considérant que les parties rappellent leur attachement à l'autonomie des relations collectives de travail sectorielles, comme base du mécanisme de la concertation sociale permettant la concrétisation d'accords équilibrés sous l'angle d'approches réalistes.

Considérant néanmoins le rôle de facilitateur que peut jouer le Gouvernement wallon en vue de la conclusion de tels accords sectoriels, étant donné sa place de pouvoir réglementaire et subsidiant dans la structuration des secteurs.

Considérant dès lors que les parties préconisent la réalisation d'un accord cadre global tripartite (Gouvernement, Syndicats et Employeurs) qui devra se décliner, ensuite, dans les différentes commissions paritaires concernées.

Vu les décisions du Gouvernement wallon des 8 juin, 19 octobre et 14 novembre 2006.

Entre le Gouvernement wallon, les représentants des organisations représentatives des travailleurs et les représentants des employeurs du secteur non marchand privé wallon, il est convenu ce qui suit :

## **1. Les conditions de financement de l'accord**

Le présent accord est conditionné au fait que, dans tous les cas, le montant annuel récurrent consacré à l'ensemble des mesures ne dépassera pas 25.000.000 € pour le secteur concerné, le phasage des mesures étant défini dans la stricte limite d'une enveloppe globale de 35.000.000 € pour l'ensemble de la période de l'accord, suivant le phasage ci-après :

<b>Postes</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>Contrôle</b>
Heures inconfortables			13.000.000	13.000.000
Encadrement		4.695.000	8.836.000	13.531.000
Frais de transport	1.847.000	1.847.000	1.847.000	5.541.000
FSE ETA	317.000	317.000	317.000	951.000
Primes syndicales	318.000	318.000	318.000	954.000
Concertation sociale	0	341.000	682.000	1.023.000
<b>Total</b>	<b>2.482.000</b>	<b>7.518.000</b>	<b>25.000.000</b>	<b>35.000.000</b>

La mise en œuvre du présent accord est subordonnée à la conclusion de conventions collectives dans les différentes commissions et sous-commissions paritaires concernées du secteur, avant le 1<sup>er</sup> mai 2007 pour les conventions applicables en 2007 et avant le 30 juin 2007 pour les autres.

Le Gouvernement wallon s'engage pour sa part, dès que ces conventions auront été conclues, à assurer le financement des mesures retenues et à prendre toutes les dispositions réglementaires nécessaires à leur mise en œuvre.

L'application sectorielle des mesures prévues dans le présent accord-cadre est estimée selon la répartition figurant dans le tableau en annexe, celui-ci étant partie intégrante du présent accord-cadre.

Les signataires s'engagent à maintenir la paix sociale pour les mesures visées durant toute la période couverte par l'accord et après signature des conventions collectives.

## **2. Les mesures de l'accord**

### Valorisation des heures inconfortables

Cette mesure concerne :

- les services de santé mentale;
- les centres de planning et de consultation familiale et conjugale;
- les espaces rencontres;
- les services agréés d'aide aux familles et aux personnes âgées;
- les services d'accueil, hébergement et accompagnement des personnes handicapées;
- les maisons d'accueil et maisons de vie communautaire;
- les centres régionaux d'intégration;
- les associations spécialisées en assuétudes;
- les centres de coordination de soins et services à domicile;
- les services d'aide sociale aux justiciables;
- les services d'insertion socioprofessionnelle.

Les heures inconfortables prestées par le personnel des services feront l'objet d'une valorisation.

Par heures inconfortables, il faut entendre les prestations effectuées la nuit de 20h à 6h, le samedi, le dimanche et les jours fériés, sans préjudice d'autres dispositions réglementaires prévues.

Cette valorisation correspond à un pourcentage de la rémunération proportionnelle à la durée du travail presté durant les dites périodes inconfortables.

Ce pourcentage s'élève à 26% pour les prestations du samedi, à 35% pour les prestations de nuit et à 56% pour les prestations du dimanche et des jours fériés, à savoir les heures comprises entre 0 h et 24 h.

L'enveloppe réservée pour l'application de cette mesure est de 13.000.000 €.

Dans le seul cas où il s'avèrerait que dans un secteur donné l'enveloppe prévue pour celui-ci ne permettrait pas de couvrir la totalité de la charge de cette mesure, en regard de la masse d'heures normalement et réellement prestées au cours de l'année 2006, celle-ci servant de référence, la convention paritaire pourra prévoir l'application d'une valorisation correspondant à des pourcentages inférieurs à ceux arrêtés ci-dessus.

### Intervention dans les frais de transport pour missions des travailleurs concernés par cet accord des services agréés d'aide aux familles et aux personnes âgées

Le Gouvernement wallon accepte de prendre à sa charge la différence entre d'une part, le tarif de remboursement actuellement en vigueur pour les frais de mission des travailleurs de la fonction publique wallonne et son évolution conformément à l'article 13, alinéa 4 de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours et d'autre part, le montant indexé du taux de remboursement prévu dans la convention collective du secteur du 8 octobre 2001, actuellement subsidié en Région wallonne à hauteur de 0,2080 € dans le cadre des frais de fonctionnement.

Il est entendu que le tarif de remboursement qui devra être prévu dans la convention collective du secteur sera celui appliqué pour les frais de mission des travailleurs de la fonction publique wallonne.

A ce jour, ceci correspond au montant de 0,0823 € par kilomètre parcouru.

Cette mesure concerne les services agréés d'aide aux familles et aux personnes âgées.

L'enveloppe réservée pour l'application de cette mesure est de 1.846.628 €.

### Garantie du financement du Fonds de sécurité d'existence des Entreprises de travail adapté

Le Fonds de sécurité d'existence des ETA wallonnes continuera à faire l'objet d'une subvention de la Région wallonne, inscrite au budget de l'Agence Wallonne pour l'Intégration de la Personne Handicapée.

Cette subvention, actuellement équivalente à 372.000 €, sera indexée à partir de l'année budgétaire 2007.

Au-delà, dès 2007 également, pour faire face à l'augmentation des dépenses du fonds induites par l'évolution du nombre de prépensions et de primes syndicales dans le secteur, un montant annuel de 317.000 € sera consacré à garantir notamment le provisionnement des réserves du fonds.

L'enveloppe réservée pour cette mesure est de 317.000 €.

### Octroi des primes syndicales

La prime syndicale et son évolution sont équivalentes à celles accordées aux travailleurs de la fonction publique, actuellement majorées de 2 € de frais de gestion.

Le Gouvernement wallon prendra en charge le financement des primes syndicales des travailleurs bénéficiant d'emplois subventionnés dans l'ensemble des services , en ce compris les emplois APE, PTP et MARIBEL.

Pour les secteurs bénéficiant déjà d'une prime syndicale, le financement sera limité au différentiel entre la prime pré-existante et celle visée ci-dessus.

Cette mesure concerne l'ensemble des travailleurs syndiqués.

L'enveloppe réservée pour cette mesure est de 318.000 €

#### Avantages relatifs à la concertation sociale

Le Gouvernement wallon prendra en charge le financement d'emplois supplémentaires correspondant à 17 ETP nécessaires à la mise en œuvre des Conventions Collectives d'Entreprises relative à la délégation syndicale inter-centres pour les services relevant des CP 305.2 et 329.

Les partenaires sociaux fixeront en commissions paritaires des modalités praticables d'application en tenant compte des spécificités des secteurs et des institutions qui les composent.

L'enveloppe réservée pour cette mesure est de 682.000 €

#### Octroi de jours de congé et création d'emplois

A partir de 2009, un montant annuel actuellement estimé à 8.836.372 €, sera consacré à l'octroi de jours de congé et à la création d'emplois par la fixation d'un pourcentage linéaire d'intervention pour l'ensemble des secteurs en fonction du cadastre de l'emploi permettant l'attribution de jours de congé supplémentaires à compenser par des créations nettes d'emplois, dans le respect de la CCT 35. Cette mesure concerne l'ensemble des secteurs et services.

Pour tous les secteurs et services, les travailleurs devront tous bénéficier de jours de congé supplémentaires. Les partenaires sociaux fixeront en commissions paritaires des modalités praticables d'application en tenant compte des spécificités des secteurs et des institutions qui les composent.

Le principe est de réaliser les emplois nouveaux compensatoires aux jours de congé dans les fonctions correspondantes. Toutefois, quand la situation le justifie, le choix de ces emplois compensatoires pourra être réalisé dans la fonction la plus appropriée au bon fonctionnement des services.

En ce qui concerne ces créations nettes d'emplois, les conventions collectives devront préciser les objectifs à atteindre ainsi que donner la double garantie, d'une part, qu'il s'agira bien de la création d'emplois nouveaux ou de compléments horaires pour les travailleurs à temps partiel et, d'autre part, que le niveau de l'offre de services aux bénéficiaires sera préservé.

Pour le secteur relevant de la CP 327.03, les partenaires sociaux s'engagent à réserver de façon équitable l'octroi de jours de congé supplémentaires, en tenant compte des caractéristiques d'âge et/ou de handicap des travailleurs.

L'enveloppe réservée pour cette mesure est de 8.836.372 €.

Fait à Namur, le 21 février 2007

# **CLASSIFICATION DE FONCTION ET BAREMES**

---

## **Classification de fonction**

### **Convention collective de travail 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'**

*C.C.T. du 18.09.2006*

---

#### **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 relative à la revalorisation barémique en application de l'accord cadre du 7 juillet 2006 en Communauté germanophone**

*C.C.T. du 24.03.2010*

---

### **Préambule :**

Les barèmes applicables en Communauté germanophone ont été relevés par l'accord non-marchand 2001 -2006.

Pour les secteurs relevant de la commission paritaire, ces dispositions ont été concrétisées par la convention collective du 3 mai 2002.

La présente convention vise l'application du nouvel accord cadre 2006-2009 du 7 juillet 2006.

## **Chapitre I : Champ d'application**

### **Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des institutions et services agréés et/ou subventionnés en Communauté germanophone qui ressortissent à la commission paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

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

### **Article 2**

La présente convention collective de travail donne exécution du point 1 de l'Accord Cadre 2006-2009 du 7 juillet 2006 pour le secteur non-marchand germanophone.

### **Article 3**

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles applicables à tous les travailleurs et ne visent qu'à déterminer les rémunérations minimales laissant aux parties la liberté de convenir de conditions plus avantageuses.

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

### **Article 4**

Les parties conviennent explicitement que les avantages accordés par la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que les travailleurs ressortissent du fait de leurs activités à la compétence de la Communauté germanophone et que le Gouvernement de la Communauté germanophone exécute intégralement en ce qui le concerne l'accord précité et octroie les moyens de le réaliser.

## **Chapitre II : Classification**

### **Article 5**

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

#### **A. Travailleurs fournissant généralement un travail d'ordre manuel**

### **Article 6**

Les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel sont repris en trois catégories définies ci-après :

- 1) Ouvrier d'entretien (h/f) : Ouvrier non-qualifié.

- 2) Ouvrier d'entretien qualifié (h/f) : Travailleur avec expérience professionnelle, sans diplôme de fin d'études ou attestation d'études.
- 3) Premier ouvrier spécialisé (h/f) : Ouvrier qualifié et titulaire d'un diplôme de fin d'études ou d'une attestation d'études (attestant de la réussite des études) de l'enseignement secondaire supérieur (formation technique ou professionnelle) ou d'un certificat de fin d'apprentissage dans les Classes moyennes (Gesellenbrief) ou d'un certificat de praticien dans les Classes moyennes (Praktikerzertifikat) avec 3 années d'expérience professionnelle dans le domaine.

Ouvrier d'entretien qualifié aux aptitudes correspondantes et justifiant d'une expérience utile d'au moins 5 ans dans le domaine et acquise dans son propre service ou justifiant d'une expérience utile d'au moins 10 ans dans le domaine.

## **B. Travailleurs fournissant généralement un travail d'ordre intellectuel**

### **Article 7**

Le personnel administratif est réparti en trois catégories définies ci-après :

- 1) Agent administratif (h/f) : titulaire d'un diplôme de fin d'études ou d'une attestation d'études de l'enseignement secondaire inférieur (formation générale ou technique).
- 2) Rédacteur (h/f) : titulaire d'un diplôme de fin d'études ou d'une attestation d'études de l'enseignement secondaire supérieur (formation générale ou technique) ou d'une attestation délivrée par l'Office de l'emploi à l'issue d'une formation d'employé de bureau polyvalent suivie avec fruit ou titulaire d'un certificat de fin d'apprentissage (Gesellenbrief) en lien avec la fonction.
- 3) Comptable 2ème Classe (h/f) : titulaire d'un diplôme de fin d'études ou d'une attestation d'études de l'enseignement secondaire supérieur (formation générale ou technique) obtenu dans une section commerciale ou d'une attestation de réussite délivrée par l'Office de l'emploi à l'issue d'une formation d'aide-comptable suivie avec fruit ou d'un certificat de fin d'apprentissage (Gesellenbrief) en tant que comptable.

### **Article 8**

Le personnel psycho-médico-social est réparti selon les sept catégories suivantes :

- 1) Educateur Classe III (h/f); titulaire d'un des titres suivants :
  - diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire inférieur (formation générale ou technique);
  - brevet, certificat ou attestation d'études de l'enseignement secondaire supérieur professionnel (terminé avec fruit);
  - les puéricultrices, aides-familiales et - soignantes, gardes-malades (h/f), titulaires non du titre qualifiant mais d'un brevet de puériculture; brevet d'aide-familiale ou sanitaire ou certificat de qualification d'aide-familiale ou - soignante (h/f); certificat de garde-malades ou brevet d'employé hospitalier ou brevet d'assistant en soins hospitaliers (h/f).

- 2) Educateur Classe II B (h/f) : titulaire d'un diplôme de fin d'études ou d'une attestation d'études de l'enseignement secondaire supérieur (formation générale ou technique).
- 3) Puéricultrice, aide-familiale ou - soignante et - seniors (h/f): titulaire d'un diplôme, d'un certificat, d'un brevet ou d'une attestation octroyant l'un de ces titres professionnels ou autre formation spécifique donnant accès à la fonction.
- 4) Educateur Classe II A (h/f) titulaire des diplômes suivants :
  1. diplôme de fin d'études ou attestation d'études de l'enseignement secondaire supérieur dans les sections pédagogie, sciences sociales ou paramédicales;
  2. brevet d'infirmier;
  3. diplôme équivalent obtenu dans lesdites sections par le biais d'une formation continuée ou d'une formation supplémentaire.
- 5) Infirmier A2 (h/f) : titulaire d'un brevet d'infirmier.
- 6) Educateur Classe I (h/f) : titulaire d'un diplôme de fin d'études ou d'une attestation d'études de l'enseignement supérieur de type court, de plein exercice ou de promotion sociale de type court obtenu dans les sections pédagogie, psychologie, sciences sociales ou paramédicales.
- 7) Assistant social, Gradué en kinésithérapie, en logopédie, ergothérapeute (h/f), assistant en psychologie (h/f), infirmier gradué (h/f), Gradué en psychomotricité (h/f) : titulaire d'un graduât octroyant l'un de ces titres professionnels, Graduât en psychomotricité, titulaire d'un graduât attestant cette spécialisation, éducateur classe 1 en charge de coordination.

## **Article 9**

Le personnel dirigeant est réparti selon les trois catégories suivantes :

1. Directeur ou responsable (M) : titulaire d'un des titres requis du niveau graduât (tels que prévus dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 22 juin 2001 modifié par l'arrêté du 23 décembre 2008)
2. Psychologue, psycho-pédagogue, kinésithérapeute, sociologue (h/r) : titulaire d'un diplôme universitaire octroyant ce titre professionnel.
3. Directeur - Licencié (h/f): titulaire d'un des titres requis de niveau universitaire (tels que prévus dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 22 juin 2001 modifié par l'arrêté du 23 décembre 2008; à savoir titre de licencié en psychologie, pédagogie, kinésithérapie, logopédie, sociologie).

## **Article 10**

Mesures transitoires - Pour le personnel en place au 31 décembre 2000 et dont le niveau de qualification est inférieur à celui exigé ci-dessus, des assimilations à des niveaux supérieurs pourront être accordés, pour autant qu'une expérience professionnelle utile exceptionnelle soit acquise.

## **Chapitre V : Dispositions finales**

### **Article 21**

A compter de sa signature, la présente convention remplace, dans les limites du champ d'application défini à l'article 1er, la convention du 3 mai 2002, enregistrée sous le numéro 63395/CO/305.02.

## **Article 22**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2008.

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 Commission Paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

## **Convention collective de travail relative à la mise en œuvre 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**

*C.C.T. du 13.01.2003*

---

## **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 7**

### **§ 1**

L'ancienneté pécuniaire s'applique aux travailleurs occupés dans l'institution ou le service selon les barèmes ici arrêtés, indistinctement du temps de travail presté ou du statut de mise au travail.

### **§ 2**

- A dater de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, sont assimilées à des périodes prestées par ces travailleurs et prises en compte pour l'ancienneté pécuniaire :
- les périodes de congé éducation,
- les périodes de congé de paternité et de congé d'adoption,
- les période de congé parental,
- les périodes de congé pour soins palliatifs,
- les périodes de crédit-temps à temps partiel, de diminution de carrière d'1/5 temps et de réduction des prestations de travail pour les travailleurs de 50 ans et plus, à l'exclusion du dispositif de crédit-temps à temps plein,

- les périodes d'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave, pour autant que le bénéficiaire en soit acquis à temps partiel.

### § 3

En ce qui concerne le personnel dont les prestations antérieures au sein de l'institution ne sont pas prises en compte pour l'application des dispositions qui précèdent en matière de valorisation de l'ancienneté, les parties conviennent de rechercher lors de la ou des phase(s) suivante(s) de mise en oeuvre de l'Accord-cadre 2001-2005 les modalités susceptibles de lever les discriminations qui s'ensuivent à l'égard des membres du personnel concernés. La concrétisation totale ou partielle de ces modalités se verra toutefois liée au financement nécessaire à cet effet.

## Article 8

### § 1

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

### § 2

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

### § 3

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

## **Convention collective de travail relative à la mise en œuvre de la 3<sup>e</sup> phase de l'Accord-cadre 2001-2005 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles**

*C.C.T. du 13.10.2003*

---

## Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux Employeurs et aux Travailleurs des crèches, prégardienats, 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 7**

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

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

## **Ancienneté**

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

*C.C.T. du 01.07.1975*

---

## **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 concernant l'accord d'application aux milieux d'accueil d'enfants de la communauté française Wallonie-Bruxelles.**

*C.C.T. du 10.12.2001 publié le 04.05.2002*

---

### **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.

## **Indexation du salaire**

### **Convention collective de travail relative au paiement de l'indexation des traitements (excepté la Communauté germanophone).**

*C.C.T. du 21.11.2008*

---

## **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

à l'exclusion des institutions et services visés par la Convention collective de travail du 03/05/2002 enregistrée sous le n° 63395.

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

## **Article 2**

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

## **Article 3**

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

Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire.

# **Salaire**

## **Convention collective de travail relative à la garantie d'une rémunération minimum**

*C.C.T. du 19.05.1992*

---

## **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 applicables depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2008 (MAE)

Personnel administratif	
Age de dép.	20
Anc 0	1.597,83
1	1.732,38
2	1.747,37
3	1.762,36
4	1.777,34
5	1.792,33
6	1.828,55
7	1.864,78
8	1.901,00
9	1.937,22
10	2.014,85
11	2.051,08
12	2.087,30
13	2.123,52
14	2.159,74
15	2.195,97
16	2.232,19
17	2.268,93
18	2.305,87
19	2.342,78
20	2.379,74
21	2.416,68
22	2.453,62
23	2.490,55
24	2.527,49
25	2.564,43
26	2.601,37
27	2.638,31
28	2.675,24
29	2.712,18

Personnel intendance				
	Non qualifié		Qualifié	
Age de dép.	18		18	
Anc	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire
0	1.493,16	9,0678	1.512,82	9,1871
1	1.596,53	9,6955	1.619,57	9,8355
2	1.603,31	9,7367	1.632,12	9,9116
3	1.610,09	9,7779	1.644,66	9,9878
4	1.616,87	9,8191	1.657,30	10,0646
5	1.623,65	9,8602	1.669,74	10,1401
6	1.630,43	9,9014	1.682,29	10,2163
7	1.637,21	9,9426	1.694,83	10,2925
8	1.643,99	9,9838	1.707,37	10,3687
9	1.650,78	10,0250	1.719,92	10,4448
10	1.692,53	10,2785	1.767,72	10,7352
11	1.706,09	10,3609	1.782,97	10,8278
12	1.706,09	10,3609	1.798,22	10,9204
13	1.712,87	10,4021	1.813,47	11,0129
14	1.719,65	10,4432	1.828,72	11,1056
15	1.726,43	10,4844	1.846,87	11,2158
16	1.733,21	10,5256	1.865,17	11,3269
17	1.740,00	10,5668	1.883,48	11,4382
18	1.746,78	10,6079	1.901,78	11,5493
19	1.753,56	10,6491	1.920,09	11,6605
20	1.760,34	10,6903	1.938,40	11,7716
21	1.767,12	10,7315	1.956,70	11,8828
22	1.773,90	10,7727	1.975,01	11,9940
23	1.780,68	10,8139	1.993,31	12,1051
24	1.787,46	10,8550	2.011,62	12,2163
25	1.794,24	10,8962	2.029,93	12,3275
26	1.801,02	10,9374	2.048,23	12,4386
27	1.807,81	10,9786	2.066,54	12,5498
28			2.084,84	12,6610
29			2.103,15	12,7721

Personnel d'encadrement

Echelle 1	Infirmier(ère)s gradué(e)s Assistant(e)s social(e)s Autres gradué(e)s (non responsables d'équipe)
Echelle 1b	Infirmier(ère)s gradué(e)s Assistant(e)s social(e)s Autres gradué(e)s (responsables d'équipe)
Echelle 2	Infirmier(ère)s breveté(e)s
Echelle 3	Puériculteur(trice)s et accueillant(e)s qualifié(e)s

	Echelle 1 23	Echelle 1b 23	Echelle 2 18	Echelle 3 18
Anc 0	2.133,33	2.133,33	1.833,66	1.768,16
1	2.185,84	2.185,84	1.917,35	1.838,15
2	2.204,42	2.204,42	1.936,10	1.856,24
3	2.308,30	2.308,30	1.976,67	1.886,26
4	2.308,30	2.308,30	1.976,67	1.894,12
5	2.377,37	2.377,37	2.040,13	1.919,71
6	2.377,37	2.377,37	2.040,13	1.927,57
7	2.546,58	2.576,15	2.246,06	1.953,15
8	2.546,58	2.576,15	2.246,06	1.961,01
9	2.656,49	2.686,86	2.309,39	2.014,74
10	2.676,86	2.707,23	2.351,60	2.045,56
11	2.745,41	2.776,16	2.414,93	2.072,71
12	2.745,41	2.776,16	2.414,93	2.082,14
13	2.813,96	2.845,08	2.478,27	2.109,29
14	2.813,96	2.845,08	2.478,27	2.118,72
15	2.923,87	2.939,67	2.563,33	2.174,01
16	3.029,14	3.125,51	2.563,33	2.183,43
17	3.097,69	3.194,44	2.637,37	2.210,59
18	3.097,69	3.226,67	2.637,37	2.220,01
19	3.166,24	3.295,59	2.711,41	2.247,17
20	3.166,24	3.295,59	2.711,41	2.256,59
21	3.234,79	3.364,52	2.785,46	2.283,75
22	3.234,79	3.364,52	2.785,46	2.293,17
23	3.303,33	3.433,45	2.859,50	2.320,33
24	3.303,33	3.433,45	2.859,50	2.329,36
25	3.371,88	3.502,38	2.933,54	2.357,26
26	3.371,88	3.502,38	2.933,54	2.366,87
27	3.440,43	3.571,31	3.007,58	2.394,22
28	3.440,43	3.571,31	3.007,58	2.403,83
29	3.478,42	3.609,67	3.051,07	2.431,17
30			3.051,07	
31			3.094,55	

# **PRIMES, AVANTAGES ET INDEMNITES**

---

## **Allocation de fin d'année**

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

*C.C.T. du 19.09.1988*

---

#### **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.

### **Convention collective de travail relative à l'allocation d'une prime de fin d'année (Communauté germanophone)**

*C.C.T. du 03.05.2002*

---

#### **Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des institutions et services subventionnés et agréés de la Communauté

germanophone, qui ressortissent à la Sous-Commission Paritaire pour les Etablissements et Services de Santé.

Par "travailleurs" il y a lieu d'entendre : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

## **Article 2**

La présente convention collective de travail donne exécution au point 1er de l'Accord-Cadre relatif au secteur non-marchand de la Communauté germanophone, conclu le 30 juin 2000 pour les années 2001-2006.

## **Article 3**

Les dispositions de la présente convention de travail fixent les règles applicables à tous les travailleurs et ne visent qu'à déterminer les rémunérations minimales, laissant aux parties la liberté de convenir de conditions plus avantageuses.

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

## **Article 4**

Une prime dont le montant est égal à la rémunération du mois de décembre est octroyée chaque année aux travailleurs visé à l'article 1er de la présente convention collective de travail, qui sont en service au moment du paiement et qui ont été en service pendant toute la durée de l'année de référence.

Les travailleurs qui ne remplissent pas cette dernière condition ont droit à un douzième du montant de la prime pour chaque mois complet de service au cours de l'année de référence.

Cette part proportionnelle est également octroyée aux travailleurs dont le contrat a été résilié par l'employeur au cours de l'année de référence, hormis le cas de renvoi pour motif grave ou pendant la période d'essai.

Le montant de la prime annuelle et de la quote-part peut être réduit au prorata des absences au cours de l'année de référence, autres que celles assimilées conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Sauf autres dispositions prises au niveau de l'entreprise, l'année de référence coïncide avec l'année civile et la prime annuelle est payée en fin d'année.

## **Article 5 : Mesure de transition**

En dérogation à l'article 4 de la présente convention collective de travail, une allocation de fin d'année pour l'année de référence 2001 est payée comme suit : forfait de 11.560 BEF (286,56 EUR) augmenté de 2,5 p.c. de la rétribution annuelle brute qui a servi de base au calcul de la rémunération due au bénéficiaire pour le mois d'octobre 2001.

Par "rémunération annuelle", on entend : le produit de la multiplication de la rémunération brute barémique due pour le mois d'octobre 2001 par douze, à l'exclusion des primes, suppléments ou indemnités.

Les modalités d'octroi de l'allocation payée en l'an 2001 sont les mêmes que celles prévues dans l'article 4 de la présente convention collective de travail.

Lorsque le travailleur ne peut bénéficier de l'allocation globale dans le cadre des prestations de travail complètes, parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au cours de l'année de référence, le montant de l'allocation est fixé au prorata des prestations effectuées ou assimilées, en tenant compte pour la détermination de la rémunération annuelle sur laquelle les 2,5 p.c sont dûs du produit de la multiplication de la rémunération barémique due pour le dernier mois presté par douze, à l'exclusion des primes, suppléments ou indemnités.

## **Article 6**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2001.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

## **Prime en raison de la nature spécifique du travail**

### **Convention collective de travail concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement (58 ans)**

*C.C.T. du 18.12.2007*

---

## **Article 1**

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

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

La présente convention collective de travail n'est toutefois pas d'application pour les employeurs qui sont déjà liés par une convention collective de travail relative à l'octroi de la prépension conventionnelle avant l'âge de 58 ans.

## **Article 4**

Les règles de cette prépension conventionnelle s'appliquent aux travailleurs de 58 ans et plus et qui sont licenciés suivant la procédure de concertation prévue dans la

convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

La date à prendre en considération pour déterminer l'âge et les conditions d'ancienneté est celle à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

## **Article 9**

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

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2008 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.

# JOURS DE CONGES

---

## **Convention collective de travail 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')**

*C.C.T. du 10.12.2001*

---

### **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 2**

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

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

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

2. **L'OCTROI DE 4 JOURS DE CONGE SUPPLEMENTAIRES** en sus des 20 jours légaux de vacances annuelles (régime de 5 jours/semaine). Le bénéficiaire s'en voit proratisé au cas de travail à temps partiel.
3. **L'OCTROI D'UN JOUR DE CONGE SUPPLEMENTAIRE** à l'occasion de la fête de la Communauté française Wallonie-Bruxelles.  
Ce jour de congé supplémentaire est pris à la date annuelle du 27 septembre ou à tout autre jour ouvrable au cours de l'année, fixé de commun accord au sein de l'institution ou du service.

## **Article 11**

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 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 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**

*C.C.T. du 13.01.2003*

---

## **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 4**

Selon la programmation prévue à l'Accord-cadre du 29 juin 2000, les parties signataires conviennent de sa 2<sup>e</sup> phase de réalisation au 1er janvier 2003 et disposent à cet effet de mesures complémentaires à celles prévues par la convention collective de travail du 10 décembre 2001 couvrant la 1<sup>ère</sup> phase de réalisation de cet Accord.

Ces mesures sont conçues pour l'essentiel en prolongement direct ou en confirmation des avantages portés à la CCT susvisée du 10-12-2001. Soit concrètement :

1. Une revalorisation barémique poursuivie en référence aux barèmes correspondants des agents des services du Gouvernement de la Communauté française, tels qu'établis par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut pécuniaire des agents des services du Gouvernement de la Communauté française (Moniteur belge du 29 août 1996 - pp 22948 à 22976).

L'article 5 qui suit précise les travailleurs auxquels cette revalorisation barémique s'applique et les dispositions qu'elle porte concrètement.

2. L'octroi de la prime syndicale aux membres du personnel des milieux d'accueil, pour autant que ceux-ci répondent de la qualité d'affiliés cotisants auprès d'une des organisations syndicales représentées à la Sous-Commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

Les organisations syndicales créent et gèrent un "Fonds intersyndical de l'enfance" que la Communauté française s'engage à subventionner annuellement aux fins de permettre la liquidation effective de la prime syndicale aux travailleurs bénéficiaires.

3. **Les 5 jours de congé supplémentaires déjà prévus à la précédente convention collective de travail du 10 décembre 2001, dont les parties signataires entendent confirmer ici la portée extralégale :**

- soit l'octroi de 4 jours de congé en sus des 20 jours légaux de vacances annuelles (régime 5 jours/semaine) proratisés en cas de travail à temps partiel
- et l'octroi d'un jour de congé supplémentaire à l'occasion de la Fête de la Communauté française Wallonie-Bruxelles. Ce jour de congé supplémentaire est pris à la date annuelle du 27 septembre ou à tout autre jour ouvrable de l'année, fixé de commun accord au sein de l'institution ou du service.

4. L'adaptation des règles d'ancienneté pécuniaire applicables au personnel des Milieux d'Accueil, en vue d'une meilleure prise en compte des prestations de travail chez les employeurs précédents et de l'assimilation d'un certain nombre d'interruptions de carrière à des périodes d'activités effectives.

Déjà prévues aux termes de la convention collective de travail du 10 décembre 2001, elles se voient confirmées dans le cadre de la nouvelle réglementation en vigueur à l'ONE.

Les articles 7 et 8 qui suivent en déterminent les modalités.

### **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 Etablissements et Services de santé, qui en informe les parties signataires.

# 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 concernant le travail à temps partiel et la durée minimale des prestations de travail**

*C.C.T. 25.02.1992*

---

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 relative à l'interruption de la carrière professionnelle**

*C.C.T. 11.12.1989*

---

### **Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des crèches, prédardiennats 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 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**

*C.C.T. 09.09.2002*

---

#### **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.

# **Plan tandem**

## **Convention collective de travail 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;
- bénéficiaire 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.

# FRAIS DE TRANSPORT

---

## Convention collective de travail 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.



# DELEGATION SYNDICALE

---

## Statut de la délégation syndicale

### Convention collective de travail fixant le statut de la délégation syndicale.

C.C.T. 11.05.2009

---

#### 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<sup>er</sup>.

§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<sup>er</sup> 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.



# Formation syndicale

## Convention collective de travail concernant la crédit d'heures pour la formation syndicale.

C.C.T. 26/06/1980

---

### Article 1

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

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

### Article 2

En exécution de l'accord interprofessionnel du 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;
- lorsque 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 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

C.C.T. 27/01/2010

---

### 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.

## 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

---

## Jour de Carence

### **Convention collective de travail relative au salaire garanti en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail**

C.C.T. 21/11/2008

---

#### **Chapitre I : Champ d'application**

##### **Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour les secteurs francophones et germanophones de l'aide sociale et des soins de santé.

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

#### **Chapitre II : Jour de carence**

##### **Article 2**

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

#### **Chapitre III : Dispositions finales**

##### **Article 3**

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

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

### **Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé**

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 a l'article 2, § 1er de l'arrêté royal du 18 juillet 2002, est calculé comme suit: le nombre de travailleurs, occupés au moins a mi-temps, multiplié par le montant de la réduction de cotisation fixée conformément a 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 a 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 a l'article 7 de la présente convention doivent être réalisés au niveau:

- du secteur défini a l'article 2;
- et de chaque institution réalisant de l'emploi a 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 a l'article 14 de l'arrêté royal, il doit satisfaire aux conditions posées a 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 a l'article 2 et a 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. A l'issue de la période d'affichage de 14 jours et à défaut de réserves formulées, l'acte de candidature est transmis au Fonds Maribel Social.

#### **Article 9.**

Après réception des actes de candidature, le Fonds Maribel Social élaborera une proposition de répartition des emplois supplémentaires disponibles qui sera basée sur les critères fixés dans le document de travail tel que prévu par l'article 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 à des fonctions de nature à réduire la charge de travail du personnel existant;
- les travailleurs supplémentaires ne peuvent pas être chargés de prestations portées en compte pour l'obtention d'allocations à titre d'intervention dans les frais de personnel de la part d'une autorité subsidiaire.

### **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 à fournir toutes les données, relatives à l'emploi dans le cadre du Maribel social, qui pourraient être demandées par le Fonds Maribel social.

## **Article 12.**

Ce rapport devra être préalablement soumis à l'approbation des représentants des travailleurs selon la procédure requise.

## **CHAPITRE 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.

## **Convention collective de travail relative au montant et mode de perception de la cotisation pour les initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque - Aide sociale et soins de santé hors milieux d'accueil d'enfants.**

*C.C.T. 11/05/2009*

---

### **CHAPITRE 1er. Champ d'application**

**Article 1er.** 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 à l'exception de ceux qui organisent de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les pré-gardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les 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.

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

**Art. 2.** Cette convention collective de travail est conclue en application du titre XIII, chapitre VIII, section 1ère - Efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque (articles 188 à 191) 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 dans l'article 3 de 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, relative à la définition des groupes à risque visés dans le secteur des soins de santé (enregistrée sous le n° 86413 et rendue obligatoire par arrêté royal du 8 mars 2009 publié au Moniteur belge du 24 avril 2009).

**Art. 4.** Le coût de ces initiatives correspond au produit d'une cotisation de 0,30 p.c. pour le troisième trimestre 2009 et 0,10 p.c. pour le quatrième trimestre 2009 et chacun des quatre trimestres de 2010 calculé sur la base du salaire global des travailleurs occupés par les employeurs visés à l'article 1er, comme il est 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 ses arrêtés d'exécution.

## **CHAPITRE III. Modalités d'application**

**Art. 5.** Les parties conviennent de confier la perception de la cotisation prévue à l'article 4, à l'Office national de sécurité sociale et cela pour le compte du "Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé" institué par la convention collective de travail du 27 novembre 2007 (enregistrée sous le n° 86409), 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.

**Art. 7.** La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2009 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2010.

# PREPENSION

---

## Prépension conventionnelle à mi-temps

### Convention collective de travail relative à la prépension conventionnelle à mi-temps

C.C.T. 19/12/2007

---

#### Article 1

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

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

La présente convention collective de travail n'est toutefois pas d'application pour les employeurs qui sont déjà liés par une convention collective de travail relative à la prépension conventionnelle à mi-temps octroyant des droits au moins équivalents à ceux prévus dans la présente convention collective de travail.

#### Article 2

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n° 55, conclue au sein du Conseil national du travail le 13 juillet 1993, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps et dans le cadre de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi.

#### Article 3

La présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs en service chez l'employeur et exerçant leur activité à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail et pour autant qu'ils répondent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues à l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps.

Ces travailleurs doivent également répondre aux conditions d'octroi pour les travailleurs à temps plein telles qu'elles sont prévues par la réglementation sur le chômage.

#### Article 4

La réduction des prestations fait l'objet d'un accord entre le travailleur et l'employeur. Cet accord doit être concrétisé dans une convention écrite conformément aux dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le travailleur concerné doit, au moment de la réduction à mi-temps de ses prestations de travail, être au service de l'employeur depuis 12 mois au moins à temps plein et être âgé de 56 ans au moins.

Le nombre d'heures de travail à prester par le travailleur à dater de la réduction de ses prestations est égal à la moitié du nombre d'heures de travail d'un travailleur de l'entreprise à temps plein.

### **Article 5**

Avant de conclure une convention de prépension à mi-temps, l'employeur invitera le travailleur concerné à un entretien au cours duquel il proposera le régime de prépension à mi-temps et exposera par écrit les conséquences financières qui en résultent. Le travailleur a le droit d'accepter ou de refuser le statut particulier de prépensionné à mi-temps.

Le cas échéant, le travailleur peut se faire assister par un délégué de son organisation syndicale.

### **Article 6**

Le travailleur maintient son droit à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur après réduction de ses prestations de travail pour autant qu'il continue à bénéficier d'allocations de chômage.

En aucun cas l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

### **Article 7**

L'indemnité complémentaire est calculée d'après les règles prévues par la convention collective de travail n° 55 du Conseil national du travail du 13 juillet 1993. Le montant de l'indemnité complémentaire est égal au revenu à garantir diminué des deux éléments suivants, à savoir la moitié de la rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le revenu à garantir est égal au revenu obtenu en exécution de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, augmenté de la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et le revenu obtenu en exécution de cette même convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

Le mois de référence servant à la détermination du salaire mensuel brut est le mois calendrier qui précède le mois où débute la diminution des prestations de travail.

Le dernier salaire mensuel brut comporte d'une part la rémunération du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12e 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, 1/12e du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

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

- la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois;
- le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire moyen calculé sur un trimestre, primes incluses;

- en cas de crédit de temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps en interruption de carrière: la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondante à la rémunération du régime de la durée du travail antérieur.

En tout état de cause, cette indemnité complémentaire constitue l'intervention maximale à charge de l'employeur pour ce qui concerne la présente convention.

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

### **Article 8**

Le montant de l'indemnité complémentaire est lié à l'indice des prix à la consommation et est revu annuellement par le Conseil national du travail, à la lumière de l'évaluation des barèmes, suivant les modalités reprises à l'article 8 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

### **Article 9**

Les travailleurs qui bénéficient d'une indemnité complémentaire en application de la présente convention collective de travail maintiennent le droit à cette indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle prend cours la pension légale (sauf si le travailleur décède entre-temps) ou jusqu'à la date à laquelle prend fin leur contrat de travail.

### **Article 10**

Le prépensionné, âgé de moins de soixante ans, est remplacé par un chômeur indemnisé conformément aux articles 3 à 6 de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps.

Toutefois, une dispense à cette obligation de remplacement peut être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent en vertu du § 8 de l'article 3 de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 précité.

Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou dans le même service que ceux du travailleur prépensionné.

### **Article 11**

Le prépensionné à mi-temps est tenu d'informer l'employeur de toute modification de sa situation familiale, de son état civil, de son adresse, de son compte bancaire ou compte chèque postal et de toute donnée susceptible d'influencer son statut de prépensionné, à savoir :

- les données ayant trait à sa qualité de chômeur indemnisé;
- les données relatives à la poursuite, la reprise ou la cessation de toute activité professionnelle;
- en cas de maladie ou d'invalidité, toute demande d'octroi d'indemnités de maladie ou d'invalidité en remplacement des allocations de chômage.

## **Article 12**

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on appliquera les dispositions de la convention collective de travail n° 55 du Conseil national du travail du 13 juillet 1993, de même que toutes les dispositions légales ou réglementaires applicables en la matière, à savoir notamment les dispositions de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 et de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

## **Article 13**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2008 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.

## **Prépension après licenciement**

### **Convention collective de travail concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement (58 ans)**

*C.C.T. 18/12/2007*

---

#### **Article 1**

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

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

La présente convention collective de travail n'est toutefois pas d'application pour les employeurs qui sont déjà liés par une convention collective de travail relative à l'octroi de la prépension conventionnelle avant l'âge de 58 ans.

#### **Article 2**

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

#### **Article 3**

La présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs qui disposent d'un contrat de travail et pour autant qu'ils bénéficient d'allocations de chômage et qu'ils répondent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

#### **Article 4**

Les règles de cette prépension conventionnelle s'appliquent aux travailleurs de 58 ans et plus et qui sont licenciés suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

La date à prendre en considération pour déterminer l'âge et les conditions d'ancienneté est celle à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

#### **Article 5**

L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur correspond à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

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

Le dernier salaire mensuel brut comporte d'une part la rémunération du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12e 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, 1/12e du doublé pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

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

- la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois;
- le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire moyen calculé sur un trimestre, primes incluses;
- en cas de crédit de temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à 4/5ième temps ou mi-temps, d'interruption de carrière ou de prépension à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondante à la rémunération du régime de la durée du travail antérieur.

En tout état de cause, cette indemnité complémentaire constitue l'intervention maximale à charge de l'employeur pour ce qui concerne la présente convention.

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

#### **Article 6**

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.

#### **Article 7**

Le travailleur prépensionné âgé de moins de 60 ans est remplacé par un chômeur indemnisé en application de l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et de l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007. L'obligation de remplacement doit être remplie pour une période minimale de 36 mois.

Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou dans le même service que ceux du travailleur prépensionné.

Toutefois, une dispense à l'obligation de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent en application de l'article 4, § 2 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et de l'article 9, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

### **Article 8**

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

### **Article 9**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2008 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.